



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Перевод персонала на дистанционную работу как фактор
совершенствования условий труда в организации**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 38.03.02 Менеджмент
Направленность программы бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
89,58 % авторского текста

Работа *рекомендована*/ не рекомендована
к защите

« 16 » 06 2023 г.

И.о. зав. кафедрой Э,У и П

Корнеев Д.Н.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-509-114-5-14
Кузнецова Вероника Накиповна

Научный руководитель:

доцент,
кандидат педагогических наук
Корнеев Д.Н.

Челябинск
2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕРЕВОДА ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1 Состояние проблемы совершенствования условий труда в организации в существующей теории и практике менеджмента.....	6
1.2 Факторы совершенствования условий труда в организации.....	15
1.3 Перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации.....	19
Вывод по 1-вой главе.....	30
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПЕРЕВОДУ ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» Г. ЧЕБАРКУЛЬ	33
2.1 Оценка условий организации труда персонала МБУДО «Центр детского творчества» при переводе на дистанционную работу.....	33
2.2 Мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации.....	49
Вывод по 2-рой главе	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	61
ПРИЛОЖЕНИЕ	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Коронавирус, как реалии XXI века, внес существенные коррективы в развитие всего мира. Изменилась экономика, изменилось общество, нарушены уклады жизни современного человека. Человек оказался на грани банкротства, переустройства своей жизни, в том числе и трудовой. Компании, стоя перед выбором выживания и сокращения расходов, вынуждены были внедрять систему дистанционной работы. Ограничения, введение Правительством, вынудили компании всего мира переводить работников на удаленный режим работы. Работодатели и работники столкнулись с проблемами, требующими принятия быстрых и нестандартных решений, кардинальным образом повлиявших на трудовые отношения.

В условиях цифровой экономики неизменно возрастает доля дистанционных форм занятости. Цифровые навыки уже в недалеком будущем могут стать тем катализатором, который ускорит экономический рост.

Законодательно возможность дистанционной работы и ее правовая регламентация закреплена в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) сравнительно недавно, а именно Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ, вступившим в силу с 19.04.2013. Дистанционная занятость представляет собой новую реальность, особенный рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий. За два года действия данного законодательного установления актуальность и активность использования работодателями труда дистанционных работников значительно выросла, показав преимущества и плюсы такого рода занятости.

Распространение новых форм занятости в сфере труда является по существу основной тенденцией в развитии социально-трудовых отношений, начиная с 80-х годов XX века. Этот процесс является «ответом» социально-

трудовых отношений на вызов ряда «революций»: технологической, потребительской, организационной, мотивационной и др. Поэтому считают специалисты, альтернативы распространению новых форм занятости не существует. Актуальность исследования определяется тем, что в настоящее время на законодательном и практическом уровне до конца не отработаны условия организации труда работников, переведенных на дистанционную работы.

Степень изученности проблемы. Начало формированию научной концепции дистанционной занятости и практике ее использования было положено американскими учеными Гордоном Г., Кинсманом Ф., Ниллесом Дж. и др.

Тема исследования: **«Перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации».**

Объект исследования: процесс совершенствования условий труда в организации.

Предмет исследования: перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка мероприятий по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации.

Для достижения данной цели **определены задачи:**

1. Изучить состояние проблемы совершенствования условий труда в организации в существующей теории и практике менеджмента.
2. Выявить факторы совершенствования условий труда в организации.
3. Рассмотреть перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации.
4. Разработать мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации.

Теоретико-методологическая база исследования. Подход к проблеме дистанционной занятости в России стал возможен и потому, что такие

крупнейшие ученые, как В.М. Глушков, Н.Н. Моисеев, А.В. Соколов, В.Л.Иноземцев и др. сформировали представление о новой форме экономической деятельности – отрасли информационных технологий. Среди российских ученых, занимающихся проблематикой новых форм занятости, можно отметить: Гимпельсона В., Капелюшникову Р., Костакова В., Чижову Л., Синдяшкину Е., Парина С., Чернухина В., Шмелькову Е., Горянникову В., Головкина А., Промтову О. и др.

Практическая значимость. Практическая значимость заключается в том, что предложенные мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации, могут быть приняты для реализации в учреждениях, осуществляющих услуги по дополнительному образованию детей.

Методы исследования. Для выполнения задач, поставленных в работе, были применены универсальные общенаучные методы: анализ, обобщение, аналогия, сопоставление, сравнение.

Базой исследования является Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества» г.Чебаркуль.

Структура ВКР. Структурно работа состоит из введения, основной части включающей две главы и пять параграфов, заключения, списка использованных источников, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕРЕВОДА ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Состояние проблемы совершенствования условий труда в организации в существующей теории и практике менеджмента

Труд – это деятельность, которая направлена на самосовершенствование человека и преобразование природных ресурсов в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Данная деятельность осуществляется: по принуждению, по внутреннему побуждению, либо по совокупным факторам.

Условиями труда называют сложное объектное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, которое формируется под воздействием взаимозависимых факторов различного характера (социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного), которое влияет на состояние здоровья, работоспособность, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом сотрудников, а, следовательно, на эффективность труда, производительность организации в целом [18, с. 27].

Основной целью улучшения условий труда является достижение социального эффекта, т. е. обеспечение безопасности труда, сохранение жизни и здоровья работающих, сокращение количества несчастных случаев и заболеваний на производстве. Улучшение условий труда дает и экономические результаты: рост прибыли (в связи с повышением производительности труда); сокращение затрат, связанных с компенсациями за работу с вредными и тяжелыми условиями труда; уменьшение потерь, связанных с травматизмом, профессиональной заболеваемостью; уменьшением текучести кадров и т. д.

Всеобщей декларацией прав человека 1948 г. провозглашено право каждого на благоприятные условия труда («to just and favourable conditions of work») (ч. 1 ст. 23) [9]. Это право получило дальнейшее развитие и конкретизацию в положениях Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.[10], согласно ст. 7 которого право каждого на благоприятные условия труда включает, в частности, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Условия труда не могут быть признаны благоприятными, если они не безопасны для работника.

По данным Международной организации труда (МОТ), ежегодно из-за несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в мире погибают 2,78 млн работников, из них 2,4 млн – вследствие заболеваний. От производственных травм, не приводящих к смертельному исходу, страдают 374 млн человек. В связи с этим обеспечение права на благоприятные условия труда является важным направлением государственной политики в сфере труда[17].

Согласно Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г.[13] все государства – члены МОТ должны проводить политику, направленную на достижение целей достойного труда. В соответствии с Концепцией МОТ «Достойный труд» 1999 г.[11] достойным признается труд, осуществляемый в условиях свободы, равенства, безопасности, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства.

Достойный труд позволяет работнику заниматься любимым делом безопасно для здоровья. Люди хотят работать в безопасных условиях точно так же, как они стремятся к производительному труду, приносящему достойное вознаграждение. Однако, если труд высоко оплачивается, если он свободен, но при этом не является безопасным и осуществляется с риском для здоровья, такой труд не может быть признан достойным.

Таким образом, одним из основных элементов достойного труда является его безопасность.

Для обеспечения права на благоприятные условия труда МОТ разработаны и предлагаются к использованию различные инструменты: конвенции, соглашения и рекомендации к ним, устанавливающие стандарты в области охраны труда; своды практических правил, кодексы практики [17], содержащие практические рекомендации для государственных органов, работодателей, работников, организаций и специализированных органов по охране и гигиене труда (таких как комитеты по безопасности, по охране труда предприятий); методические рекомендации и руководства, а также разнообразные информационные материалы, такие как Энциклопедия МОТ по безопасности и гигиене труда.

В России ратифицировано значительное количество конвенций МОТ, в той или иной степени касающихся вопросов безопасности условий труда и охраны здоровья.

На обеспечение права каждого на безопасные условия труда направлены положения ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г.[12] В Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» 2006 г.[14] отмечается, что содействие безопасности и гигиене труда является частью Программы достойного труда для всех государств – членов МОТ, и обращается внимание на необходимость государств содействовать постоянному совершенствованию безопасности и гигиены труда в целях предупреждения случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве посредством разработки на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников национальной политики, национальной системы и национальной программы (ст. 2).

Помимо этого, Россия ратифицировала п. 4 ст. 2 и ст. 3 Европейской социальной хартии 1996 г.[15], касающиеся права на безопасные и здоровые условия труда. В Хартии не только закреплено право на безопасные и здоровые условия труда, но и определены основные направления деятельности государств по обеспечению его реализации применительно ко всем трудящимся и к отдельным категориям лиц (женщин, мигрантов, членов их семей). Хартия предоставляет указанное право всем работающим, а не только тем, кто работает на основании трудовых договоров (п. 3 ч. I). Объектом этого права являются «безопасные и здоровые условия труда» (ст. 3). Для обеспечения этого права государства обязаны предпринимать определенные действия по указанным в Хартии направлениям с учетом консультаций с организациями работодателей и работников (ст. 3).

Российское законодательство в сфере охраны труда в целом соответствует международным нормам. В Конституции РФ[1] не только провозглашается право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37), но и закрепляется обязанность государства охранять здоровье работников в процессе реализации права на труд (ч. 2 ст. 7).

Сохранение в Конституции РФ традиционной для советского трудового права формулировки «условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены» не свидетельствует о расхождении ее положений с нормами международного права, провозглашающими право на безопасные и здоровые условия труда[1]. Как обоснованно отмечается в научной литературе, применительно к ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах[16], в которой признается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, в русскоязычном и англоязычном вариантах текста статьи использованы разные терминологические конструкции.

Конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, получает конкретизацию и развитие в Трудовом кодексе РФ и других нормативных актах. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда[2]. В статье 219 ТК РФ закреплено право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Права работников на охрану труда установлены положениями федеральных законов от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»[4], от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»[5] и других нормативных актов.

Таким образом, в ТК РФ и других нормативных актах закреплено право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в числе которых основным является требование безопасности труда.

В законе «О специальной оценке условий труда», в статье 14, дана классификация условий труда [7]:

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для

человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Как оформляется предоставление компенсаций (гарантий) работнику за работу с вредными условиями труда. Каковы компенсации и их размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери

профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности [7].

ТК РФ России не содержит определения понятия безопасности труда. Вместе с тем такой термин употребляется в некоторых его статьях (ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 22), однако чаще говорится о безопасных условиях труда – условиях труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

В ГОСТ 12.0.002-2014. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» под безопасностью понимается состояние объекта или процесса, обеспечение состояния объекта

или процесса, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью причинения вреда (п. 2.2.11), а под безопасностью труда – вид деятельности по обеспечению безопасности трудовой деятельности работающих (п. 2.3.18) [8]. В сфере безопасности труда объектами воздействия опасностей и рисков являются работающие или работники, оказавшиеся в зоне воздействия. При этом под работающими понимаются люди, занятые трудом любого его вида и социально-экономической сущности, а под работниками – занятые наемным трудом в интересах работодателя (п. 2.1.18, 2.1.19).

Таким образом, под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда.

В ТК РФ и других нормативных актах термин «безопасный труд» употребляется в его узком значении применительно к определению условий труда, т. е. совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В настоящее время подход к правовому регулированию права работника на безопасный труд кардинально изменился. Происходит смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав, перенос акцентов с достижения экономических показателей и физической безопасности человека в сферу субъективного самочувствия работника, обеспечения всестороннего развития личности, качества трудовой жизни. Развитие информационно-телекоммуникационных технологий меняет характер и условия труда, делает труд более индивидуализированным, требующим персонифицированного подхода к обеспечению его безопасности.

Сокращение старых и создание новых высокотехнологичных рабочих мест, развитие робототехники, позволяющей заменить работников, осуществляющих трудовую функцию во вредных и (или) опасных условиях

труда, проводимые работодателями мероприятия по охране труда способствуют созданию безопасных условий труда и приводят к снижению уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Так, по данным Министерства труда и социальной защиты РФ, в 2021 г. произошло 4078 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, что на 9% ниже, чем в 2018 г. (4479 случаев). В 2021 г. количество работников, погибших на производстве, уменьшилось на 12% и составило 1018 человек[36]. Несмотря на сохраняющуюся тенденцию сокращения производственного травматизма, в отдельных видах экономической деятельности его уровень по-прежнему значителен. Наибольшее количество погибших отмечается в строительстве, обрабатывающих производствах, в сфере транспорта, в сельском хозяйстве и добыче полезных ископаемых, т. е. в тех отраслях экономики, где традиционно высока доля рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с другими видами экономической деятельности[36].

Таким образом, под условиями труда понимается совокупность различных факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и состояние здоровья сотрудников.

Под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда.

К числу таких источников следует относить не только наличие вредных и (или) опасных производственных факторов (факторов производственной среды или трудового процесса, воздействие которых на организм работника может привести к профессиональному заболеванию, травме или смерти работника), но и психологическую обстановку в коллективе, влияние окружающей среды.

Иными словами, безопасными должны быть все окружающие человека факторы среды, такие как биологические (микроорганизмы, паразиты,

насекомые, антибиотики и др.), физические (шум, вибрация, электромагнитное и радиоактивное излучение и т. п.), химические (химические элементы и их соединения), а также факторы деятельности человека (тяжесть и напряженность труда, режим дня и т. д.), психосоциальные и другие факторы.

1.2 Факторы совершенствования условий труда в организации

Создание благоприятных условий труда и учет психофизиологических особенностей человека становится решающим фактором рациональной организации как умственной, так и физической работы и повышения продуктивности труда персонала. При этом одной из главных проблем организации труда является исследование влияния различных условий труда на организм человека, его поведение и отношение к труду.

Как свидетельствуют многочисленные исследования отечественных физиологов труда, степень совокупного воздействия всех факторов на работоспособность человека в наиболее полной мере могут характеризовать такие показатели, как тяжесть и интенсивность труда. Понятие «тяжесть» работы одинаково применимо как к физическому, так и к умственному труду, в том числе и к тем операциям, которые выполняются во вредных и опасных условиях[48, с. 115]. Тяжесть труда является интегральным критерием оценки не только работоспособности человека, но и условий его труда на каждом рабочем месте.

Предлагаемый критерий тяжести и интенсивности труда для интегральной оценки влияния различных производственных факторов на организм человека опирается на современную физиологическую теорию и экспериментальные исследования. Экспериментально было установлено, что под влиянием выполненной работы в конкретных условиях производства в организме человека формируется определенное функциональное состояние,

которое может служить критерием оценки воздействия различных производственных факторов. Каждое из трех функциональных состояний организма, которое может быть названо нормальным, пограничным или патологическим, имеет свои отличительные признаки, по которым его можно отнести к той или иной категории[52, с. 136]. Качественная и количественная характеристики результатов трудовой деятельности, физиологические параметры и показатели здоровья зависят от того, в каком функциональном состоянии находится человеческий организм.

Степень тяжести работы и причины формирования того или иного функционального состояния организма человека зависят в одном случае от рабочей нагрузки – как физической, так и умственной, в другом – от условий внешней среды, в третьем – от совокупного воздействия этих факторов. В зависимости от преобладающего вида нагрузки можно оценивать функциональное напряжение в процессе труда либо как степень физической тяжести работы, либо как степень нервной напряженности труда. По степени физической тяжести и нервной напряженности труда физиологами предложена классификация работ на четыре группы в зависимости от того, какая нагрузка в данном случае преобладает – физическая или нервная[52, с. 141].

В качестве критериев для оценки тяжести и напряженности труда могут быть использованы такие физиологические показатели, которые характеризуют нагрузку мышечной, сердечно-сосудистой, эндокринной и центральной нервной системы. При этом одни физиологи считают, что классификация тяжести и напряженности труда женщин должна быть принципиально отличной от классификации труда мужчин. Другие признают необходимость строгой регламентации как физической нагрузки, так и сферы применения женского труда в промышленности, а также наличие различных признаков того или иного функционального состояния организма у мужчин и женщин. Однако большинство исследователей подтверждают, что наиболее общие реакции организма на совокупность факторов условий труда

однозначны у мужчин и женщин, и в этом между ними не может быть принципиальных различий. А это означает, что медико-физиологическая классификация работ и условий их выполнения по тяжести может быть единой для оценки труда как женщин, так и мужчин[48, с. 161].

Важнейшим фактором условий труда является степень утомления работников. Как показали исследования, при работе с высоким нервно-эмоциональным напряжением отдельные физиологические показатели в начале работы изменяются в разных направлениях и только при значительном утомлении эти изменения становятся однозначными. На этом основании было предложено разделить все методики, с помощью которых изучается состояние организма в процессе труда, на три группы по степени чувствительности к развивающемуся утомлению:

- компенсированное утомление, характерное для нормального функционального состояния организма;
- субкомпенсированное утомление, которым отличаются различные степени пограничного состояния;
- декомпенсированное утомление, присущее, как правило, патологическим состояниям организма[53, с. 174].

С помощью рекомендованных методических приемов, а также на основе критериев интегральной оценки работоспособности все работы на предприятии по степени тяжести труда принято подразделять на шесть групп. Проведенные сотрудниками НИИ труда и социального страхования сопоставления и расчеты нормальных и фактических показателей работоспособности подтверждают, что снижение производительности труда из-за его тяжести по сравнению со средненедельной производительностью, достигаемой в благоприятных условиях, составляет при первой категории тяжести 0%; второй – 1,5; третьей – 3,5; четвертой – 6,5; пятой – 11,5; шестой – 19,0%[53, с. 177].

В качестве важнейших направлений и основных факторов совершенствования условий труда на производстве отечественными учеными названы следующие:

1) создание научно обоснованных нормативов и стандартов, обеспечивающих благоприятную внешнюю среду, оптимальное сочетание и величину физических и нервно-психологических нагрузок на человека в различных условиях выполнения трудового процесса и особенно при управлении сложными системами и машинами;

2) изучение закономерностей и особенностей проявления работоспособности человека при умственном труде и разработка мер, обеспечивающих ее устойчивость на высоком уровне в течение всего рабочего периода;

3) обоснование физиологических и психологических рекомендаций в области рационального разделения и кооперации труда с учетом таких факторов, как занятость, утомляемость, работоспособность и производительность;

4) разработка научно обоснованных методов количественной оценки влияния комплекса всех факторов условий труда на функциональное состояние организма человека;

5) исследование специфических особенностей влияния условий труда на организм женщин, молодых рабочих и лиц с ограниченной трудоспособностью с целью повышения эффективности труда этих категорий работников;

6) создание научных психофизиологических основ проведения профессиональной ориентации молодежи и профотбора для выполнения работ, предъявляющих повышенные требования к исполнителю;

7) совершенствование и унификация применяемых методик и аппаратуры для проведения научных исследований по физиологии, психологии, гигиене и охране труда в промышленности;

8) разработка практических рекомендаций по предупреждению воздействия неблагоприятных факторов при внедрении на производстве новых орудий труда, технологии и организации производства;

9) расширение использования на предприятиях психофизиологических рекомендаций при обосновании норм труда для различных категорий персонала и проектировании рациональных режимов труда и отдыха[48, с. 184].

В современных рыночных условиях на практическом решении этих важных психофизиологических проблем рекомендуется сосредоточить организационные усилия и финансовые средства всех работодателей и менеджеров с целью совершенствования условий труда, повышения эффективности производства и сохранения длительной работоспособности всех категорий персонала. Среди основных факторов, оказывающих свое влияние на производительность труда и эффективность производства, важное место занимает интенсивность труда.

1.3 Перевод персонала на дистанционную работу как фактор совершенствования условий труда в организации

Глава 49.1 ТК РФ, закрепляющая особенности регулирования труда дистанционных работников, была впервые введена ФЗ от 5 апреля 2013 года №60-ФЗ[2]. Это означает, что в те времена явление дистанционной работы и возникающие в этой области отношения стали настолько распространенными и социально-значимыми, что возникла необходимость их урегулирования и защиты на государственном уровне. По настоящий день дистанционная работа является актуальной разновидностью трудовой деятельности, особенности в связи с пандемией коронавируса, в период которой более 3,5 млн жителей РФ остаются работать дистанционно [36].

Распространение коронавирусной инфекции оказало значительное влияние на законодательное регулирование труда лиц, работающих удаленно, в корне изменив его. Так, был принят Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», который внёс поправки в Главу 49.1 ТК РФ путём включения новых статей и исключения старых положений. Мы рассмотрим наиболее важные и интересные, на наш взгляд, изменения[36].

В статье 312.1 ТК РФ были приравнены понятия «дистанционная работа» и «удаленная работа» [2]. Данное изменение является положительным, т.к. раньше было распространено мнение о различном характере таких работ, что создавало соответствующую разницу в оформлении работников. Можно обратиться к разделу «Вопросы и ответы» сайта онлайн-инспекции Роструда, где указано, что при переходе на удаленную работу достаточно издать только приказа и ознакомить с ним работника, а при переходе на дистанционную работу необходимо заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору [37]. Безосновательное разделение дистанционного и удаленного труда вызывало трудности при изменении трудовых отношений между сторонами (работодателем и работником), что к тому же влекло к ненужной бумажной волоките. Теперь же данные понятия являются синонимами, что способствовало установлению единых правил оформления работников.

Законодатель расширил понятие дистанционного работника в настоящей статье. До введения ФЗ ими считались лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе [24, с. 128], т.е. по смыслу данного определения такие работники выполняют свою трудовую функцию в период действия трудового договора всегда дистанционно, и она предусматривалась только трудовым договором. Теперь же дистанционным

работником считается не только работник, который заключил трудовой договор, но и работник оформивший дополнительное соглашение к трудовому договору. В связи с этим изменение выполнения дистанционной работы стало не только постоянным, но и временным, которое может осуществляться в двух вариантах: постоянно и в течение срока, не превышающего 6 месяцев или чередование периодов дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте (её можно назвать комбинированной). Помимо добровольного порядка дистанционным работником будет считаться работник, который переведен работодателем на удаленную работу без его согласия на основании статьи 312.9 ТК РФ [2], где указываются исключительные обстоятельства такого перевода (в т.ч. эпидемия и решение государственного органа, что является актуальным для настоящей ситуации).

Данное нововведение вызвано объективной причиной: необходимостью экстренного перевода в упрощенном порядке работников на удаленную работу в связи с распространением коронавируса. По старому ТК РФ у работодателя возникли бы сложности с заключением нового трудового договора, т.к. не все работники пожелали или смогли бы дать свое согласие на выполнение работы дистанционно. Это в свою очередь способно затянуть процесс перехода на «удаленку», который может и вовсе не состояться, что грозит работодателю административным штрафом по статье 5.27 КоАП РФ за нарушение процедуры перевода на дистанционную работу[3]. Введение дополнительного соглашения к трудовому договору также способствует устранению сложностей у работодателя с документооборотом и упрощению устройства на удаленную работу. Выделение помимо постоянной дистанционной работы еще и временной с двумя вариантами её выполнения создает как для работодателя, так и для работника возможность установить удобное рабочее время.

Создание дистанционных рабочих мест. Вопрос о переходе на удаленную работу должен решаться с учетом задач, которые возложены

на работника, и возможности их выполнять удаленно. Необходимо оценить технические возможности организации такой работы как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Перед переводом на удаленную работу лучше полностью проработать вопросы с какой целью, кого и когда переводить [25, с. 79]. Возможно, перевод кого-то из работников можно перевести на дистанционную работу на постоянной основе. Может случиться наоборот, что при удаленной работе ключевого сотрудника, пострадает качество выполнения работ или технологический процесс. Например, на некоторых крупных заводах действует смешанный формат – несколько дней работают в офисе, несколько – из дома.

Общие рекомендации по организации перевода:

- изучить текущий рабочий процесс – особенности выполняемой работы, цели, результаты, круг взаимодействия с другими сотрудниками;
- выявить процедуры, которые выполняются штатными сотрудниками и которые могли бы выполняться удаленно;
- в случае необходимости составить пошаговую схему организации рабочего процесса от получения задания сотрудником до его сдачи, лучше несколькими способами;
- определить уровень квалификации предполагаемого сотрудника;
- утвердить материальное обеспечение – необходимые доступы, оборудование и программы, подключения к серверам и т. п.;
- если позволяет уровень технического оснащения, запустить интегрированное программное обеспечение, позволяющее вести учет рабочего времени и отражать результаты работы;
- в крупных организациях можно запустить тестовый проект на небольшой группе офисных работников, потом оценить результаты и принимать решение о переводе на всю компанию [21].

Оснащение и обеспечение необходимым оборудованием. Статьей 312.6 ТК РФ предусмотрено, что работодатель обеспечивает дистанционного

работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Оборудованием необходимо обеспечивать любого дистанционного работника, в том числе не являющегося материально-ответственным лицом[21].

Требований об обязательной фиксации передачи имущества от работодателя к работнику закон не предусматривает, но во избежание разногласий между работником и работодателем и претензий проверяющих это целесообразно сделать. Например, путем составления акта приема-передачи или путем издания приказа с указанием конкретного имущества, предоставленного работнику. В этом случае работник обязуется обеспечить сохранность имущества и будет нести материальную ответственность.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать свое или взятое им в аренду оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Порядок, сроки и размеры компенсации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, или дополнительным соглашением к трудовому договору [21].

Для оснащения удаленного рабочего места существует две основные технологии:

- VDI (virtual desktop infrastructure) – на общем сервере находятся образы операционных систем каждого пользователя. Пользователь устанавливает индивидуальное виртуальное приложение.

- RDS (remote desktop services) – рабочей средой пользователя выступает операционная система самого сервера, то есть программы запускаются непосредственно на сервере. Технология RDS затрачивает меньше аппаратных ресурсов сервера, снижаются затраты

на лицензированные программы. Пользователь не сможет установить виртуальное приложение в этом случае[22, с. 175].

Основная разница будет в уровне изоляции приложений и рабочего окружения разных сотрудников друг от друга. Кроме того, на терминальном сервере используется серверная операционная система, на которую нельзя установить некоторые программы, а с VDI можно использовать обычную пользовательскую операционную систему.

Было введено несколько изменений в области оплаты труда дистанционных работников. Во-первых, часть 6 ст. 312.4 теперь устанавливает, что «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время» [24, с. 131]. Данное изменение означает, что такие процессы как совещания, передача поручений работникам, разъяснение специфики вопросов по телефону или с использованием средств видеосвязи относятся к рабочим и соответственно подлежат оплате. В старой редакции ТК РФ такое положение отсутствовало, чем вызывало много споров у работодателей и работников о том, корректно ли оплачивать это время. Во-вторых, ст. 312.5 в новой редакции ввела очень важную гарантию по оплате труда дистанционных работников: выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы [24, с.132]. Данное положение призвано обеспечить соблюдение такого принципа трудового права как принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (ст.2 ТК РФ). Необходимо отметить, что включения данной статьи в Кодекс многие работодатели с переходом на удаленную работу приняли решение снижать заработную плату, стимулирующие выплаты, премии, т.к. по их мнению дистанционная работа не имеет той нагрузки и интенсивности как выполнение трудовой функции на стационарном рабочем месте[24, с 136].

Можно выделить иные дополнительные гарантии дистанционным работникам. Так, согласно новой статье 312.6 ТК РФ работодатель обязан

обеспечивать такого работника всем необходимым для выполнения трудовой функции, а именно: оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами [29, с .564]. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателями и в его интересах использовать собственные или арендованные средства, использование которых работодатель обязан компенсировать, а также возместить расходы работнику. Гарантия, установленная статьей 312.6 ТК РФ, обеспечивает соблюдение основополагающего принципа обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, установленного в ст.2 ТК РФ.

Ранее расторжение трудового договора с дистанционным работником возможно было по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре (ст. 312.5 ТК РФ), т.е. по смыслу утратившей силу статьи устанавливался широкий перечень оснований у работодателя для увольнения такого работника. Данным правом злоупотребляли работодатели, включая в трудовой договор заранее невыгодные условия увольнения (например, путем извещения за 1 неделю без выплат)[29, с. 567]. В настоящее время новой статьей 312.8 ТК РФ расторжение трудового договора с дистанционным работником происходит только на основаниях, предусмотренных ТК РФ, а также по ряду дополнительных оснований: а) если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя; б) в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. Положения новой статьи обеспечивают защиту дистанционного работника от безосновательного увольнения [24, с.135].

Основания увольнения работника на удаленной работе. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Более длительный срок для взаимодействия с работодателем устанавливается порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса. Поэтому важно в дополнительном соглашении к трудовому договору или приказе о переводе указать рабочее время. Если в документах рабочее время не определено, режим устанавливается работником по своему усмотрению. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Трудовой договор с работником на удаленке может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях[21].

В связи с непрерывно развивающимися технологиями видится необходимым, помимо рассмотренного законодательного регулирования, сравнить динамику количества дистанционных работников и удаленных вакансий в Российской Федерации, а также рассмотреть прогнозы и перспективы развития дистанционной работы.

Число компаний, практикующих удаленку, растет, однако их пока меньше, чем в периоды предыдущих подъемов заболеваемости коронавирусом. На сентябрь 2022 года дистанционные сотрудники есть в 2 из 10 организаций. В опросе сервиса по поиску работы Superjob приняли участие 1000 представителей компаний из всех округов страны. Об этом Superjob сообщил 29 сентября 2022 года[50].

В августе и сентябре 2022 года уровень заболеваемости коронавирусом вновь вырос, увеличилось и число работодателей, практикующих удаленку. Сотрудники, работающие дистанционно из-за пандемии, есть на конец сентября 2022 года в каждой пятой российской компании (20%) – это больше, чем в августе, но пока в 2,5 раза меньше, чем в феврале. Чаще всего такой формат работы используется в Москве (22%), чуть реже – в Санкт-Петербурге (20%). В остальных российских регионах удаленные сотрудники есть в 19% организаций[50].

По сравнению с августом вдвое (до 12%) возросло число организаций, где удаленно работает значительное количество сотрудников (от $\frac{1}{2}$ до $\frac{3}{4}$ штатной численности).

В конце августа 2022 года стало известно о нескольких поручениях президента РФ Владимира Путина, которые были даны Правительству РФ по итогам пленарного заседания форума Агентства стратегически инициатив «Сильные идеи для нового времени». Одно из поручений касается создания цифрового портала «Атлас удаленных профессий», обеспечивающего взаимодействие между лицами, ищущими работу, работодателями, образовательными организациями высшего образования и профессиональными образовательными организациями в целях облегчения поиска работы в дистанционном формате, предусмотрев обучение навыкам удаленной работы. Кабмин должен рассмотреть этот вопрос до 15 декабря 2022 года[50].

Так, согласно долгосрочному прогнозу Минэкономразвития РФ на период до 2030 г., в связи с развитием такого приоритетного направления как информационно-телекоммуникационные системы, произойдет рост доли мобильных устройств [29, с. 573]. Это означает, что будет повышена мобильность пользователей, причем как индивидуальных, так и корпоративных. Следовательно, ожидается распространение схем дистанционной занятости работников. То есть, по прогнозам Минэкономразвития РФ, удаленная работа будет активно развиваться, что

предопределено информатизацией и технологизацией общественных отношений.

В краткосрочном прогнозе Минэкономразвития РФ на период до 2024 г. отмечается, что развитие удаленной работы как гибкой формы занятости поспособствует увеличению вовлеченности населения в сфере творческих профессий и интеллектуальных услуг [29, с. 576].

Как отметили А.Х. Виндижева и Т.Х. Виндижев, дистанционная работа является способом оптимизации рабочего процесса, фактором минимизации затрат и эффективного использования ресурсов [22, с.263]. То есть некоторые работодатели имеют заинтересованность в переводе работников на «удаленку», а интерес, в свою очередь, является двигателем развития работы в таком формате.

О выгоды дистанционной работы также пишет С. Данилов. Он считает, что в перспективе такой вид трудовой деятельности поможет снизить расходы на аренду и содержание офисов [39, с. 42].

Полагаем, что удаленная работа имеет положительные перспективы развития. Это связано с рядом значительных преимуществ для некоторых работников. Во-первых, живя в небольшом городе, человек имеет возможность работать в крупных компаниях, которые находятся в других городах. Во-вторых, дистанционная занятость сокращает затраты времени на перемещения до и от работы. В-третьих, в напряженных санитарно-эпидемиологических условиях удаленная работа позволяет оставаться вдали от риска заболевания и смерти и т.д.

Стоит отметить, что для эффективного развития дистанционной работы необходимо создать определенные условия. Например, для удобства коммуникации работников с начальством должны быть созданы программы, позволяющие в режиме онлайн проводить совещания, планировать рабочий процесс и отслеживать результаты трудовой деятельности. Желательным нам видится обеспечение этих условий с помощью единого программного обеспечения, а не разрозненных программ для удобства рабочего процесса.

Также, как отметил А.А. Малышев, важна передача опыта от уже работающих удаленно сотрудников к начинающим в формате, например, мастер-классов, тренингов и пр. [39, с. 43]. То есть передача знаний и навыков наряду с прочими факторами важна для развития удаленной работы, распространения ее на более широкий круг субъектов.

Безусловно, есть некоторые ограничения развития дистанционной работы. Так, часть социально-значимых профессий лишь частично предполагают удаленное выполнение работниками своих трудовых функций или не предполагают вообще. Например, в сфере здравоохранения часть услуг может оказываться дистанционно, в том числе, например, консультации психолога. Об этом свидетельствует значительное предложение в сети Интернет таких услуг. В то же время проведение удаленных операций, в коих нуждаются многие граждане РФ не представляется возможным. Делая прогноз на далекое будущее можно предположить, что переход к полностью дистанционному медицинскому обслуживанию станет возможным при достаточном развитии научных технологий, которые позволят работникам сферы здравоохранения с помощью машин оказывать медицинскую помощь гражданам[50].

Перспективным видится изменение трудового законодательства, касающегося дистанционной работы. По нашему мнению, необходимо конкретизировать положение ст.312.8 ТК РФ о праве работодателя уволить дистанционного работника по своей инициативе в случае, если работник не взаимодействует с работодателем более двух рабочих дней подряд по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции [21, с.178]. А именно следуют разграничить два случая невыхода на связь работника и, соответственно, предусмотреть разные последствия для каждого случая. Если работник не выходит на связь более 2 рабочих дней подряд без уважительной причины, то предлагается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с выплатой компенсации работником за упущенную выгоду. Если же работник после такого увольнения

представит документы, подтверждающие уважительную причину невыхода на связь, то предлагается обязать работодателя принять обратно на работу такого сотрудника. В случае, если на его место уже принят другой сотрудник, то на работодателя возлагается обязанность выплатить компенсацию.

Также видится необходимым закрепить за работодателем обязанность надлежаще осуществлять попытки связи с работником: неоднократно, как минимум, двумя способами. Например, по телефону и по электронной почте, что гарантирует, что работодатель действительно пытался связаться с работником.

Таким образом, согласно статистическим данным и прогнозам органов власти и исследователей, относительно новый удаленный формат работы является перспективным. А при обеспечении должных условий представляется возможным не только увеличить количество дистанционных работников, но и повысить качество их работы. Также видится возможным совершенствование законодательных положений, касающихся удаленной работы.

Вывод по 1-вой главе

Под условиями труда понимается совокупность различных факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и состояние здоровья сотрудников. Под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда. Безопасными должны быть все окружающие человека факторы среды, такие как биологические (микроорганизмы, паразиты, насекомые, антибиотики и др.), физические (шум, вибрация, электромагнитное и радиоактивное излучение и т. п.), химические (химические элементы и их соединения), а

также факторы деятельности человека (тяжесть и напряженность труда, режим дня и т. д.), психосоциальные и другие факторы.

В качестве важнейших направлений и основных факторов совершенствования условий труда на производстве отечественными учеными названы следующие:

1) создание научно обоснованных нормативов и стандартов, обеспечивающих благоприятную внешнюю среду;

2) изучение закономерностей и особенностей проявления работоспособности человека при умственном труде;

3) обоснование физиологических и психологических рекомендаций в области рационального разделения и кооперации труда с учетом таких факторов, как занятость, утомляемость, работоспособность и производительность;

4) разработка научно обоснованных методов количественной оценки влияния комплекса всех факторов условий труда на функциональное состояние организма человека;

5) исследование специфических особенностей влияния условий труда на организм женщин, молодых рабочих и лиц с ограниченной трудоспособностью с целью повышения эффективности труда этих категорий работников;

6) создание научных психофизиологических основ проведения профессиональной ориентации молодежи и профотбора для выполнения работ, предъявляющих повышенные требования к исполнителю;

7) совершенствование и унификация применяемых методик и аппаратуры для проведения научных исследований по физиологии, психологии, гигиене и охране труда в промышленности;

8) разработка практических рекомендаций по предупреждению воздействия неблагоприятных факторов при внедрении на производстве новых орудий труда, технологии и организации производства;

9) расширение использования на предприятиях психофизиологических рекомендаций при обосновании норм труда для различных категорий персонала и проектировании рациональных режимов труда и отдыха.

Законодательно возможность дистанционной работы и ее правовая регламентация закреплена в ТК РФ сравнительно недавно.

Дистанционная занятость представляет собой новую реальность, особенный рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий. Удаленная работа имеет положительные перспективы развития. Это связано с рядом значительных преимуществ для некоторых работников. Во-первых, живя в небольшом городе, человек имеет возможность работать в крупных компаниях, которые находятся в других городах. Во-вторых, дистанционная занятость сокращает затраты времени на перемещения до и от работы. В-третьих, в напряженных санитарно-эпидемиологических условиях удаленная работа позволяет оставаться вдали от риска заболевания и смерти и т.д.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ПЕРЕВОДУ ПЕРСОНАЛА НА ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ КАК ФАКТОРА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» Г. ЧЕБАРКУЛЬ

2.1 Оценка условий организации труда персонала МБУДО «Центр детского творчества» при переводе на дистанционную работу

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества» основан 24 ноября 1951 года, сокращенное название МБУДО «ЦДТ». Адреса осуществления образовательной деятельности: Российская Федерация, 456440 Челябинская область, г. Чебаркуль, ул. Мира, д. 19 а и ул. Карпенко, 10. телефоны: 8 (35168) 2-08-27, 2-17-44 e-mail: mudodcdt2011@yandex.ru

Центр детского творчества – это многопрофильное учреждение дополнительного образования, имеющее огромный опыт создания благоприятных условий для максимального развития личности ребенка. Организационная структура МБУДО «ЦДТ» на рисунке 1.



Рисунок 1 – Организационная структура МБУДО «ЦДТ»

Структурных подразделений МБУДО «ЦДТ» не имеет.

Общее управление образовательным учреждением осуществляет директор в соответствии с действующим законодательством, в силу своей компетентности. В штате МБУДО «ЦДТ» три заместителя директора.

Коллегиальными органами управления учреждением являются:

- общее собрание работников;
- педагогический совет.

Управленческая деятельность в условиях развития МБУДО «ЦДТ» реализуется через эффективное воздействие участников образовательных отношений путем научно-обоснованного планирования, организации и контроля их деятельности, позволяющее добиваться реальных и социально значимых образовательных целей.

Органы управления ЦДТ:

1. Положение о педсовете ЦДТ.
2. Положение о совете учреждения.
3. Положение о профсоюзной организации ЦДТ.
4. Положение о собрании трудового коллектива.

На предприятии разработаны должностные инструкции и положения об отделах, которые являются важнейшими элементами системы менеджмента, регламентирующие права, обязанности, правила взаимодействия органов управления. Штат сотрудников МБУДО «ЦДТ» составляет 53 человека.

Анализ состава персонала МБУДО «ЦДТ» проведен в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ состава персонала МБУДО «ЦДТ» за 2020–2022 гг.

Категории персонала	Среднесписочная численность по годам, чел.			Доля по годам, %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Руководители	4	4	4	8,0	7,55	7,27
Специалисты (педагоги)	30	32	33	60,0	60,38	60,0
Вспомогательный персонал	4	4	5	8,0	7,55	9,09
Прочий персонал	12	13	13	24,0	24,53	23,64
Всего	50	53	55	100	100	100

За 2021г. численность сотрудников возросла на 3 человека (2 педагога-организатора, уборщица), а за 2022 год рост составил 2 человека, рост количества связан с ростом увеличения количества обучающихся детей.

Следовательно, услуги по дополнительному образованию детей и юношества пользуются спросом за счет высокого качества педагогической работы. Динамику состава кадров демонстрирует рисунок 2.



Рисунок 2 – Состав кадров МБУДО «ЦДТ» за 2020–2022 гг.

Численность руководителей осталась неизменной, значит, численность данной категории персонала является оптимальной. Далее оценим эффективность планирования сотрудников в таблице 2.

Таблица 2 – Обеспеченность кадрами МБУДО «ЦДТ»

Категории работников, чел.	2020 г.		% обеспеченности	2021 г.		% обеспеченности	2022 г.		% обеспеченности
	План	Факт		План	Факт		План	Факт	
Руководители	3	4	133,33	3	4	100,00	4	4	100,00
Специалисты	32	30	93,75	32	32	100,00	32	33	103,13
Вспомогательный персонал	4	4	100,0	4	4	100,00	6	5	83,33
Прочий персонал	10	12	120,0	12	13	108,33	12	13	108,33
Всего	49	50	98,00	52	53	101,92	54	55	101,85

Анализ данных таблицы 2 показал, что в исследуемый период было отклонение плановых показателей численности персонала от фактических. Следует более эффективно планировать потребность в человеческих ресурсах и придерживаться их фактически.

Учет изменения численности ведется на основании приказа о приеме и увольнении работников, в которых должна обязательно указываться дата поступления на работу или дата увольнения от работы с обязательным указанием причины увольнения.

Для решения задачи повышения конкурентоспособности МБУДО «ЦДТ», важно особое внимание уделить вопросу качества набранного персонала, согласно требованиям. Квалификационный уровень работника зависит от возраста, стажа деятельности, образования и т.д. Проанализируем качественный состав работников. Возрастной состав кадров МБУДО «ЦДТ» проведен в таблице 3.

Таблица 3 – Возрастной состав работников МБУДО «ЦДТ» за 2020–2022гг.

Показатель	Среднегодовая численность, чел.			Удельный вес, %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	Человек			Человек		
По возрасту:						
– до 30	5	5	5	10,0	9,43	9,09
– от 30 до 40	24	25	24	48,0	47,17	43,64
– от 40 до 50	12	13	16	24,0	24,53	29,09
– от 50 до 60	9	19	10	18,0	18,87	18,18
Всего	50	53	55	100	100	100

Анализ данных таблицы 3 показал, что за весь исследуемый период заметно увеличение сотрудников возраста до 40 лет. Увеличение доли работников в возрасте до 50 лет связано с увеличением штата, а так же с привлекательностью данного предприятия в качестве работодателя по причине достаточного уровня заработной платы для квалифицированных специалистов с соответствующим образованием.

Динамика возрастного состава кадров МБУДО «ЦДТ» на рисунке 3.

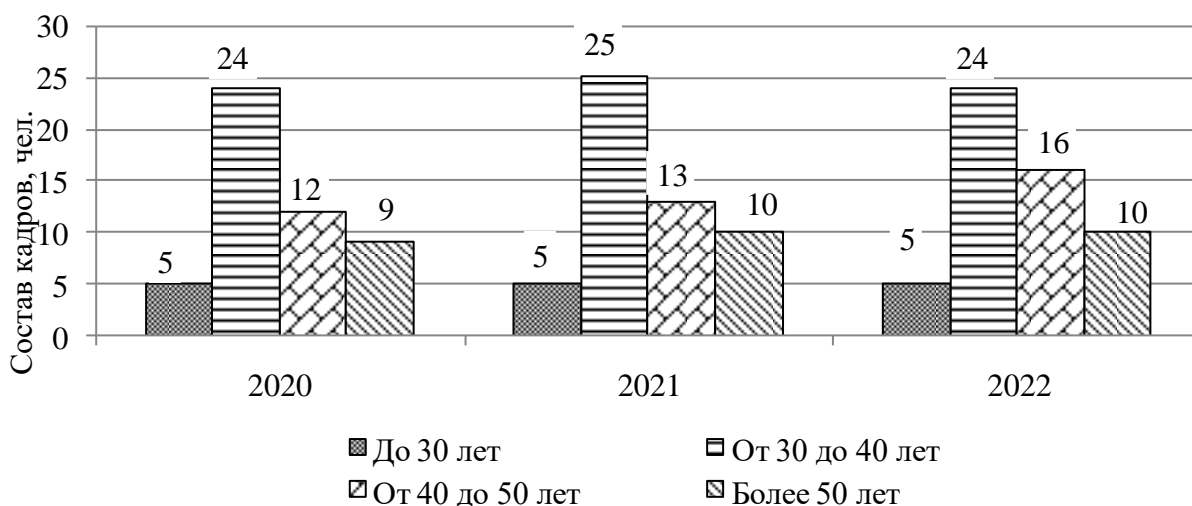


Рисунок 3 – Возрастной состав персонала МБУДО «ЦДТ»

В таблице 4 показан образовательный состав персонала МБУДО «ЦДТ».

Таблица 4 – Образовательный состав работников МБУДО «ЦДТ»

Показатель, человек	Среднегодовая численность, чел.			Удельный вес, %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
По образованию:						
– среднее–специальное	6	7	7	12,0	13,21	12,73
– высшее неоконченное	4	6	7	8,0	11,32	12,73
– высшее	40	40	41	80,0	75,47	74,54
Всего	50	53	55	100	100	100

Динамика образовательного состава МБУДО «ЦДТ» изображена на рисунке 4.

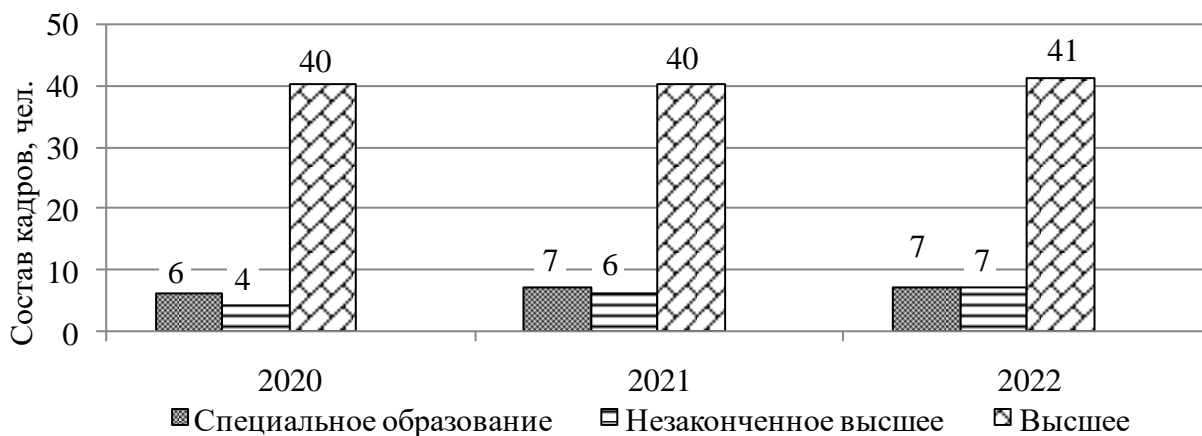


Рисунок 4 – Образовательный состав МБУДО «ЦДТ»

Судя по образовательному составу персонала, квалификационный уровень повышается, что связано с повышенными требованиями к принимаемым работникам. В таблице 5 анализ персонала по стажу.

Таблица 5 – Состав персонала МБУДО «ЦДТ» по стажу

Показатель, человек	Среднегодовая численность, чел.			Удельный вес, %		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
По трудовому стажу, лет:						
– до 5	2	3	5	4,0	5,66	9,09
– от 5 до 10	16	15	15	32,0	28,30	27,27
– от 10 до 15	12	13	13	24,0	24,52	23,64
– от 15 до 20	8	10	10	16,0	18,87	18,18
– более 20	12	12	12	24,0	22,64	21,82
Всего	50	53	55	100	100	100

Повысилась доля работников со стажем работы до 5 лет, что говорит о обновлении кадрового состава [20, с. 26]. Неизменное число работников со стажем 10, 15 лет, связано со стабильностью кадров. Данные отражают положительную динамику состава работников по стажу, рисунок 5.

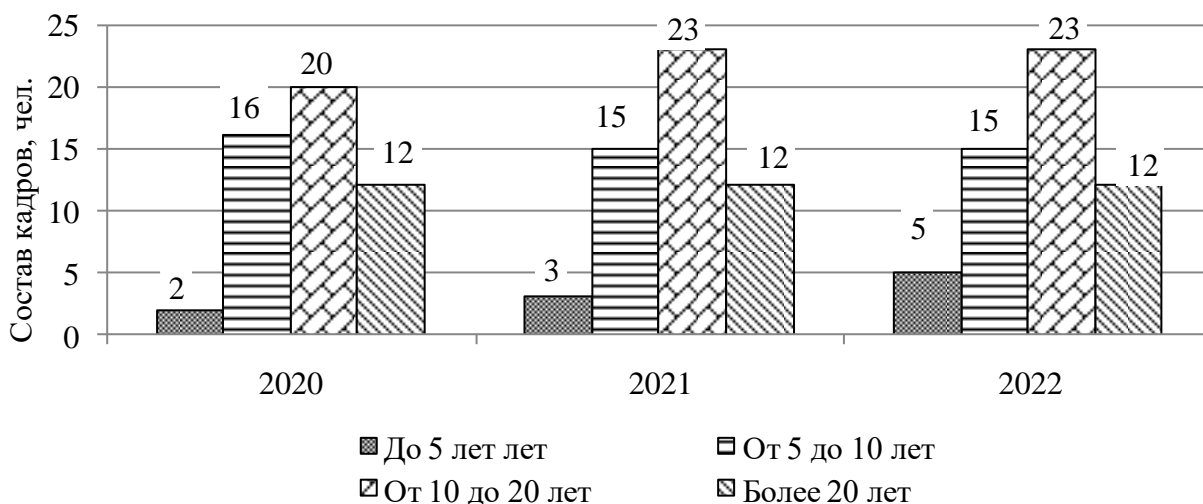


Рисунок 5 – Стаж персонала МБУДО «ЦДТ» за 2020–2022 гг.

За весь исследуемый период заметно увеличение сотрудников со стажем до 5 лет. С целью улучшения результата трудовой деятельности, можно порекомендовать руководителю ввести систему поощрений и вознаграждений за стаж и образовательный уровень.

Принципы формирования кадровой политики в МБУДО «ЦДТ»:

- научность, использование всех современных научных разработок, которые обеспечат максимальный экономический и социальный эффект;
- комплексность, когда должны быть охвачены все сферы кадровой деятельности МБУДО «ЦДТ»;
- системность, т. е. учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы; необходимость учета как экономического, так и социального эффекта, как положительного, так и отрицательного влияния того или иного мероприятия на конечный результат МБУДО «ЦДТ»;
- эффективность. Любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности.

В таблице 6 представлен анализ показателей по труду МБУДО «ЦДТ».

Таблица 6 – Анализ показателей по труду МБУДО «ЦДТ», в тыс. руб.

Показатель	2020	2021	2022	Отклонения	
				За 2021г	За 2022г.
Среднесписочная численность рабочих, чел.	50	53	55	+3	+2
Фонд рабочего времени, час.	101400	100403	103125	-997	+2722
Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год, ед.	260	256	250	- 4	-6
Средняя продолжительность рабочей смены, час.	7,8	7,4	7,5	-0,4	+0,1
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	10440	12274,8	14124	+1834,8	+1845,6
Среднегодовая зарплата одного работника, тыс.руб.:	208,8	231,6	256,8	+22,8	+25,2

Таким образом, изменение фонда заработной платы связано с изменением всех составляющих ФОТ (оклад, премия), а также из-за роста численности персонала на 2 человек. Так как в МБУДО «ЦДТ» окладно – премиальная система оплаты труда, то работники заинтересованы в росте производительности (увеличении количества человека/часов). Можно констатировать, что сотрудники МБУДО «ЦДТ» в целом довольны своим рабочим местом.

МБУДО «ЦДТ» дает образование по 4-м направленностям: художественно-эстетической, физкультурно-спортивной, социально-педагогической и технической.

За период с 09.01.2020г. по 31.03.2020г. учащиеся приняли участие в мероприятиях различного уровня и стали призерами, что подтверждено протоколами, дипломами и грамотами. В период с января по март учащиеся Центра детского творчества участвовали в 23 конкурсах и соревнованиях, количество участников 124 человек, количество призеров 76 человек, что демонстрирует таблица 7.

Таблица 7 – Количество мероприятий и участников, 1 квартал 2020 года, в которых участвовали воспитанники МБУДО «ЦДТ»

№ п/п	Уровень мероприятия	Количество мероприятий	Количество участников	Количество призеров/ %
ТЕХНИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ				
1	Муниципальный	2	11	1
2	Областной/региональный	1	1	1
3	Всероссийский			
4	Международный			
	итого	3	12	2/0,09
ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ				
1	Муниципальный	4	30	9
2	Областной/региональный	2	22	22
3	Всероссийский	1	4	4
4	Международный	1	3	3
	итого	8	59	38/1,8
ХУДОЖЕСТВЕННАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ				
1	Муниципальный	2	12	5
2	Областной/региональный	3	9	8
3	Всероссийский	2	12	12
4	Международный	2	3	3
	итого	9	36	28/1,3
СОЦИАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ				
1	Муниципальный	2	14	7
2	Областной/региональный			
3	Всероссийский	1	3	1
4	Международный			
	Итого	3	17	8/0,38
	Всего:	23	124	76/3,6

Из 124 учащегося, 76 – призеры и победители, но в связи с пандемией коронавирусной инфекции, с апреля 2020 года часть педагогов дополнительного образования (30 человек) была переведена на дистанционную работу. В таблице 8 представлен анализ работников МБУДО «ЦДТ» на удаленной работе.

Таблица 8 – Анализ сотрудников МБУДО «ЦДТ» на удаленной работе

Категории персонала	Среднесписочная численность по годам, чел.			Количество сотрудников на удаленной работе		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Руководители	4	4	4	-	-	-
Специалисты (педагоги)	30	32	33	30	32	5
Вспомогательный персонал	4	4	5	-	1	1
Прочий персонал	12	13	13	-	-	-
Всего	50	53	55	30	33	6

Педагоги МБУДО «ЦДТ» дистанционно проводили занятия с воспитанниками своих групп, организуя уроки посредством информационно-коммуникационных технологий (сеть Интернет). Пример проведения дистанционных занятий в Приложении А и Б. На дистанционном обучении педагогами МБУДО «ЦДТ» были использованы телекоммуникационные технологии при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии ученика и педагога. Но приобщиться в процесс удаленной работы в начале 2-ого квартала 2020 года смогли не все педагоги, таблица 9.

Таблица 9 – Анализ быстрой адаптации педагогов МБУДО «ЦДТ» на удаленной работе за II-III квартал 2020 года

Персонал	II квартал			III квартал		
	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь
Руководители	4	4	4	4	4	4
Специалисты (педагоги)	20	22	23	27	29	30

Таким образом, педагогам потребовалось некоторое время для работе в новых условиях труда (удаленная работа).

Не все преподаватели были готовы к переходу на дистанционное преподавание. Отсутствие опыта работы и четкого плана действий в сложившейся ситуации негативно отразилось на подаче учебного материала. Большинство преподавателей сделали упор на самостоятельное изучение определенных тем учеником. Если при очном обучении задача по объяснению материала лежала на школьных учителях, то в условиях самоизоляции она полностью легла на родителей. Чтобы что-либо объяснить детям, родителям теперь приходится сначала изучать материал самим. Это оказалось достаточно сложной и затратной по времени задачей. По словам родителей, на выполнение всех заданий (и школьных и дополнительного образования), у них уходило более 8 часов. Приобщиться в процесс удаленной работы в начале 2-ого квартала 2020 года смогли также и не все ученики, как показано в таблице 10.

Таблица 10 – Оценка быстрой адаптации учеников МБУДО «ЦДТ» на дистанционное обучение за II-III квартал 2020 года

Учащиеся	II квартал			III квартал		
	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь
Дошкольники	12	45	60	63	79	84
Ученики художественной направленности	216	271	289	295	301	431
Ученики физкультурно – спортивной	301	313	341	356	361	498
Ученики социально-педагогической направленности	235	242	245	279	290	361
Ученики технической направленности	271	398	400	411	442	450
Итого	1035	1269	1335	1404	1472	1824

Таким образом, видно, что ученики физкультурно-спортивной направленности быстрее адаптировались к условиям дистанционного обучения и уже в первые числа апреля более 60% детей обучались удаленно. Дошкольникам (подготовка к начальной школе) было труднее

адаптироваться к обучением онлайн, что связано с низкой вовлеченностью детей и низкой мотивацией родителей к таким условиям обучения.

Для анализа эффективности условий удаленной работы в первые месяцы пандемии нами было проведено анонимное анкетирование 30 педагогов МБУДО «ЦДТ» по следующим вопросам:

- 1) Эффективны ли Ваши условия удаленной работы? (рисунок 6).
- 2) Качества, необходимые для работника на удаленной работе? (рисунок 7).
- 3) С какими трудностями Вы встретились при удаленной работе? (рисунок 8).

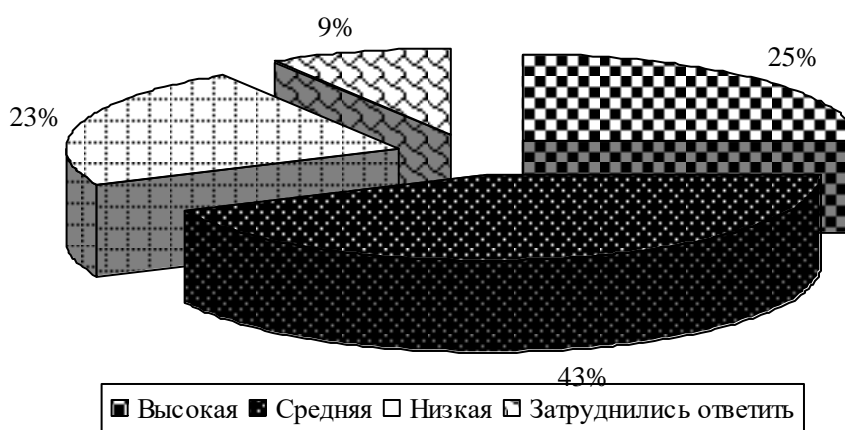


Рисунок 6 – Эффективность условий удаленной работы педагога МБУДО «ЦДТ»

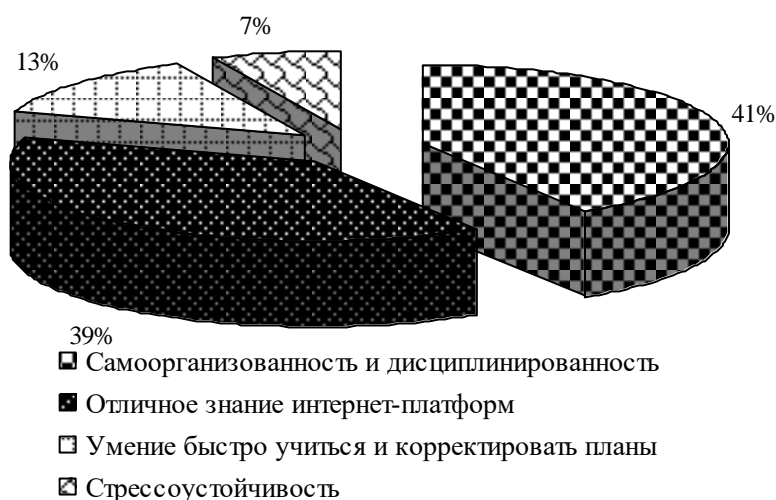


Рисунок 7 – Качества, необходимые для работника на удаленной работе, по мнению педагогов

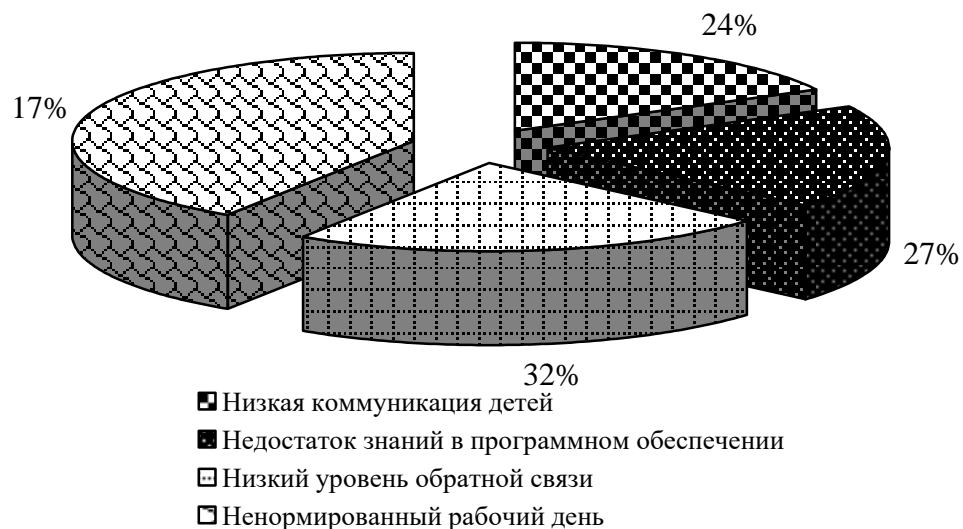


Рисунок 8 – Ответы педагогов на вопрос: «С какими трудностями Вы встретились при удаленной работе?»

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы педагогов МБУДО «ЦДТ» было выявлено несколько недостатков:

1) неудовлетворительная работа платформ для онлайн обучения. Причина заключается в том, что не все платформы были рассчитаны на резко возросшее количество пользователей, что в свою очередь привело к постоянным падениям серверов. Помимо этого данные платформы имели в себе ряд недоработок и недостатков, которые не позволяли в полной мере использовать эти платформы для ДО. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить занятия дольше 40 минут, Skype не справлял с возросшим количеством пользователей и в целом не подходил для ДО, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию занятия и т.д. В большинстве случаев данные платформы было просто неудобно использовать. Как ни странно, но наилучший результат в рамках ДО показала платформа discord. Платформа, которая изначально была рассчитана на удаленное взаимодействия большого количества игроков онлайн видео игр;

2) сложность организации занятий и привлечения детей к учебному процессу. Поскольку дополнительное образование не является обязательным, а школьная нагрузка в разы возросла, часть учеников «забили» и перестали появляться на занятиях, отдавая предпочтения подготовке по школьным предметам. Исходя из этого мы можем сформулировать главную проблему ДО в дополнительном образовании. Этой проблемой является чрезмерная загруженность детей из-за удаленного школьного обучения.

В МБУДО «ЦДТ» организована постоянная система обучения персонала, но переход на дистанционный формат обучения детей, показал, что помимо неподготовленности педагогического состава, выявлена и неготовность и неимение необходимых сетей ИКТ для проведения дистанционного урока в формате диалога - видеоконференций.

Проблемы при обучении детей при удаленной работе педагога МБУДО «ЦДТ» показаны в таблице 11.

Таблица 11 – Проблемы при обучении детей при удаленной работе педагога МБУДО «ЦДТ»

Проблемы со стороны педагога	Проблемы со стороны ученика
Технические проблемы (старый компьютер, отсутствие возможность срочного обновления программного обеспечения)	Технические проблемы (нет компьютера или старый компьютер, отсутствие возможность срочного обновления программного обеспечения)
Проблема коммуникации с детьми и родителями	Низкая скорость передачи данных из-за загруженности сети Интернет
Ненормированный рабочий день	Чрезмерная учебная загруженность детей
Длительная подготовка материала для дистанционного урока	Неготовность детей к самостоятельному усвоению материала
Не своевременная обратная связь	Множество контрольных заданий и тестов
Недостаточный уровень заработной платы при условии ненормированном рабочем дне	Непонимание материала из-за большого количества переданной информации

Многие преподаватели отмечали при удаленной работе, что условия их труда ухудшились. Очевидно, что систематическое нахождение за монитором влияют на работоспособность и состояние здоровье сотрудников и негативно отражается на здоровье педагога.

Нами был проведен соцопрос по оценке условий организации труда персонала МБУДО «Центр детского творчества» при переводе на дистанционную работу, рисунок 9.

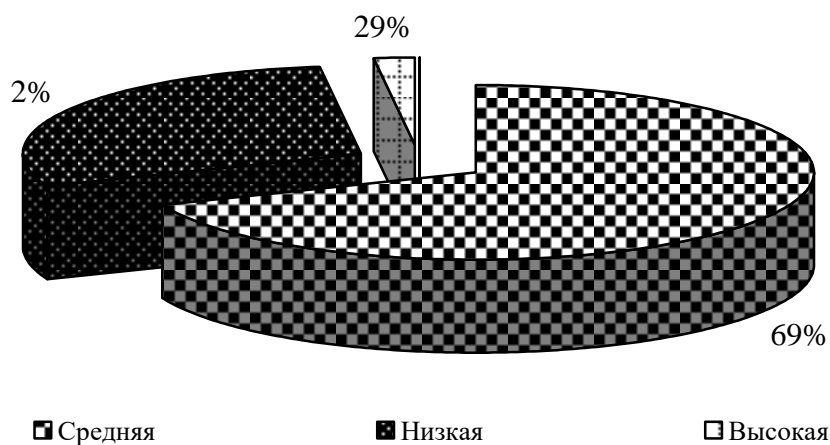


Рисунок 9 – Оценка условий организации труда педагогов МБУДО «Центр детского творчества»

Очевидно, что с переводом на дистанционный режим работы возросла нагрузка педагогов МБУДО «Центр детского творчества», соответственно, это сказалось на производительности труда (количество выданного материала) и на психологический климат и число конфликтных ситуаций с коллегами, рисунок 10.

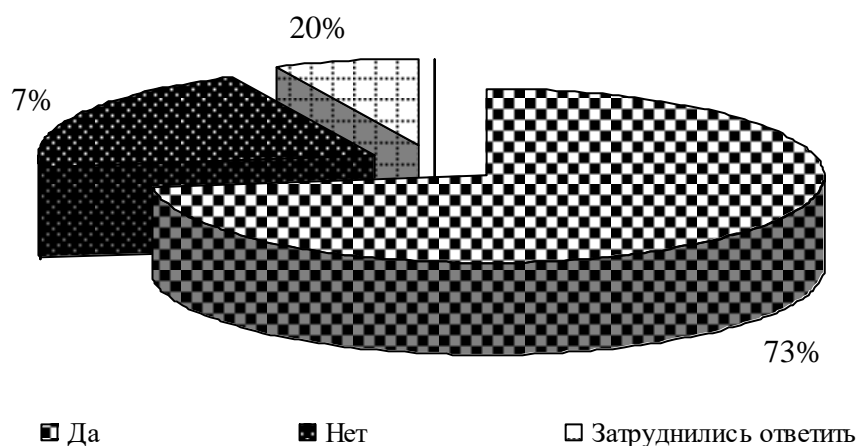


Рисунок 10 – Наличие неблагоприятного психологического климата в МБУДО «ЦДТ»

Подводя итог необходимо отметить, что педагоги МБУДО «Центр детского творчества» не были готовы к настолько экстремному переходу на домашнее обучение: ни в одном образовательном стандарте и речи не шло о дистанционном обучении, ни одна рабочая программа не предусматривала никакого другого преподавания, кроме кабинетного. Что уж говорить о людях - сети Интернет в начале перехода на дистанционное обучение не выдерживали массового увеличения нагрузки, в Интернет-пространстве России не оказалось той самой программы в сети Интернет для дистанционного обучения, но благодаря стараниям и усилиям педагогов МБУДО «Центр детского творчества» переход на дистанционное обучение и удаленную работу педагогов прошёл достойно. Работа на «удалёнке» негативно отразилась на здоровье, и многие преподаватели отмечали, что условия их труда ухудшились, то сравним изменение условий труда в таблице 12.

Таблица 12 – Изменение условий труда педагога МБУДО «ЦДТ» при удаленной работе

Кабинетная работа	Удаленная работа
Напряжение голосовых связок	Неблагоприятный микроклимат
Нервно-психическое напряжение	Нерациональное освещение
Бактерии, вирусы, микрочастицы	Радиочастотное излучение
Среда «спецконтингента»	Гиподинамия
Конфликтные ситуации с коллегами, руководством	Долгое зрительное напряжение при работе в ЭВМ
	Нерациональный режим труда и отдыха
	Длительность рабочего дня
	Нерегламентированные перерывы работы с ЭВМ

Труд педагога относится ко 1-ому,2-ому классу вредности по физическому напряжению, но эмоциональному напряжению он относится к третьему (вредному для здоровья) классу 3.1 – 3.2. То есть удаленная работа привела к неблагоприятным последствиям – чувство тревоги, невротические состояния, неврозы.

Подводя итоги, отметим, что многие ВУЗы ранее предоставляли образовательные услуги дистанционно, оплата труда педагогических работников в данной сфере выше, но в период массового перехода страны на домашнее обучение оплата труда педагогов осталась неизменной, хотя они занимались организацией дистанционного обучения. Педагогам МБУДО «ЦДТ» необходимо было наладить технику (информационные средства связи), освоить новые технологии zoom, discord., и по-новому готовиться к учебному процессу, в кратчайшие сроки и без права выбора.

Проводя учебные занятия с использованием телекоммуникационных технологий в дистанционном обучении, необходимо было составлять УМК для осуществления учебно-методического сопровождения обучающегося «на расстоянии» с помощью средств телекоммуникации, разрабатывая новые методы и организационные формы работы с обучающимися.

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы педагогов МБУДО «ЦДТ» было выявлено несколько недостатков:

1) неудовлетворительная работа платформ для онлайн обучения. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить занятия дольше 40 минут, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию занятия и т.д.;

2) сложность организации занятий и привлечения детей к учебному процессу.

3) около 40% детей было трудно адаптироваться к обучению онлайн, что связано с низкой вовлеченностью детей и низкой мотивацией родителей к таким условиям обучения;

4) низкая возможность контроля за деятельностью педагогов при удаленной работе.

Таким образом, переход на дистанционный формат обучения детей, показал, что помимо неподготовленности педагогического состава, выявлена и неготовность ИКТ для проведения дистанционного урока в формате диалога - видеоконференций.

2.2 Мероприятия по переводу персонала на дистанционную работу как фактора совершенствования условий труда в организации

Классы условий труда устанавливаются на основании фактически измеренных параметров факторов рабочей среды и трудового процесса. При превышении нормативных уровней работодатель должен разработать комплекс мер по оздоровлению условий труда педагога МБУДО «ЦДТ», включающий организационно-технические меры для устранения опасного фактора, а при невозможности устранения – снижение его уровня до безопасных пределов. Если в результате внедрения мер риск нарушения здоровья сохраняется – используют меры по уменьшению времени его воздействия (защита временем). Контролю подлежат все характерные для рабочего места вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда. Для составления перечня факторов, подлежащих измерению и оценке, используют техническую, организационно-распорядительную документацию, сертификаты соответствия на сырье, материалы, оборудование и т.п. Оптимальные параметры микроклимата в таблице 13.

Таблица 13 – Оптимальные параметры микроклимата в помещениях с использованием ПЭВМ

Период года	Категория работ по уровням энергозатрат, Вт	Температура, °С		Воздух	
		воздуха	поверхностей	относительная влажность, %	скорость движения, м/с
Холодный	Ia (до 139)	22...24	21...25	60...40	0,1
Теплый	Ia (до 139)	23...25	22...26	60...40	0,1

В помещении, в котором работа с использованием компьютеров является основной и связана с нервно-эмоциональным напряжением, необходимо обеспечивать оптимальные параметры микроклимата.

Допустимые значения параметров микроклимата в производственных помещениях представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Допустимые значения параметров микроклимата педагога МБУДО «ЦДТ» при удаленной работе

Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Диапазоны температуры воздуха относительно оптимальных величин, °С		Температура поверхностей, °С	Воздух	
		ниже	выше		относительная влажность, %	скорость движения, м/с
Холодный	Ia (до 139)	20,0...21,9	24,1...25,0	19,0...26,0	15...75	0,1
Теплый	Ia (до 139)	21,0...22,9	25,1...28,0	20,0...29,0	15...75	0,1...0,2

В соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 помещения для работы на компьютерах должны иметь естественное и искусственное освещение.

Искусственное освещение в помещениях для эксплуатации ПЭВМ должно осуществляться системой общего равномерного освещения. Искусственное освещение в помещениях для эксплуатации ПЭВМ должно осуществляться системой общего равномерного освещения. В случаях преимущественной работы с документами, следует применять системы комбинированного освещения. Соответственно, к общему освещению, необходимо дополнительно установить светильники местного освещения, предназначенные для освещения зоны расположения документов.

В итоге, освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа должна находиться в пределах 300 – 500 лк. Освещение не должно создавать бликов на поверхности экрана. Освещенность поверхности экрана не должна быть более 300 лк. В качестве источников света при искусственном освещении следует применять преимущественно люминесцентные лампы типа ЛБ и компактные люминесцентные лампы

(КЛЛ). Применение светильников без рассеивателя и экранирующих решеток не допускается. Глубина помещения $d_n = 5,5$ м, высота $h = 3,0$ м, ширина $b_n = 3,0$ м, площадь пола $A_n = 16,5$ м². Высота верхней грани светового проема над условной рабочей поверхностью $h_{01} = 1,9$ м. Заполнение световых проемов прозрачным остеклением по металлическим одинарным переплетам; толщина наружных стен 0,35 м.

Нормированное значение КЕО для помещения при естественном освещении по СНиП 23-05 должно составлять 1,0 %, при совмещенном освещении - 0,60 %. При проведении замера КЕО над рабочим столом педагога МБУДО «ЦДТ», выявлено среднее значение 0,63%, что являлось причиной быстрой утомляемости педагога. Следовательно, КЕО над рабочим столом педагога не соответствуют требованиям норм по совмещенному освещению рабочего кабинета.

Уровень шума на рабочих местах не должен превышать значений, установленных «Санитарными нормами допустимых уровней шума на рабочих местах», а уровень вибрации – «Санитарными нормами вибрации рабочих мест». Допустимые значения уровней звукового давления в октавных полосах частот со среднегеометрическими частотами и уровня звука, создаваемого ПЭВМ обозначены в таблице 15.

Таблица 15 – Допустимые значения уровней звукового давления в октавных полосах частот и уровня звука, создаваемого ПЭВМ

Уровни звукового давления в октавных полосах со среднегеометрическими частотами, Гц								
31,5	63	125	250	500	1000	2000	4000	8000
Уровни звука, дБ								
86	71	61	54	49	45	42	40	38

Для того чтобы добиться этого уровня шума рекомендуется применять звукопоглощающее покрытие стен.

Временные допустимые уровни ЭМП, создаваемых ПЭВМ на рабочих местах пользователей в таблице 16.

Таблица 16 – Временные допустимые уровни ЭМП, создаваемых ПЭВМ на рабочих местах

Наименование параметров		Временные допустимые уровни
Напряженность электрического поля	в диапазоне частот 5 Гц – 2 кГц	25 В/м
	в диапазоне частот 2 кГц – 400 кГц	2,5 В/м
Плотность магнитного потока	в диапазоне частот 5 Гц – 2 кГц	250 нТл
	в диапазоне частот 2 кГц – 400 кГц	25 нТл
Напряженность электростатического поля		15 кВ/м
Электростатический потенциал экрана видеомонитора		500 В

Необходимо отметить, что каждый педагог МБУДО «ЦДТ» имеет право получить достоверную информацию об условиях труда, степени их вредности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты и медико-профилактических мероприятиях.

Очевидно, что с переводом на дистанционный режим работы возросла нагрузка на педагога МБУДО «ЦДТ», соответственно, можно рекомендовать внесение в трудовое законодательство нормы, предусматривающей увеличение базового оклада педагога в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране. Данное предложение сочетается с нормами ТК РФ, регулирующих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Более того, представляется верным изменение соотношения окладной части заработной платы педагога и надбавок в сторону их увеличения.

Пример расчета оплаты труда педагога МБУДО «ЦДТ» по рекомендации показан в таблице 17.

Таблица 17 – Расчет рекомендации по оплате труда педагога при переводе на дистанционную работу

Показатели	Расчет	Значение, руб.
Оклад педагога в 2022 году	9562,5	9562,5
Уральский коэффициент, 15%	9562,5 + 15%	1434,38
Средняя заработная плата педагога в 2022 году	9562,5 + 1434,38	10996,88
МРОТ в 2023 году	Данные Госпортала	16 242
Предлагаемый оклад педагога (прогноз)	16 242	16 242
Уральский коэффициент, 15%	16 242 + 15%	2436,3
Средняя заработная плата педагога (прогноз)	16 242 + 2436,3	18 678,3

Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию педагога и будет стимулировать желание к дальнейшему обучению.

Рост оплаты труда педагога при переводе на дистанционную работу показан на рисунке 11.

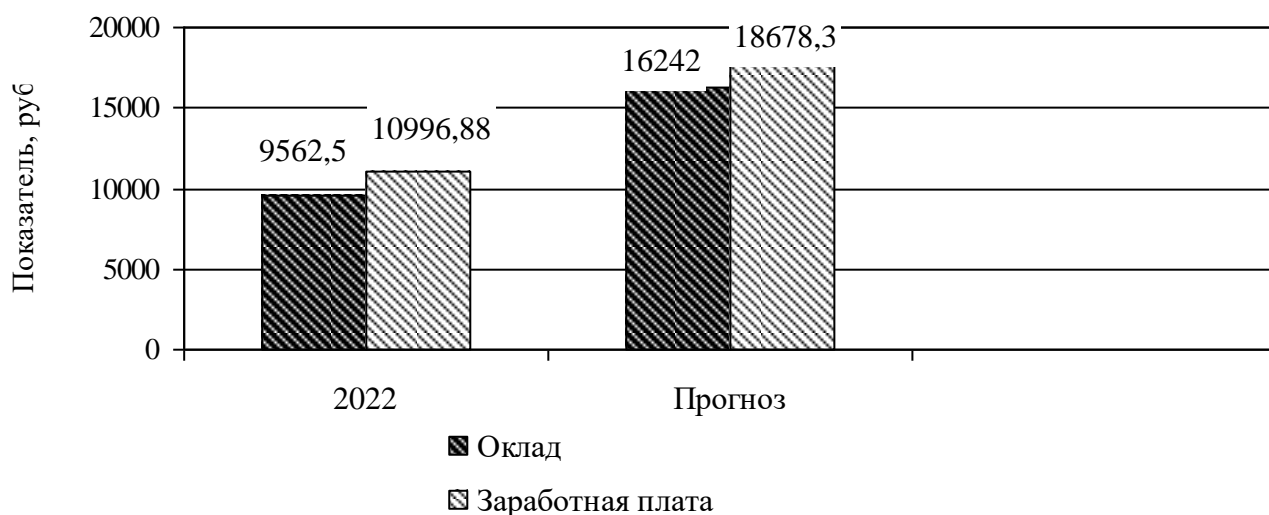


Рисунок 11 – Прогнозные показатели структуры оплаты труда после внедрения предложенных рекомендаций

Анализируя нормы действующего законодательства, а именно Трудовой кодекс РФ, понимаем, что для изменения условий трудового договора необходимо согласие сторон, которое заключается в письменной форме. При этом работодатель обязан закрепить в дополнительном соглашении ряд положений, касающихся следующих моментов:

- нового формата работы (дистанционной работы) и ее сроках;
- режима труда и отдыха;
- размера оплаты труда (если объем трудовых обязанностей не уменьшился, то не должен снижаться и размер оплаты труда, однако по договоренности работника с работодателем оплата удаленной работы может производиться на иных условиях);
- порядка обмена служебной документацией;
- порядка обеспечения работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции;
- размера компенсаций работнику расходов за использование личного имущества в рабочих целях (оплата электроэнергии, Интернета, эксплуатации компьютера и т.д.);
- порядка обеспечения работнику безопасных условий и охраны труда;
- правил и форм контроля работодателя за работником на время удаленной работы [2].

На самом деле ни одна образовательная организация не выполнила условия ТК РФ, а именно требование статьи 72 Трудового Кодекса [2], в которой говорится об обязательной письменной форме соглашения работника и работодателя об изменении условий трудового договора.

Необходимо согласовать изменения трудовых функций педагога, решить, как говорилось ранее, как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том числе жилая площадь, вести преподавательскую деятельность дистанционно.

Пример дополнительного соглашения показан на рисунке 12.

Дополнительное соглашение № 432
к трудовому договору от "25" марта 2018 года № 56-ТД

г. Чебаркуль

"15" июня 2023 г.

МБУДО «ЦДТ», именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора Салата Оксана Валерьевна, действующего на основании Устава, с одной стороны и педагог МБУДО «ЦДТ» Ванина Светлана Петровна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили данное дополнительное соглашение к трудовому договору от "25" марта 2018 года № 56-ТД о нижеследующем:

1. Добавить в раздел "1. Предмет договора" трудового договора пункт 1.4. в следующей редакции: "1.4. Работа, выполняемая Работником по настоящему трудовому договору является дистанционной, то есть Работник выполняет свои трудовые функции вне территории Работодателя либо иных помещений, находящихся под контролем Работодателя, при условии применения для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия (отправка результатов работы, контроль руководством, общение с сотрудниками) между Работодателем и Работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе интернета".
2. Изложить п. 1.5 трудового договора в следующей редакции: "1.4. Работник исполняет функции, прописанные для него в трудовом договоре, место работы он выбирает самостоятельно".
3. В пункт "7.2. Обязанности работодателя" трудового договора внести подпункт: "7.2.8. Не позднее 15-го числа каждого месяца компенсировать Работнику затраты, которые понес Работник на интернет и мобильную связь, на основании отправленных им удостоверяющих документов".
4. Изложить п. 5.3 трудового договора в следующей редакции: "5.3. Режим труда и отдыха Работника утверждается по правилам ВТР: с 08:00 до 17:00. Время обеда - с 12:00 до 13:00. По собственной инициативе, получив согласие руководителя, Работник может изменить режим рабочего времени при условии обязательного соблюдения фактического времени работы 40 (сорок) часов в неделю".
5. Остальные условия трудового договора, не перечисленные в данном допсоглашении, не меняются.
6. Настоящее дополнительное соглашение начинает действовать с "16" июня 2023 г. и действует до "01" января 2024 года.
7. Настоящий документ является неотъемлемой частью трудового договора от "25" марта 2018 № 56-ТД.
8. Документ составлен в двух экземплярах на русском языке, имеющих одинаковую юридическую силу: по одному для каждой из Сторон.

Работодатель	Работник
ИНН 1834561328, КПП 1234567898, ОГРН 12345678987654 Место нахождения: 456440 Челябинская Область, г. Чебаркуль, ул. Мира, д.19-а Генеральный директор: <u>Салата О.В.</u>	Паспорт: 9000 123456, выдан <u>Индустриальным РОВД гор. Чебаркуля</u> , 23.12.2004 года. Место жительства: г. Чебаркуль, ул. Ленина, д. 12, кв. 34.

Работодатель: Салата / О.В. Салата

Работник: Ванина / С.П. Ванина

Экземпляр дополнительного соглашения на руки получил:

Ванина / С.П. Ванина

Дата: "15" июня 2023 года

Рисунок 12 – Пример дополнительного соглашения при переводе педагога МБУДО «ЦДТ» на дистанционную работу

Получается, что педагоги и вся система образования перестроилась на новую форму обучения, которая требует немало времени и ресурсов для проведения занятий в новом для всех формате - дистанционном. А о педагогах, а именно о защите их трудовых прав, организации рабочего места, учебно-методических комплексов - никто не позаботился.

Говоря об особенностях педагогической деятельности в период пандемии, с одной стороны, все понятно: «педагоги, вооружившись компьютерами, пошли в бой», а что касается другой стороны медали, связанной с особенностями педагогического труда - оплатой, режимом труда и отдыха, компенсационными выплатами, доступностью средств телекоммуникационных технологий, внимания не уделялось.

Следовательно, нами предложено:

1) проводить контроль работы педагога и характерных для рабочего места на дистанционной работе вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда.

2) увеличение базового оклада педагога в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране. Данное предложение сочетается с нормами ТК РФ, регулирующих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Более того, представляется верным изменение соотношения окладной части заработной платы педагога и надбавок в сторону их увеличения.

3) согласовать изменения трудовых функций педагога, решить, как говорилось ранее, как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том числе жилая площадь, вести преподавательскую деятельность дистанционно.

Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию педагога и будет стимулировать желание к дальнейшему обучению.

Вывод по 2-рой главе

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы педагогов МБУДО «ЦДТ» было выявлено несколько недостатков:

1) неудовлетворительная работа платформ для онлайн обучения. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить занятия дольше 40 минут, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию занятия и т.д.;

2) сложность организации занятий и привлечения детей к учебному процессу.

3) около 40% детей было трудно адаптироваться к обучению онлайн, что связано с низкой вовлеченностью детей и низкой мотивацией родителей к таким условиям обучения;

4) низкая возможность контроля за деятельностью педагогов при удаленной работе.

Было предложено:

1) проводить контроль работы педагога и характерных для рабочего места на дистанционной работе вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда.

2) увеличение базового оклада педагога в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране.

3) согласовать изменения трудовых функций педагога, решить, как говорилось ранее, как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том числе жилая площадь, вести преподавательскую деятельность дистанционно.

Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию педагога и будет стимулировать желание к дальнейшему обучению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполнения исследования, получены следующие данные:

Под условиями труда понимается совокупность различных факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и состояние здоровья сотрудников. Под безопасностью труда понимается состояние защищенности (обеспечение защищенности) от любых опасностей и рисков причинения вреда здоровью в процессе труда. Безопасными должны быть все окружающие человека факторы среды, такие как биологические (микроорганизмы, паразиты, насекомые, антибиотики и др.), физические (шум, вибрация, электромагнитное и радиоактивное излучение и т. п.), химические (химические элементы и их соединения), а также факторы деятельности человека (тяжесть и напряженность труда, режим дня и т. д.), психосоциальные и другие факторы.

В качестве важнейших направлений и основных факторов совершенствования условий труда отечественными учеными названы:

- 1) создание научно обоснованных нормативов и стандартов, обеспечивающих благоприятную внешнюю среду;
- 2) изучение закономерностей и особенностей проявления работоспособности человека при умственном труде;
- 3) обоснование физиологических и психологических рекомендаций в области рационального разделения и кооперации труда с учетом таких факторов, как занятость, утомляемость, работоспособность и производительность;
- 4) разработка научно обоснованных методов количественной оценки влияния комплекса всех факторов условий труда на функциональное состояние организма человека;
- 5) исследование специфических особенностей влияния условий труда на организм с целью повышения эффективности труда категорий работников и т.д.

Законодательно возможность дистанционной работы и ее правовая регламентация закреплена в ТК РФ сравнительно недавно.

Дистанционная занятость представляет собой новую реальность, особенный рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством телекоммуникационных и информационных технологий.

Педагоги МБУДО «ЦДТ» дистанционно проводили занятия с воспитанниками своих групп, организуя уроки посредством информационно-коммуникационных технологий (сеть Интернет). На дистанционном обучении педагогами МБУДО «ЦДТ» были использованы телекоммуникационные технологии при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии ученика и педагога. Но приобщиться в процесс удаленной работы в начале 2-ого квартала 2020 года смогли не все педагоги, что связано с тем, что не все преподаватели были готовы к переходу на дистанционное преподавание. Отсутствие опыта работы и четкого плана действий в сложившейся ситуации негативно отразилось на подаче учебного материала. Большинство преподавателей сделали упор на самостоятельное изучение определенных тем учеником. Если при очном обучении задача по объяснению материала лежала на школьных учителях, то в условиях самоизоляции она полностью легла на родителей. Чтобы что-либо объяснить детям, родителям теперь приходится сначала изучать материал самим. Это оказалось достаточно сложной и затратной по времени задачей. По словам родителей, на выполнение всех заданий (и школьных и дополнительного образования), у них уходило более 8 часов.

Ученики физкультурно-спортивной направленности быстрее адаптировались к условиям дистанционного обучения и уже в первые числа апреля более 60% детей обучались удаленно. Дошкольникам (подготовка к начальной школе) было труднее адаптироваться к обучением онлайн, что связано с низкой вовлеченностью детей и низкой мотивацией родителей к таким условиям обучения.

После проведенного анализа эффективности условий удаленной работы педагогов МБУДО «ЦДТ» было выявлено несколько недостатков:

1) неудовлетворительная работа платформ для онлайн обучения. К примеру, платформа zoom, в бесплатной версии, не позволяла проводить занятия дольше 40 минут, в системе Moodle крайне сложно запустить трансляцию занятия и т.д.;

2) сложность организации занятий и привлечения детей к учебному процессу.

3) около 40% детей было трудно адаптироваться к обучению онлайн, что связано с низкой вовлеченностью детей и низкой мотивацией родителей к таким условиям обучения;

4) низкая возможность контроля за деятельностью педагогов при удаленной работе.

Было предложено:

1) проводить контроль работы педагога и характерных для рабочего места на дистанционной работе вредные и опасные факторы, регламентируемые санитарными нормами и правилами, гигиеническими нормативами, а также тяжесть и напряженность труда.

2) увеличение базового оклада педагога в сложившихся условиях, – не ниже минимального размера оплаты труда по стране.

3) согласовать изменения трудовых функций педагога, решить, как говорилось ранее, как и в каком размере будет проходить компенсация работнику расходов, связанных с переходом на удаленную работу, как будет осуществляться оплата труда; позволяют ли условия, состав семьи, в том числе жилая площадь, вести преподавательскую деятельность дистанционно.

Изменение оплаты труда, согласно изменившимся условиям работы (дистанционная работа) повысит материальную мотивацию педагога и будет стимулировать желание к дальнейшему обучению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (ред. от 04.07.2020) // Российская газета. – 04.07.2020. – № 144.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.04.2023) // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения: 10.04.2023).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.02.2023) // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (Дата обращения: 10.04.2023).
4. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 N 323-ФЗ // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (Дата обращения: 10.04.2023).
5. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 N 52-ФЗ // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22481/ (Дата обращения: 10.04.2023).
6. Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) утверждены приказом Минтруда России от 15.09.2021 № 632н // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_407362/9e4d6be9f0e7054d02d2462fe72fd7050cf3a470/ (Дата обращения: 01.04.2023).
7. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О специальной оценке условий труда» // Консультант Плюс. – https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/ (Дата обращения: 10.04.2023).

8. В ГОСТ 12.0.002-2014. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» // Консультант Плюс. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/(Дата обращения: 10.04.2023).
9. Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (Дата обращения: 15.04.2023).
10. Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122834/ (Дата обращения: 15.04.2023).
11. Концепцией МОТ «Достойный труд» 1999 // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122736/ (Дата обращения: 15.04.2023).
12. Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г. // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_124889/ (Дата обращения: 15.04.2023).
13. Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г. // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121746/ (Дата обращения: 15.03.2023).
14. Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» 2006 г. // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_127769/ (Дата обращения: 15.03.2023).
15. Европейской социальной хартии 1996 г. // Консультант Плюс. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129757/ (Дата обращения: 15.04.2023).
16. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // Конвенции и соглашения. – https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (Дата обращения: 15.02.2023).

17. Организация объединенных наций в Российской Федерации // Официальный сайт. – <http://www.unrussia.ru/ru/agencies/> (Дата обращения: 15.04.2023).
18. Бабосов, Е. М. Управление персоналом / Е. М. Бабосов. – М.: ТетраСистемс, 2021. – 288 с.
19. Базарова, Т.Ю., Еремина, Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2020. – 560 с.
20. Васильченко, В. С., Управление трудовым потенциалом / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, Е.А. Гришнова, Л.П. Керб. – К.: КНЭУ, 2005. – 403 с.
21. Витвинова, Г.Э. Как организовать дистанционную работу работников в связи с коронавирусом? / Г.Э, Витвинова. // Налоговый помощник. – <https://nalogovaya.ru/article/trudovoe-pravo/kak-organizovat-distancionnuyu-rabo> (дата обращения: 05.04.2023).
22. Генкин, Б. М. Основы организации труда: учеб. пособие / Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. – М. : Норма, 2020. – 399 с.
23. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников; под ред. Н.А. Горелова. – М.: Юрайт, 2022. – 270с.
24. Гурова, И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта / И.М. Гурина. // Модернизация. Инновации. Развитие. – 2020. – Т.11. – № 2. – С. 128-147.
25. Дежкин, М.Ю., Смирнова, Т.В. Особенности дистанционной работы в пандемийный период / М.Ю, Дежкин, Т.В. Смирнова. // Вестник науки. – 2021. – Т.4. – № 10 (43). – С.78-89.
26. Дубровин, И. А. Экономика труда: учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Дашков и К, 2021. – 229 с.
27. Иванникова, Н.Н. Управление персоналом: шпаргалка / Н.Н. Иванникова, А.Н. Кошелева ; Научная книга. – 2-е изд. – Саратов : Научная книга, 2020. – 32 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=578451> (дата обращения: 03.03.2023). – ISBN 978-5-9758-1994-9. – Текст : электронный.

28. Иванцевич, Д.М. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом / Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 300с.
29. Кожевников, О.А., Чудиновских, М.В. Регулирование труда дистанционных работников в России и за рубежом. / О.А. Кожевников, М.В. Чудиновских. // Вестник СПбГУ. – 2021. – № 4. – С. 563-583.
30. Лешукова, Н.А. Актуальные проблемы организации труда дистанционных работников / Н.А. Лешукова. // Журнал «Трудовое право». – 2015. – № 8. – <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2539> (дата обращения: 05.04.2023).
31. Магура, М. Эффективное управление людьми невозможно без современных персонал-технологий / М. Магура // Человек и труд. – 2011. – №11. – С. 61-67.
32. Макареня, Т.А. Организация и планирование производства / Т.А. Макареня. – Таганрог: Метр, 2019. – 320 с.
33. Медведев, Н.П. Проблемы оптимизации регионального и муниципального управления в современной России /Н.П. Медведев. – М.: ИНФО, 2021. – 276 с.
34. Менеджмент организации: современные технологии / Под ред. В.А. Кузнецова. – Ростов на Дону: Феникс, 2021. – 480 с.
35. Мещеряков, Б.Г. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: «ОЛМА Медиа Групп», «ОЛМА Пресс Образование», 2020. – 800с.
36. Министерство труда и социальной защиты // Официальный сайт. – <https://mintrud.gov.ru/> (Дата обращения: 15.04.2023).
37. Новожилов, В.В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании / В.В. Новожилов. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 302 с.

38. Омаров, А.М. Управление социалистической экономикой / А.М. Омаров. – М.: Интер, 2020. – 247 с.
39. Орлов, В.Б., Бураншина, Е.И. Удаленная работа как новая реальность трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе / В.Б. Орлов, Е.И. Бураншина. // Вестник ЮГУ. – 2014. – № 4 (35). – С.40-46.
40. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. – 352 с.
41. Плотинский, Ю.М. Модели социальных процессов / Ю.М. Плотинский. – М.: ЛОГОС, 2171. – 293 с.
42. Правдин, Д.И. Непроизводственная сфера: эффективность и стимулирование / Д.И. Правдин. – М.: Интер, 2020. – 224 с.
43. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда / А.И. Рофе. – М.: [б.и.], 2020. – 402 с.
44. Савченко, В.А. Управление развитием персонала: Учебное пособие / В.А. Савченко. – К.:КНЭУ, 2020. – 351с.
45. Сергачев, В.А. Кадры как мерило качества работы государства / В.А. Сергачев // Белгородское бизнес-обозрение. – 2019. – № 2. – С. 15-19.
46. Скрипник, К.Д. Управленческая деятельность: структура, функции, навыки персонала: учебное пособие. / К.Д, Скрипник. – М.: 2020. – 314 с.
47. Смирнова, Е.Е. Управление персоналом : учебно-методическое пособие : / Е.Е. Смирнова, Л.А. Черкасова ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2022. – 76 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562254> (дата обращения: 03.03.2023). – Библиогр.: с. 44. – ISBN 978-5-8158-2086-9. – Текст : электронный.

48. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации: учебное пособие. / А.М. Смолкин. – М.: ИНФРА М, 2020. – 376с.
49. Сотникова, С.И. Основы управления персоналом: учебное пособие.– Новосибирск: НГУЭУ, 2021 – 220с.
50. Удаленная работа в России [Электронный ресурс]// Государство. Бизнес. Технологии. – <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения: 05.04.2023).
51. Ужахова, Л.М. Управление персоналом : учебное пособие / Л.М. Ужахова ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2020. – 340 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574276> (дата обращения: 03.12.2022).
52. Управление персоналом на предприятии. Новое в работе с кадрами: учебное пособие./ Кол. авт. М.: «Информцентр – директор» газеты «Экономика и жизнь», НИИ труда, 2020. – 325 с.
53. Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк ; под общ. ред. Г.И. Михайлиной. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 280 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (дата обращения: 05.04.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03596-8. – Текст : электронный.
54. Управление персоналом организации : учебное пособие. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2021. – 512 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Пример урока для дошкольников «Дома некогда скучать» на тему: «Птицы прилетели»

1. Предварительно дать представление о заботе о птиц (бережное отношение, кормить только с разрешения родителей, не разорять гнезда). В помощь вам книги произведений: К. Ушинский «Уточки», Андресен Г.Х «Гадкий утенок»

2. Прочитать и выучить стихотворение:

Утка

Я к воде теперь пойду.
Кто там плавает в пруду?
У кустов, где незабудки,
Стерегут рыбёшку утки.
Рядом выводок утят,
Все утята есть хотят.
Им о чём-то говоря,
Утки крикают: — Кря-кря!

Ответить на вопросы: 1. О чем говорится в стихотворении? 2. Кто стерегут рыбешку? 3. Все утята что хотят? 4. Как утки крикают?

3. Физминутка: <https://youtu.be/Lce9S3x6L1U>

Птицы

Лебеди летят, крыльями машут (Дети машут руками)
Прогнулись над водой, качают головой (Качают головой)
Прямо и гордо умеют держаться (Распрямляют спину)
Очень бесшумно на воду садятся (Садятся)

4. Загадки:

У меня ходули —
Не страшит болото.
Лягушат найду ли —
Вот моя забота. (Цапля)

Кто там прыгает, шуршит,
Клювом шишки потрошит?
Голоском речистым, чистым —
Клё! клё! кпё — поёт со свистом. (Клёст)

Кто эта птица?
Никогда не строит для себя гнезда,
Соседкам яйца оставляет
И о птенцах не вспоминает. (Кукушка)

Летом за пахарем ходит,
А под зиму с криком уходит. (Грач)

Угадайте, что за птица

Света яркого боится,
Клюв крючком, глаз пяточком? (Сова)

Носит серенький жилет,
Но у крыльев — чёрный цвет.
Видишь, кружат двадцать пар
И кричат: «Ка-а-ар! Ка-а-ар! Ка-а-ар!» (Ворона)

Эта птица хоть куда!
Не летает никогда,
Только бегаёт, как ветер.
Знают птицу все на свете. (Страус)

<https://youtu.be/ixDw7AQTJE8>

5. Пальчиковая игра:

«Журавли»

Цель: развитие мелкой моторики, координации движений пальцев рук.

Ход игры:

Летят лениво журавли.

Летят они, прощаются.

(имитируют ладонями крылья летящих журавлей)

С елками зелеными,

С березками и кленами,

С долинами, с озерами,

С родимыми просторами.

(Загибают по одному пальчику на обеих руках, начиная с мизинца)

6. Придумать рассказ на тему: «Журавль»

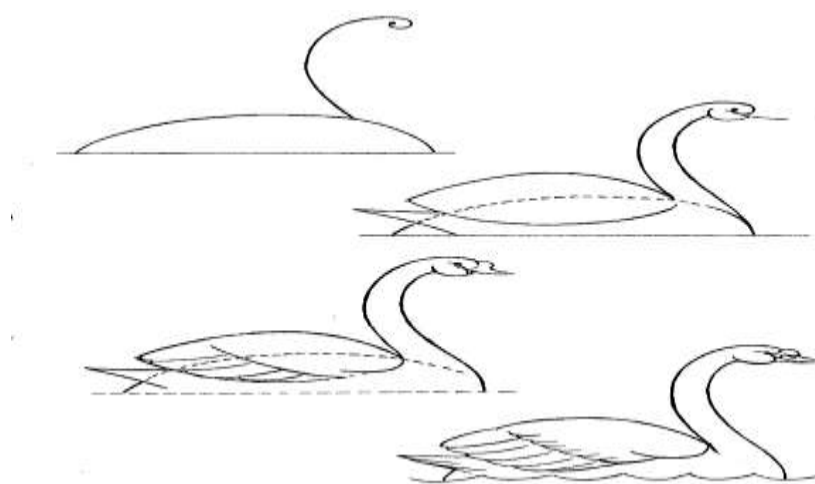
ЖУРАВЛЬ



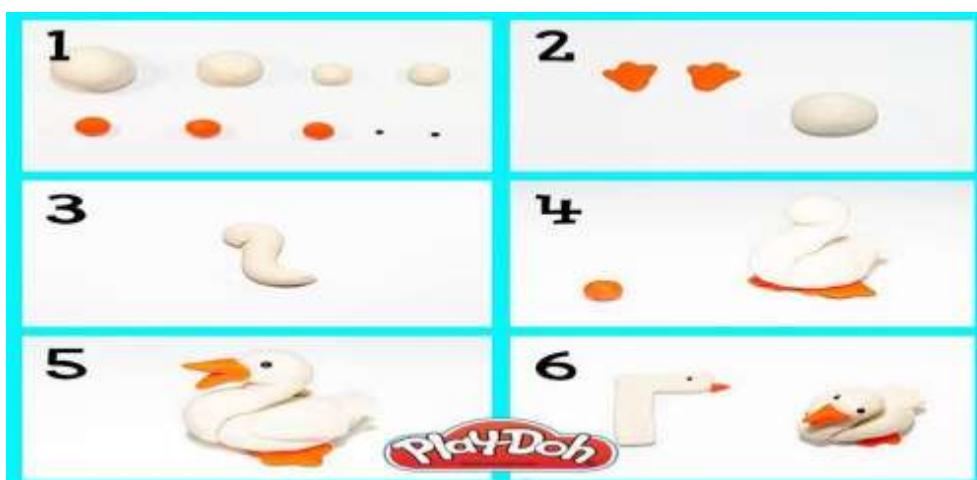
Журавль — крупная и сильная птица. Шея длинная и тонкая, голова небольшая, клюв длинный, прямой, узкий, ноги очень длинные, с длинными четырьмя пальцами. Живет на больших болотах. Умеет держаться на воде, красиво и высоко летает. Питается насекомыми, червями и мелкой рыбой, семенами, почками, корешками. Голос — громкий крик — курлыкание. Перелет совершает без перерыва днем и ночью.



7. Нарисовать рисунок на тему: «Лебедь»



8. Сделать поделку из пластилина тему: «Лебедь»



Уважаемые родители!
Обязательно ждем от Вас фотоотчет/видео.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Пример фотоотчета выполнения урока



ПРИЛОЖЕНИЕ В

Дополнительное соглашение № 432
к трудовому договору от "25" марта 2018 года № 56-ТД

г. Чебаркуль

"15" июня 2023 г.

МБУДО «ЦДТ», именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора Салата Оксана Валерьевна, действующего на основании Устава, с одной стороны, и педагог МБУДО «ЦДТ» Ванина Светлана Петровна, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили данное дополнительное соглашение к трудовому договору от "25" марта 2018 года № 56-ТД о нижеследующем:

1. Добавить в раздел "1. Предмет договора" трудового договора пункт 1.4. в следующей редакции: "1.4. Работа, выполняемая Работником по настоящему трудовому договору, является дистанционной, то есть Работник выполняет свои трудовые функции вне территории Работодателя либо иных помещений, находящихся под контролем Работодателя, при условии применения для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия (отправка результатов работы, контроль руководством, общение с сотрудниками) между Работодателем и Работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе интернета".
2. Изложить п. 1.5 трудового договора в следующей редакции: "1.4. Работник исполняет функции, прописанные для него в трудовом договоре, место работы он выбирает самостоятельно".
3. В пункт "7.2. Обязанности работодателя" трудового договора внести подпункт: "7.2.8. Не позднее 15-го числа каждого месяца компенсировать Работнику затраты, которые понес Работник на интернет и мобильную связь, на основании отправленных им удостоверяющих документов".
4. Изложить п. 5.3 трудового договора в следующей редакции: "5.3. Режим труда и отдыха Работника утверждается по правилам ВТР: с 08:00 до 17:00. Время обеда - с 12:00 до 13:00. По собственной инициативе, получив согласие руководителя, Работник может изменить режим рабочего времени при условии обязательного соблюдения фактического времени работы 40 (сорок) часов в неделю".
5. Остальные условия трудового договора, не перечисленные в данном допсоглашении, не меняются.
6. Настоящее дополнительное соглашение начинает действовать с "16" июня 2023 г. и действует до "01" января 2024 года.
7. Настоящий документ является неотъемлемой частью трудового договора от "25" марта 2018 № 56-ТД.
8. Документ составлен в двух экземплярах на русском языке, имеющих одинаковую юридическую силу: по одному для каждой из Сторон.

Работодатель	Работник
ИНН 1834561328, КПП 1234567898, ОГРН 123456 Место нахождения: 456440, Челябинская Область, г. Чебаркуль, ул. Мира, д.19-а Директор: Салата О.В.	Паспорт: 9000 123456, выдан Индустриальным РОВД гор. Чебаркуля, 23.12.2004 года. Место жительства: г. Чебаркуль, ул. Ленина, д. 12, кв. 34.

Работодатель: Салата / О.В. Салата

Работник: Ванина / С.П. Ванина

Экземпляр дополнительного соглашения на руки получил:

Ванина / С.П. Ванина

Дата: "15" июня 2023 года