



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Разработка мер по совершенствованию условий труда работников
современной организации

Выпускная квалификационная работа

по направлению 38.03.02 – Менеджмент,

направленность программы бакалавриата: управление человеческими
ресурсами

Выполнила:

Студентка группы 409-114-4-1 ЧБ
Ваничкина Марина Ивановна

Научный руководитель:

к.п.н. доц.

Гнатышина Екатерина Викторовна

Проверка на объем заимствований:

40,6 % авторского текста.

Работа допущена к защите

«01» 05 2017 г.

зав.кафедрой «Экономики, управления и права»

Рябчук П.Г. к.э.н. доц.

Челябинск, 2017

Оглавление

	Введение	3
Глава 1.	Теоретическое обоснования оценки условий труда	7
1.1.	Сущность понятия условия труда	7
1.2.	Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда	17
1.3.	Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор	6
	Выводы по первой главе	38
Глава 2.	Оценка условий труда и предложения по из повышению на МДОУ д/с №34 г. Чебаркуль	39
2.1.	Анализ внутренней среды базы исследования	39
2.2.	Анализ состояния условий труда на предприятии МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль	50
2.3.	Предлагаемые мероприятия по повышению улучшению условий труда работников МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль	57
	Выводы по второй главе	67
	Заключение	68
	Глоссарий	70
	Список используемой литературы	80

Введение

Актуальность исследования. В современных условиях становления рыночной экономики в нашей стране предъявляются новые требования к организации труда на предприятии. В связи с этим создание эффективных условий труда имеет большое значение, как для предприятия, так и для экономики страны в целом.

Большое значение улучшения условий труда объясняется они, в основном, является производственной среде, протекает жизнедеятельность человека. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение производительности. Утомлением организма, проявляемым в течение длительного времени происходит снижение способности к выполнению любой работы. Кроме того, в физической и умственной работе утомление оказывает существенное влияние на окружающей среды и производственной среды, т. е., протекает его работа.

Актуальность, в последние годы ухудшилась ситуация на российских предприятиях охраной труда это. Наблюдается стремление сэкономить на здоровье персонала для получения максимальной прибыли работодателей. Основной причиной этого является ухудшение финансово-экономического состояния предприятий, ведущих сокращение расходов на поддержание соответствующего уровня, что является следствием условий труда, рост производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В результате, особое внимание привлекает разработка успешных мероприятий по улучшению условий труда работников, является одним из важнейших условий повышения производства и повышения прибыли предприятия в целом и он.

Базой выпускной квалификационной работы является предприятие МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль.

Объектом исследования служит система охраны труда работников дошкольной организации.

Предметом исследования является контроль состояния и улучшение условий труда на предприятии МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль.

Исходя из вышесказанного, можно определить **цель исследования** работы— это разработка мероприятий по улучшению условий труда на предприятии МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить **ряд задач:**

1. раскрыть понятие понятия условий труда, охарактеризовать факторы, определяющие эти условия;
2. рассмотреть основные методы оценки и контроля условий труда;
3. провести анализ состояния условий труда на данном предприятии;
4. проанализировать основные направления улучшения условий труда.
5. оценить экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

Теоретическая значимость данной выпускной квалификационной работы заключается в достижении непосредственной цели , исследования состояния условий труда и путях их совершенствования, в анализе состояния условий труда на данном предприятии.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы определяется тем, что ее результаты могут явиться теоретико-методической основой для формирования эффективного механизма совершенствования условий труда на предприятии.

Информационной базой данной выпускной квалификационной работы являются труды отечественных и зарубежных авторов по исследуемой проблематике, такие как Андреева В.И, Анисимов А.Л, Бадагуев Б.Т, Болдырев Ю, Девисиллов В.А, Егоршин А.П, Елизаров Ю.Ф., Михайлов А .

Выпускная квалификационная работа на тему включает в себя следующие разделы: введение, теоретический раздел, аналитический раздел, проектную часть, заключение, 10 рисунков, 15 таблиц, 46 использованных источников.

Перечень ключевых слов: труд, условия труда, охрана труда, физический труд, опасный производственный фактор, вредный производственный фактор, травма, аттестация, безопасные условия труда, надзор и контроль, профсоюз, экспертиза, общественный контроль, социальное партнерство.

В теоретической части рассмотрены следующие вопросы и присутствуют следующие разделы:

1. Сущность понятий в сфере охраны и условий труда на предприятии.
2. Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда.
3. Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор.

В аналитической части выпускной квалификационной работы рассмотрены и проанализировано состояние трудовых показателей, состояние условий охраны труда, эффективность работы системы охраны труда работников и обучения детей в образовательной организации дошкольного уровня – МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль.

Через улучшение условий труда в лучшую сторону, возможно изменить экономические показатели деятельности предприятия, так как работник, находящийся в хороших, благоприятных условиях на рабочем месте будет лучше трудиться, возрастет производительность труда, снизится

Глава 1. Теоретическое обоснования оценки условий труда

1.1. Сущность понятия условия труда

Труд - целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый - физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый - умственный труд), орудийная деятельность.

Условия труда- это совокупность социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических факторов, образующих систему целью которой является улучшение работоспособности и безопасность рабочего.

Деятельность человека носит самый разнообразный характер. Несмотря на это, ее можно разграничить на три основные группы по характеру выполняемых человеком функций.

Физическим трудом (работой) называют выполнение человеком энергетических функций в системе «человек - орудие труда».

Физическая работа требует значительной мышечной активности.

Она подразделяется на два вида: динамическую и статическую. Динамическая работа связана с перемещением тела человека, его рук, ног, пальцев в пространстве; статическая - с воздействием нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при выполнении работы, стоя или сидя.

Физическая тяжесть работы определяется энергетическими затратами в процессе трудовой деятельности и подразделяется на следующие категории: легкие, средней тяжести и тяжелые физические работы.

Легкие физические работы (категория I) подразделяются на две категории:

Ia, при которой энергозатраты составляют до 139 Вт, Ib при которой, энергозатраты составляют 140 - 174 Вт.

К категории Ia относятся работы, проводимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим усилием. К категории Ib

относятся работы, проводимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим усилием.

Физические работы средней тяжести (категория П) подразделяются на две категории: Па, при которой энергозатраты составляют 175 - 232 Вт, и Пб, при которой энергозатраты составляют 233 - 290 Вт.

К категории Па относятся работы, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определённых физических усилий. К категории Пб относятся работы, связанные с ходьбой, перемещением и перенесением тяжестей массой до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим усилием.

Тяжелые физические работы характеризуются расходом энергии более 290 Вт. К этой категории относятся работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и перенесением значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий.[17, с.12]

Умственный труд (интеллектуальная деятельность). Этот труд объединяет работы, связанные с приемом и переработкой информации, требующие преимущественного напряжения внимания, сенсорного аппарата, памяти, а также активации процессов мышления, эмоциональной сферы (управление, творчество, преподавание, наука, учеба и т.п.).[17.с.13]

В процессе трудовой деятельности в рабочей зоне возникают негативные факторы, воздействующие на человека.

Негативные факторы, возникающие в рабочей зоне, - это такие факторы, которые отрицательно действуют на человека, вызывая ухудшение здоровья, заболевания или травмы.

Возникновение негативных факторов определяется таким свойством среды обитания (производственной среды) как опасность.

Опасность - это свойство среды обитания человека, которое вызывает негативное действие на жизнь человека, приводя к отрицательным изменениям в состоянии его здоровья. Степень изменений состояния

здоровья может быть различной в зависимости от уровня опасности. Крайним проявлением опасности может быть потеря жизни.[15, с.10]

Негативные производственные факторы принято также называть опасными и вредными производственными факторами (ОВПФ), которые качественно принято разделять на опасные факторы и вредные факторы.

Опасным производственным фактором (ОПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к травме или летальному (смертельному) исходу. В связи с этим ОПФ называют также травмирующим (травмоопасным) фактором. К ОПФ можно отнести движущие машины и механизмы, различные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы, электрический ток, отлетающие частицы обрабатываемого материала и инструмента и т. д.

Вредным производственным фактором (ВПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к ухудшению самочувствия или, при длительном воздействии, к заболеванию. К ВПФ можно отнести повышенную или пониженную температуру воздуха в рабочей зоне, повышенные уровни шума, вибрации, электромагнитных излучений, радиации, загрязненность воздуха в рабочей зоне пылью, вредными газами, вредными микроорганизмами, бактериями, вирусами и т. д.

Между опасными (травмирующими) и вредными производственными факторами существует определенная взаимосвязь. При высоких уровнях ВПФ они могут становиться опасными. Так, чрезмерно высокие концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны могут привести к сильному отравлению или даже к смерти. Высокие уровни звука или звукового импульса могут привести к травме барабанной перепонки. Высокие уровни радиации вызывают развитие острой формы лучевой болезни, при которой наблюдается быстрое ухудшение самочувствия человека с необратимыми изменениями в организме, приводящими при отсутствии медицинского вмешательства, как правило, к смерти.[17,с.15]

Для количественной оценки опасностей применяются различные характеристики. Наиболее распространенной является риск.

Риск - количественная характеристика опасности, определяемая частотой реализации опасностей: это отношение числа случаев проявления опасности к возможному числу случаев проявления опасности .

Риск - безразмерная величина, его обычно определяют на конкретный период времени.

Индивидуальный риск характеризует опасность для отдельного индивидуума.

Коллективный риск (групповой, социальный) - это риск проявления опасности того или иного вида для коллектива, группы людей, для определенной социальной или профессиональной группы людей.

Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск - это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения [17,с.16]

Воздействие на человека ОПФ приводит к травмам и несчастным случаям.

Травма - это повреждение в организме человека, вызванное действием факторов внешней среды. В зависимости от вида травмирующего фактора различают травмы

механические (нарушение целостности тканей и органов),
термические (ожоги, обморожения), химические (вызванные воздействием химических веществ),

баротравмы (в связи с быстрым изменением давления атмосферного воздуха),

электротравмы (вызванные воздействием электрического тока), психические (вызванные тяжелым психологическим потрясением, например, в результате гибели на глазах коллеги по работе) и т. д.

Комбинированная травма - травма, сочетающая несколько видов травм; например, при воздействии электрического тока может возникнуть электротравма, термическая и механическая травмы.

Производственная травма - травма, полученная в процессе трудовой деятельности на производстве.

Несчастный случай - неожиданное и незапланированное событие, сопровождающееся травмой.

Несчастный случай на производстве - случай воздействия на работающего производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или задания руководителя работ.

Длительное воздействие на человека ВОФ может привести к профессиональному заболеванию.

Профессиональное заболевание - это заболевание, причиной которого явилось воздействие на человека вредных производственных факторов в процессе трудовой деятельности. Например, длительное воздействие вибрации может вызвать виброболезнь, шума - тугоухость, радиации - лучевую болезнь и т. д.

Деятельность человека должна быть безопасна, хотя ни один вид деятельности человека не может быть абсолютно безопасен (нулевых рисков не бывает). Безопасность - это состояние, обеспечивающее приемлемый риск.

Безопасность - это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.

Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют

нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

Безопасность труда - это состояние трудовой деятельности (труда), обеспечивающее приемлемый уровень ее риска.

Безопасность труда обеспечивается комплексной системой мер защиты человека от опасностей, формируемых в рабочей зоне конкретным производственным (технологическим) процессом, техническим объектом.

Нормативно-правовые меры - это система законов, законодательных актов, норм, правил, регламентирующих и регулирующих безопасность и определяющих требования безопасности.

Организационные меры - это организация рабочей зоны и рабочего места, режима труда и отдыха, продолжительности рабочего дня и т.д.

Экономические меры - это экономические механизмы, стимулирующие выполнение требований безопасности: материальная ответственность за их несоблюдение, материальное поощрение, за организацию безопасных условий и т. д.

Технические меры - применение технических методов и средств, обеспечивающих безопасность, трудовой деятельности.

Санитарно-гигиенические меры - это меры, направленные на обеспечение санитарии и гигиены.

Лечебно-профилактические меры - это профилактические медицинские осмотры, лечебное и профилактическое питание, витаминизация и т. Д[17,с.21].

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда[11,с.239].

Наряду с понятием «безопасность труда» широко используется понятие «охрана труда».

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия[23,с.209].

Охрана труда - это создание здоровых и безопасных условий работы различными средствами. В зависимости от последних охрану труда различают в широком и в узком смысле. В широком понимании охрана труда - это система мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В узком смысле охрана труда представляет собой комплекс мер по направлениям: правовому, экономическому, организационно-техническому (безопасность техники, средств производства), лечебно-профилактическому и др.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда[11,с.238].

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Безопасность труда обеспечивается методами и средствами производственной санитарии, гигиены труда, производственной безопасности.

Производственная санитария - это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной санитарии относится организация освещения и вентиляции на рабочих местах, очистка воздуха в рабочей зоне от вредных веществ, обеспечение оптимальных и допустимых параметров микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха) на рабочих местах, защита от различного вида излучений (тепловых, электромагнитных, виброакустических, лазерных, ионизирующих).

Гигиена труда - это область медицины, изучающая трудовую деятельность человека и производственную среду с точки зрения их влияния на организм, разрабатывающая меры и гигиенические нормативы, направленные на оздоровление условий труда и предупреждение профессиональных заболеваний.

Задачей гигиены труда является определение предельно допустимых уровней вредных производственных факторов, классификация условий трудовой деятельности, оценка тяжести и напряженности трудового

процесса, рациональная организация режима труда и отдыха, рабочего места, изучение психофизиологических аспектов трудовой деятельности и т.д.

Производственная безопасность - это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих вероятность воздействия на работающих опасных (травмирующих) производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной безопасности относятся организационные мероприятия и технические средства защиты от поражения электрическим током, защита от механического травмирования движущимися механизмами, подъемно-транспортными средствами, обеспечение безопасности систем высокого давления, методы и средства обеспечения пожаровзрывобезопасности и т. д.

Технические методы и средства, обеспечивающие производственную безопасность, называются техникой безопасности.

Первым и одним из наиболее важных этапов обеспечения безопасности труда является идентификация опасностей.

Идентификация опасностей - это распознавание опасностей, установление причин их возникновения, пространственных и временных характеристик опасностей, вероятности, величины и последствий их проявления. Идентификация опасностей может включать оценку воздействия опасностей на человека и определение допустимых уровней опасных и вредных производственных факторов.

Совершенствование условий труда решает четыре основные задачи:

- идентификация опасных и вредных производственных факторов;
- разработка соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов;
- разработка организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда на предприятии;
- подготовка к действиям в условиях проявления опасностей.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором[23,с.15].

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей[23,с.40].

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка [23,с.56].

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника [23,с.85].

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени[23,с.91].

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению [23,с.106].

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально - трудовых отношений

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей[23,с.164].

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации[23,с.189].

1.2. Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда

Государственное регулирование условий и охраны труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Разграничивая полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений к ведению федеральных органов государственной власти относит принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Вместе с тем ст. 252 ТК в новой редакции предусматривает установление особенностей регулирования труда актами разного уровня вплоть до коллективных договоров и локальных нормативных актов.

В последнее время принимаются федеральные законы, которые нередко содержат, по сути, передачу субъектам РФ отдельных полномочий федеральных органов. В том числе – в регулировании трудовых отношений. Это порождает различия в решении одних и тех же вопросов, вносимые региональным законодательством (в частности, в оплате труда работников организаций, финансируемых за счет бюджетов субъектов РФ, предоставлении им гарантий и компенсаций). По существу, такие различия, если они основаны на объективных факторах, могли бы быть признаны новым видом дифференциации в трудовом праве. Однако они в основном вытекают из различий в финансовых возможностях субъектов РФ.[11,с.277]

В основе дифференциации лежат различия условий труда (вредные, опасные), климатические условия и отдаленность районов применения рабочей силы (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности), физиологические (психофизические) особенности организма работника (женщины, несовершеннолетние), состояние здоровья (инвалиды), специфика содержания и характера работы (основные работники ряда отраслей экономики, государственные гражданские служащие, руководители организаций), отсутствие российского гражданства (иностранцы, апатриды), характер трудовой связи работника с работодателем (совместители, надомники) и другие основания, связанные с объективными обстоятельствами или особенностями субъекта – работника.

Дифференциация правового регулирования труда проводится в определенных целях.

Во-первых, это необходимость особой защиты работников от производственных вредностей с учетом, например, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, а также социальной роли женщины-матери по воспитанию малолетних детей.

Во-вторых, дифференциация правового регулирования труда некоторых категорий работников необходима и для того, чтобы обеспечить этим работникам равные возможности, условия осуществлять право на труд наравне с другими работниками.

Специальные нормы трудового права могут быть трех видов:

1) нормы-льготы, предоставляющие работникам дополнительные гарантии их права на труд, по охране труда, рабочему времени, отпускам. Такие нормы-льготы (думается, их правильнее называть нормами-компенсации, поскольку ими компенсируется тяжесть, вредность труда дня работника) установлены для работающих во вредных и (или) опасных условиях женщин, несовершеннолетних работников, работников, совмещающих труд с обучением, и др.;

2) нормы-изъятия, как-то ограничивающие общие права (например, для государственных служащих, руководителей организаций и др.);

3) нормы-приспособления, которые приспособливают общие нормы к особенностям данного вида труда (отраслевая дифференциация), например с учетом характера и ответственности работников транспорта, педагогических работников и др. В ст. 251 отсутствует указание на третий вид этих норм.[15,с.148]

Особенности регулирования труда определяются и устанавливаются в связи:

- 1) с характером и условиями труда;
- 2) психофизиологическими особенностями организма;
- 3) природно-климатическими условиями;
- 4) наличием семейных обязанностей;
- 5) другими основаниями.

Перечень возможных оснований для установления особенностей позволяет считать, что законодатель при их определении исходит из объективных обстоятельств, существенно влияющих на трудовые отношения и требующих учета при их регулировании. Следовательно, и другие основания, упомянутые в этой статье, должны обладать теми же свойствами.

Перечень актов, которыми могут быть установлены особенности регулирования труда, широк.

В него входят:

- 1) трудовое законодательство;
- 2) иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- 3) коллективные договоры, соглашения;
- 4) локальные нормативные акты.

Трудовое законодательство состоит из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, являются: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в порядке, предусмотренном Кодексом- ст. 8, 371, 372[11,с.278].

Коллективные договоры и соглашения – акты социального партнерства принимаются сторонами на основе договоренности – ст. 40, 45 ТК.

Особые нормы, отличающиеся от общих, распространяющихся на всех или большинство работников, меняют содержание правового статуса работников, устанавливают иные права, обязанности, гарантии, компенсации. В ряде случаев особенности выражаются в снижении уровня гарантий, установленных общими нормами. Такого рода особенности вправе устанавливать только Российская Федерация. Снижение уровня прав и гарантий актами субъектов РФ, органов местного самоуправления, локальными актами, коллективными договорами и соглашениями недопустимо, иначе эти акты будут противоречить Кодексу, иным федеральным нормативным правовым актам. В подобной ситуации должны действовать акты вышестоящего уровня .

Особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Следовательно, права и гарантии работников могут не только расширяться, может повышаться размер гарантий и компенсаций.

Особые условия могут содержаться в трудовых договорах. Но они входят в индивидуальное регулирование и к дифференциации правового регулирования труда не относятся[11,с.279].

Законодательство РФ о труде, условиях и охране труда основывается на конституции РФ, принятой в 1993 году и трудовом кодексе, вступившим в силу с 01.01.2002 г. С внесенными изменениями, и других федеральных законах и иных нормативных актов субъектов РФ.

В п. 2 ст. 7 Конституции РФ предусмотрено, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Кроме того, ст. 37 Конституции РФ наряду с другими правами гарантирует право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Кроме того «В Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда»[17,с.23].

Законодательство о труде и социальном обеспечении РФ
Постановления правительства и нормативные правовые акты по труду и охране труда на уровне федеральной исполнительной власти.

. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Единые тарифно-квалификационные справочники работ, профессий, должностей .

Утверждается Минздрав соцразвития

. Акты (инструкции, альбом и т.п.) по учету труда и его оплаты

Утверждаются Госкомстат РФ, Госархив РФ

. Акты (положения, инструкции и т.п.) по типовым межотраслевым (отраслевым) нормам труда

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты (постановления, положения и т.п.) о системе заработной платы, размерах тарифных ставок, окладов, различных видах выплат

Утверждаются Правительством РФ

. Акты (уставы, положения и т.п.) по дисциплине труда

Утверждаются постановлением Правительства, Федеральными органами исполнительной власти

. Акты (списки, правила, положения и т.п.) по рабочему времени и времени отдыха

Утверждаются постановлением Правительства, Федеральными органами исполнительной власти

. Акты (списки, правила, инструкции и т.п.) по досрочному (льготному) назначению пенсии

Утверждаются Минздравсоцразвития, Минфином

. Акты (перечни, инструкции и т.п.) по материальной ответственности

Утверждаются федеральными органами власти, правительством РФ, Минфином

. Акты (положения и т.п.) по заключению трудовых договоров

Утверждаются Госстандартом РФ, Минздравсоцразвития

. Акты (постановления, положения и т.п.) по оплате и нормированию труда

Утверждаются Минфином

. Акты (положения, правила и т.п.) по сертификации работ по охране труда

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты (положения, правила и т.п.) по аттестации рабочих мест

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда: Межотраслевые правила (ПОТ РМ) и типовые инструкции по охране труда (ТИРМ)

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Отраслевые правила (ПОТ РО) и типовые инструкции по охране труда (ТИРО)

Утверждаются федеральными органами власти, Ростехнадзором РФ

. Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)

Утверждаются федеральными органами власти РФ, Технадзор РФ

. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)

Утверждаются Госстандартом РФ

. Строительные нормы и правила (СниП), своды правил по проектированию и строительству (СП)

Утверждаются Госстроем РФ

. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН))

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты (положения, инструкции и т.п.) по обучению и аттестации по охране труда

Утверждаются правительством РФ, федеральными органами власти

. Акты (инструкции и т.п.) по учету и отчетности по охране труда

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты (перечни, инструкции и т.п.) по труду отдельных категорий работающих

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты (перечни, инструкции, нормы и т.п.) по выдаче спецодежды (обуви) и СИЗ

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты (перечни, инструкции, нормы и т.п.) по выдаче питания, пищевых продуктов

Утверждаются Минздравсоцразвития

. Акты (приказы, положения и т.п.) по проведению медосмотров.

Утверждаются Минздравсоцразвития[17,с.26]

Акты Правительства РФ, министерств и ведомств которые рекомендуется использовать при работе по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях. [15,с.160]

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации[23,с.216]

1.3.Условия труда. Особенности и проблемы

Государственное управление условиями труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Статья 216 ТК предусматривает, что государственное управление охраной труда в нашей стране осуществляется Правительством РФ или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии, включая государственные стандарты безопасности труда, обязательны для соблюдения на каждом производстве и каждом рабочем месте. Эти правила, и стандарты могут быть межотраслевыми и отраслевыми, а также локальными на предприятии. Межотраслевые правила и стандарты предусматривают требования по безопасности труда для определенных видов работ, производств или типов оборудования, встречающихся в ряде отраслей народного хозяйства. В настоящее время эта работа возложена на Минздравсоцразвития РФ. Отраслевые правила и стандарты (ОСБТ) утверждаются соответствующими министерствами, ведомствами, органами государственного надзора за охраной труда совместно или по согласованию с соответствующими органами объединений отраслевых профсоюзов. Они распространяются на предприятия лишь данной отрасли народного хозяйства, отражая ее специфику.

В соответствии с указанными межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии, стандартами (ССБТ) министерства, ведомства, органы государственного надзора за условиями труда утверждают инструкции по охране труда. На их

основе работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает местные инструкции по охране труда, которые устанавливают для работников правила безопасного выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках.

На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны обеспечиваться руководителем производства в соответствии с требованиями ГОСТ, санитарных норм и правил безопасности конкретного вида работ.

Все нормативные акты по охране условий труда разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399. Данное Постановление устанавливает, что в РФ действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны условий труда, которая состоит из межотраслевых (ПОТ РМ) и отраслевых (ПОТ РО) правил и типовых инструкций по условиям труда (ТИ РО), строительных (СНиП) и санитарных норм и правил (СанПин), правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Это Постановление утвердило Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда с указанием, какой федеральный орган их издает. Все эти акты при их разработке согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

Государственные нормативные требования по условиям труда утверждаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два года. Предусмотрен и такой же порядок их пересмотра.

Инструкции по охране условий труда (ИОУТ) могут быть типовые (отраслевые) и для работников предприятий, для конкретного рабочего места. Они разрабатываются на основе правил по охране труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам условий труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и защиты от профессиональных заболеваний (ст. 20 Закона РФ о профсоюзах). Они осуществляют повседневный профсоюзный контроль за охраной условий труда.[11,с.247-248]

До недавнего времени органы местного самоуправления не имели право принимать участие в управлении условий труда. Новая редакция комментируемой статьи предусматривает, что отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда устанавливается Правительством РФ. При этом обязанности по проведению такой экспертизы возлагаются на органы исполнительной власти, уполномоченные на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также органы исполнительной власти субъектов РФ в области условий труда. К таким органам относятся: федеральная инспекция труда, органы исполнительной власти по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, безопасности электрических и тепловых установок и сетей, санитарно-эпидемиологического благополучия населения, а также при использовании атомной энергии.

Проведение государственной экспертизы условий труда проводится на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также органов Фонда социального страхования.

По результатам проведенной экспертизы выдается заключение о соответствии или несоответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны условий труда. Заключение направляется в соответствующий орган, обратившийся за проведением экспертизы.

Права и обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда, которые закреплены в комментируемой статье, являются основными. Правительство РФ может уточнять и дополнять их в пределах своей компетенции.

Органами управления условиями труда в отраслевых министерствах и ведомствах РФ являются создаваемые там службы охраны труда. У каждого работодателя (в том числе у индивидуального предпринимателя), осуществляющего производственную деятельность с численностью более 50 работников, создаются службы охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Структура и численность работников службы охраны условий труда предприятий определяются работодателем с учетом рекомендаций государственного органа управления охраной труда. В организации с численностью 100 работников и менее вопрос этот решает работодатель. Рекомендации по организации службы охраны труда, утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14, указывают, что на их основе разрабатываются положения службы охраны труда организации (Бюллетень Минтруда РФ. 2000. N 2. С. 252). Структуру службы и численность ее работников определяет работодатель с учетом указанных рекомендаций.

Если в организации отсутствует служба охраны условий труда или специалист по охране труда, их функции осуществляет работодатель, индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, иной уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Все организации, оказывающие услуги в области охраны условий труда, подлежат обязательной аккредитации. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, устанавливает перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, а также правила ее проведения.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области условий труда осуществляют профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции.

Статья 218 ТК предусматривает создание (помимо службы) по инициативе работодателя и (или) работников либо их представителей паритетного органа из их представителей в целях сотрудничества в сфере условий труда - комитета или комиссии по охране труда организации. Типовое положение об этом комитете (комиссии) утверждается Минздравсоцразвития РФ, и на его основе разрабатываются и принимаются локальные положения о комитете (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организации разрабатывает проект соответствующего коллективного договора по разделу "Охрана условий труда", осуществляет контроль за его выполнением, организует другие совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Комитет (комиссия) организует также проверку условий и охраны труда на рабочих местах и информирует работников о результатах этих проверок, организует сбор предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда.[11,с.249]

Социальное партнерство в сфере условий труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников),

работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.[23,с.23]

В социальном партнерстве участвуют работники, работодатели, а также при определенных обстоятельствах органы государственной власти (точнее - органы исполнительной власти) федерального, регионального уровней и органы местного самоуправления. В отношении социального партнерства они вступают через своих представителей.

Уважение и учет интересов сторон социального партнерства - основа успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации достигнутых договоренностей, зафиксированных в результате консультаций, переговоров.

Далеко не всегда и не везде договаривающиеся стороны в полной мере заинтересованы принимать участие в договорных отношениях. Чаще всего от переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель, полагая, что его власти достаточно для того, чтобы урегулировать трудовые отношения в организации.

Между тем взаимная заинтересованность работодателя и работников в выработке на основе переговоров и соглашения наиболее оптимальных путей совершенствования деятельности организации, повышения производительности труда, качества продукции, ее конкурентоспособности на рынке товаров и услуг позволяет обеспечить рост доходов организации и заработной платы работников. Такая ситуация выгодна обеим сторонам социального партнерства.

Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе - принцип и вместе с тем условие более широкого использования социально-партнерских отношений для

решения двуединой задачи - подъема производства и улучшения благосостояния трудящихся.[11,с.35]

Демократизм в социальном партнерстве позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, обосновать свою позицию.

Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов - залог законности в отношениях социального партнерства. При этом должны быть соблюдены нормы и правила ведения переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений, оформления всех относящихся к социальному партнерству документов (в том числе протоколов собраний, конференций, заседаний комиссии по подготовке проекта коллективного договора, надлежащее оформление представительства сторон и т.д.).

Рассмотрение всего набора вопросов, предлагаемых сторонами, согласованный отбор вопросов, достойных, с их точки зрения, дальнейшего обсуждения, обеспечивают свободу действий сторон в определении круга проблем, которыми они станут заниматься, подготавливая проект соглашения, коллективного договора.

Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений - принцип социального партнерства, несоблюдение которого лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение.

Соглашения, коллективные договоры представляют собой правовые акты, входят в систему актов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, и уже в этом качестве обладают юридической силой, обязывающей к их исполнению.

Выполнению коллективных договоров, соглашений способствует контроль, осуществляемый полномочными на то органами. За неисполнение коллективного договора, соглашения предусмотрена юридическая ответственность.

Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений необходим для своевременного выявления и устранения причин,

по которым обязательства, включенные в коллективный договор, соглашение, не выполняются.

Каждая сторона проверяет выполнение обязательств другой стороной. Органы контроля вправе принимать необходимые меры к обеспечению выполнения коллективного договора, соглашения.

Законодательством предусмотрена ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу.[11,с.36]

Вывод по 1 главе.

Условия труда- это совокупность социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических факторов, образующих систему целью которой является улучшение работоспособности и безопасность рабочего.

Физическая тяжесть работы определяется энергетическими затратами в процессе трудовой деятельности и подразделяется на следующие категории: легкие, средней тяжести и тяжелые физические работы.

Легкие физические работы (категория I) подразделяются на две категории: Ia, при которой энергозатраты составляют до 139 Вт, Ib при которой, энергозатраты составляют 140 - 174 Вт. К категории Ia относятся работы, проводимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим усилием. К категории Ib относятся работы, проводимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим усилием.

Физические работы средней тяжести (категория II) подразделяются на две категории: IIa, при которой энергозатраты составляют 175 - 232 Вт, и IIб, при которой энергозатраты составляют 233 - 290 Вт. К категории IIa относятся работы, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенных физических усилий. К категории IIб относятся работы,

связанные с ходьбой, перемещением и перенесением тяжестей массой до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим усилием.

Тяжелые физические работы характеризуются расходом энергии более 290 Вт. К этой категории относятся работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и перенесением значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий.[17,с.12]

Негативные производственные факторы принято также называть опасными и вредными производственными факторами (ОВПФ), которые качественно принято разделять на опасные факторы и вредные факторы.

Опасным производственным фактором (ОПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к травме или летальному (смертельному) исходу. В связи с этим ОПФ называют также травмирующим (травмоопасным) фактором. К ОПФ можно отнести движущие машины и механизмы, различные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы, электрический ток, отлетающие частицы обрабатываемого материала и инструмента и т. д.

Вредным производственным фактором (ВПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к ухудшению самочувствия или, при длительном воздействии, к заболеванию. К ВПФ можно отнести повышенную или пониженную температуру воздуха в рабочей зоне, повышенные уровни шума, вибрации, электромагнитных излучений, радиации, загрязненность воздуха в рабочей зоне пылью, вредными газами, вредными микроорганизмами, бактериями, вирусами и т. д.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.[11,с.239]

Наряду с понятием «безопасность труда» широко используется понятие «охрана труда».

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.[23,с.209].

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Совершенствование условий труда решает четыре основные задачи:

- * идентификация опасных и вредных производственных факторов;
- * разработка соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов;
- * разработка организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда на предприятии;
- * подготовка к действиям в условиях проявления опасностей.

Государственное регулирование условий и охраны труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

В последнее время принимаются федеральные законы, которые нередко содержат, по сути, передачу субъектам РФ отдельных полномочий федеральных органов. В том числе - в регулировании трудовых отношений. Это порождает различия в решении одних и тех же вопросов, вносимые региональным законодательством (в частности, в оплате труда работников

организаций, финансируемых за счет бюджетов субъектов РФ, предоставлении им гарантий и компенсаций). По существу, такие различия, если они основаны на объективных факторах, могли бы быть признаны новым видом дифференциации в трудовом праве. Однако они в основном вытекают из различий в финансовых возможностях субъектов РФ.[11,с.277]

В основе дифференциации лежат различия условий труда (вредные, опасные), климатические условия и отдаленность районов применения рабочей силы (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности), физиологические (психофизические) особенности организма работника (женщины, несовершеннолетние), состояние здоровья (инвалиды), специфика содержания и характера работы (основные работники ряда отраслей экономики, государственные гражданские служащие, руководители организаций), отсутствие российского гражданства (иностранцы, апатриды), характер трудовой связи работника с работодателем (совместители, надомники) и другие основания, связанные с объективными обстоятельствами или особенностями субъекта - работника.

Дифференциация правового регулирования труда проводится в определенных целях.

Во-первых, это необходимость особой защиты работников от производственных вредностей с учетом, например, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, а также социальной роли женщины-матери по воспитанию малолетних детей.

Во-вторых, дифференциация правового регулирования труда некоторых категорий работников необходима и для того, чтобы обеспечить этим работникам равные возможности, условия осуществлять право на труд наравне с другими работниками.

Специальные нормы трудового права могут быть трех видов:

1) нормы-льготы, предоставляющие работникам дополнительные гарантии их права на труд, по охране труда, рабочему времени, отпускам. Такие нормы-льготы (думается, их правильнее называть нормами-

компенсации, поскольку ими компенсируется тяжесть, вредность труда дня работника) установлены для работающих во вредных и (или) опасных условиях женщин, несовершеннолетних работников, работников, совмещающих труд с обучением, и др.;

2) нормы-изъятия, как-то ограничивающие общие права (например, для государственных служащих, руководителей организаций и др.);

3) нормы-приспособления, которые приспособляют общие нормы к особенностям данного вида труда (отраслевая дифференциация), например с учетом характера и ответственности работников транспорта, педагогических работников и др. В ст. 251 отсутствует указание на третий вид этих норм.[15,с.148]

Особенности регулирования труда определяются и устанавливаются в связи:

- 1) с характером и условиями труда;
- 2) психофизиологическими особенностями организма;
- 3) природно-климатическими условиями;
- 4) наличием семейных обязанностей;
- 5) другими основаниями.

Государственное управление условиями труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда[23,с.23].

Правила по технике безопасности и производственной санитарии, включая государственные стандарты безопасности труда, обязательны для соблюдения на каждом производстве и каждом рабочем месте. Эти правила, и стандарты могут быть межотраслевыми и отраслевыми, а также локальными на предприятии. Межотраслевые правила и стандарты предусматривают требования по безопасности труда для определенных видов

работ, производств или типов оборудования, встречающихся в ряде отраслей народного хозяйства. В настоящее время эта работа возложена на Минздравсоцразвития РФ. Отраслевые правила и стандарты (ОСБТ) утверждаются соответствующими министерствами, ведомствами, органами государственного надзора за охраной труда совместно или по согласованию с соответствующими органами объединений отраслевых профсоюзов. Они распространяются на предприятия лишь данной отрасли народного хозяйства, отражая ее специфику.

Инструкции по охране условий труда (ИОУТ) могут быть типовые (отраслевые) и для работников предприятий, для конкретного рабочего места. Они разрабатываются на основе правил по охране труда.

Проведение государственной экспертизы условий труда проводится на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также органов Фонда социального страхования[11,с.36].

По результатам проведенной экспертизы выдается заключение о соответствии или несоответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны условий труда. Заключение направляется в соответствующий орган, обратившийся за проведением экспертизы.

Выводы по первой главе

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области условий труда осуществляют профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции.

Социальное партнерство в сфере условий труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В социальном партнерстве участвуют работники, работодатели, а также при определенных обстоятельствах органы государственной власти

(точнее - органы исполнительной власти) федерального, регионального уровней и органы местного самоуправления. В отношении социального партнерства они вступают через своих представителей.

Рассмотрение всего набора вопросов, предлагаемых сторонами, согласованный отбор вопросов, достойных, с их точки зрения, дальнейшего обсуждения, обеспечивают свободу действий сторон в определении круга проблем, которыми они станут заниматься, подготавливая проект соглашения, коллективного договора.

Законодательством предусмотрена ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу.

Глава 2. Оценка условий труда и предложения по их повышению на МДОУ д/с №34 г. Чебаркуль

2.1. Анализ внутренней среды базы исследования

База исследования выпускной квалификационной работы является МДОУ д/с № 34 д. Боровое Чебаркульского района Челябинской области. Адрес базы исследования: Челябинская область, Чебаркульский район, деревня Боровое, ул. Молодежная, д. 28.

Полное наименование учреждения: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 93 «Ромашка». Краткое наименование: МДОУ д/с №93

Дошкольное образовательное учреждение - отдельно стоящее здание, расположенное внутри жилого комплекса. Участок вокруг дошкольного образовательного учреждения озеленен, освещен, оснащен навесами, имеет спортивную площадку, специальную площадку, где расположены качели, огород.

Изначально в дошкольном учреждении кроме приемных, групповых комнат и спален были оборудованы и успешно работают медицинский кабинет, в котром трудится опытный фельшер Пятыгина Наталья Георгиевна, пищеблок, музыкальный зал.

Общая площадь составляет: 937,3 кв/м. в том числе: 451 кв/м. – используемые помещения; 486,3 кв/м. – подвал. Водоснабжение – центральное, отопление – газовое. Участки оборудованы для прогулок и игровой деятельности, имеется спортплощадка. Вокруг здания асфальт, где сделали разметку для прохождения правил по ПДД. Для этой деятельности в детском саду имеются велосипеды, машины, вся необходимая атрибутика. В январе 2012года получили бессрочную лицензию на право ведения медицинской деятельности.

Разработали участки для посадки овощей, вокруг здания ежегодно высаживаем цветы. В недавнем прошлом в МДОУ построили погреб для хранения овощей и картофеля. Приготовление пищи осуществляется на пищеблоке детского сада. Питание 4-разовое: первый завтрак, второй завтрак, обед, полдник. Пищеблок оснащен всем необходимым оборудованием, согласно требованиям СанПин.

Юридический адрес дошкольного учреждения: Челябинская область, Чебаркульский район, д. Боровое, Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 34 д. Боровое.

Дошкольное образовательное учреждение детский сад № 34, в дальнейшем Учреждение, является Муниципальным дошкольным образовательным учреждением детским садом, реализующим программы дошкольного образования различных направлений. Дошкольное образовательное учреждение является некоммерческой организацией и не ставит извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности.

В своей деятельности Учреждение руководствуется Законом РФ «Об образовании», типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, законодательством РФ и города Чебаркуля, нормативными правовыми актами органов управления образования, договором между Учредителем и Учреждением, Уставом Учреждения.

Учреждение является юридическим лицом, имеет в оперативном управлении обособленное имущество, может нести ответственность, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет, круглую печать и штамп со своим наименованием, вывеску установленного образца.

Учреждение зарегистрировано в Едином государственном реестре юридических лиц за № 1 027 401 062 809.

Учреждение проходит аттестацию и государственную аккредитацию в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ».

В Учреждении не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).

Учреждение в процессе своей деятельности ведет работу по учету военнообязанных и призывников в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Основным направлением деятельности Учреждения является всестороннее формирование личности ребенка с учетом его физического, психического развития, индивидуальных возможностей и способностей, обеспечение готовности к школьному обучению.

Основными задачами МДОУ №34 г. Чебаркуль являются:

- охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья детей, создание условий, обеспечивающих эмоциональное благополучие каждого ребенка;
- обеспечение обогащенного физического, познавательного, социального, эстетического развития детей, формирование базисных основ личности;
- воспитание и развитие детей с учетом ярко выраженных индивидуальных психических особенностей, проявление одаренности;
- создание развивающей предметно-пространственной среды и условий для обогащенной разнообразной деятельности детей;
- обеспечение права выбора самим ребенком содержания, средств, форм самовыражения, партнеров по деятельности;
- вовлечение родителей в образовательный процесс, формирование у них компетентной педагогической позиции по отношению к собственному ребенку;
- ранняя диагностика и коррекция развития детей младенческого возраста для предоставления равных стартовых возможностей;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;

- стажировка педагогических кадров с целью совершенствования профессионального мастерства.

Предметом деятельности Учреждения является:

- воспитание, обучение, развитие, оздоровление детей в возрасте от 1 года до 7 лет;
- реализация программ дошкольного образования;
- реализация дополнительных программ.

Учреждение самостоятельно, в строгом соответствии с законодательством РФ и Уставом Учреждения, осуществляет финансово-хозяйственную деятельность.

Все имущество Учреждения находится в Государственной собственности города Златоуста, отражается в самостоятельном балансе и закреплено согласно Договору о закреплении государственного имущества за Учреждением на праве оперативного управления. Учреждение владеет, пользуется и распоряжается закрепленным за ним на праве оперативного управления имуществом в соответствии с его назначением, своими уставными целями, законодательством РФ. Учреждение несет ответственность за сохранность и эффективное использование имущества. Изъятие и (или) отчуждение имущества допускается только в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

Земельные участки закрепляются за Учреждением в бессрочное бесплатное пользование.

Источниками формирования финансовых ресурсов Учреждения являются: средства бюджета на основе нормативного финансирования из расчета на одного воспитанника, плата родителей за содержание детей, а также другие источники (денежные средства, имущество или иные объекты собственности, переданные физическими или юридическими лицами в виде дара, пожертвования или по завещанию).

Учреждение освобождается от уплаты налогов, в том числе от платы за землю. Развитие материально-технической базы Учреждения осуществляется

самим Учреждением в пределах, закрепленных за ним бюджетных и собственных средств. Оплата труда работников Учреждения и их материальное стимулирование осуществляется в пределах единого фонда оплаты труда. Должностные оклады и тарифные ставки рассматриваются как гарантированный минимум заработной платы.

Управление Учреждением осуществляется на принципах единоначалия и самоуправления. Общее руководство Учреждением осуществляют Совет педагогов, родительский комитет, Попечительский совет и общее собрание Учреждения. Непосредственное управление Учреждением осуществляет прошедшая аттестацию заведующая в соответствии с действующим трудовым законодательством на основании трудового договора.

Кадровая работа в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 34 возложена на заведующую – Гречишникову Наталью Евгеньевну, которая выполняет следующие функции:

- осуществляет руководство Учреждением на основе единоначалия;
- несет всю полноту ответственности за деятельность Учреждения;
- организует работу организации, руководствуясь действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения;
- подписывает финансовые документы МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль;
- в соответствии с законодательством о труде принимает на работу и увольняет работников, осуществляет расстановку кадров, поощряет работников МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль, налагает взыскания;
- ведет трудовые книжки работников;
- утверждает штатное расписание, должностные инструкции, Правила внутреннего распорядка МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль и иные локальные акты;
- заключает договоры в пределах компетенции МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль;

- осуществляет взаимосвязь с семьями воспитанников, общественными организациями, другими образовательными МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль по вопросам дошкольного воспитания;

- предоставляет отчеты по деятельности МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль;

- издает приказы и распоряжения в рамках своей компетенции.

На каждого работника заведующая заводит личное дело, к которому приобщаются документы, связанные с его поступлением на работу, ее прохождением и увольнением с работы. Хранится личное дело в течение 10 лет, при увольнении работника личное дело хранится в архиве МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль.

На декабрь 2018 г. в дошкольном образовательном учреждении функционировали 6 групп (ясли, 4 группы дошкольного возраста, 1 группа для детей с нарушением в развитии).

Коллектив дошкольного МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль насчитывает 14 человек. В таблице 1 представлен состав штатного расписания МДОУ №34 г. Чебаркуль.

Таблица 1.

**Состав штатного расписания МДОУ №34 г. Чебаркуль на
01.01.2017 г., чел**

Должность	Кол-во
Руководитель	1
Воспитатель	5
Младший воспитатель	2
Медицинская сестра	1
Машинист по стирке белья	1
Музыкальный руководитель	1
Повар	1
Завхоз	1
Сторож	1

Заведующая является важной составной частью коллектива. Коллектив только тогда достигнет цели, когда все будут работать в нужном направлении в духе сотрудничества и взаимопонимания. Но когда руководитель не может правильно организовать работу, то все усилия остальных членов коллектива могут быть напрасны.

День в дошкольном учреждении начинается с оценки положения дел в организации и выявления направлений приложения усилий. Для этой цели используются так называемые «пятиминутки», на которых сотрудники кратко представляют отчет о проделанной работе, возникших трудностях, а затем предлагают свои варианты решения тех или иных проблем.

Дополнением к описанным совещаниям два раза в неделю (обычно во вторник и четверг) один из докладчиков (либо руководитель, либо сотрудник) делает выступление на 10-15 минут. Данные доклады касаются некоторых аспектов работы организации и включают информацию, каким образом улучшить некоторые из данных параметров. В докладе часто приводятся примеры аналогичных ситуаций и способов их решения из практики других детских садов.

Наиболее важным на всех этапах работы руководителя является процесс коммуникации, так как от его качества зависит скорость передачи информации, ее достоверность и своевременность. Результат имеет положительную тенденцию. Сотрудники более продуктивно стремятся выполнять свою работу, и открыто обсуждают возникающие у них проблемы при выполнении своих обязанностей, что позволяет быстрее и правильнее находить положительные решения. При этом сам процесс выглядит следующим образом, при наличии серьезных отклонений в работе сотрудника, его приглашают в кабинет заведующего, где один на один руководитель указывает на ошибки в работе сотрудника (но не переходит на личность, то, чем грешат многие менеджеры).

Один раз в месяц осуществляется анализ положения дел (педагогический совет): выбор и использование методик воспитания и обучения, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний воспитанников. Если показатели остаются на прежнем уровне, то обсуждается вопрос, почему и что нужно сделать, чтобы приблизиться к плановым показателям. Один раз в квартал на Общем собрании МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль анализируется степень достижения выработанных на год целей по каждой возрастной группе; обсуждаются вопросы состояния трудовой дисциплины и мероприятия по ее укреплению; рассматриваются вопросы охраны и безопасности условий труда работников, охраны здоровья воспитанников детского сада.

О проведении совещания и решаемых на нем вопросах его участники информируются заранее. Это необходимо для того, чтобы сотрудник мог подготовиться к их решению: собрал необходимую информацию, подготовил краткий отчет, выработал ряд предложений.

В начале совещания заведующая освещает причину, по которой оно было организовано. Указываются возможные варианты проведения совещания (дискуссия, доклад о работе, вопрос – ответ, т.д.). Далее участники излагают свою информацию по данным вопросам и выносят на обсуждение свои варианты предложений их решения. В момент отчета выступающего, а именно выступающего с докладом, запрещено прерывать, и все возникающие вопросы отмечаются на заранее подготовленных листах бумаги. На этих совещаниях руководитель способен реально оценить эффективность такой важной составляющей, как уровень коммуникации в организации.

При планировании рабочего дня, руководитель придерживается матрицы условно называемой «важность - срочность». Наиболее важные дела устанавливаются на вершине, а от них разветвляются в определенной последовательности те действия, которые необходимо выполнить, чтобы достигнуть требуемых показателей. При этом наиболее важной

составляющей планирования является определение необходимого времени для выполнения каждого вида работ и возможных ее резервов в случае возникновения различных форс-мажорных обстоятельств.

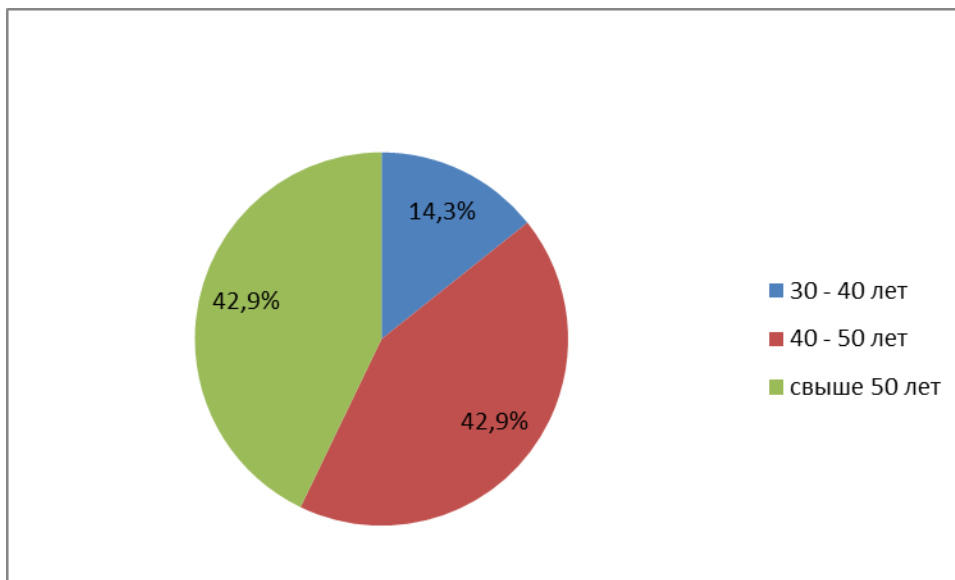


Рисунок 3 .Возрастная структура сотрудников МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль

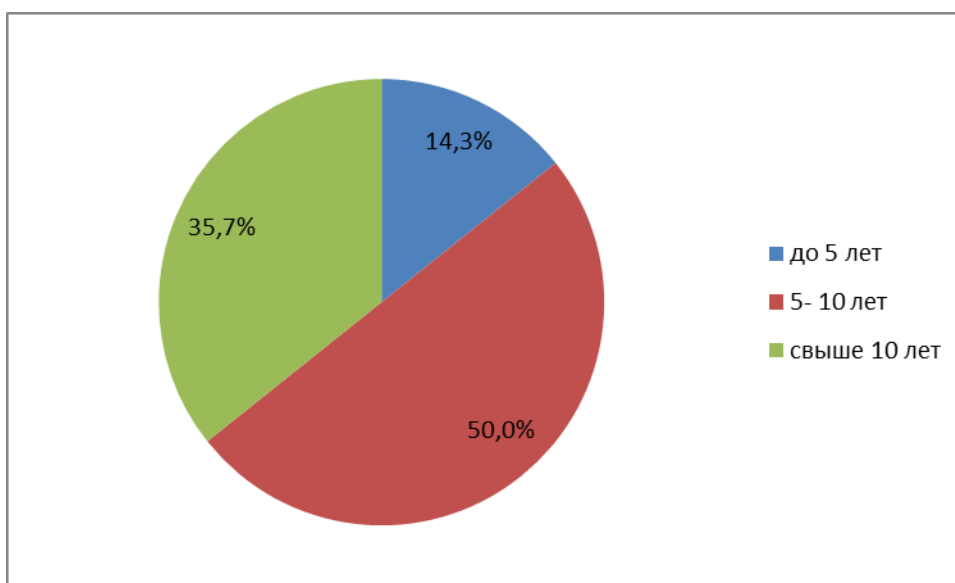


Рисунок 4 .Структура сотрудников МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль исходя из стажа работы в образовательной организации

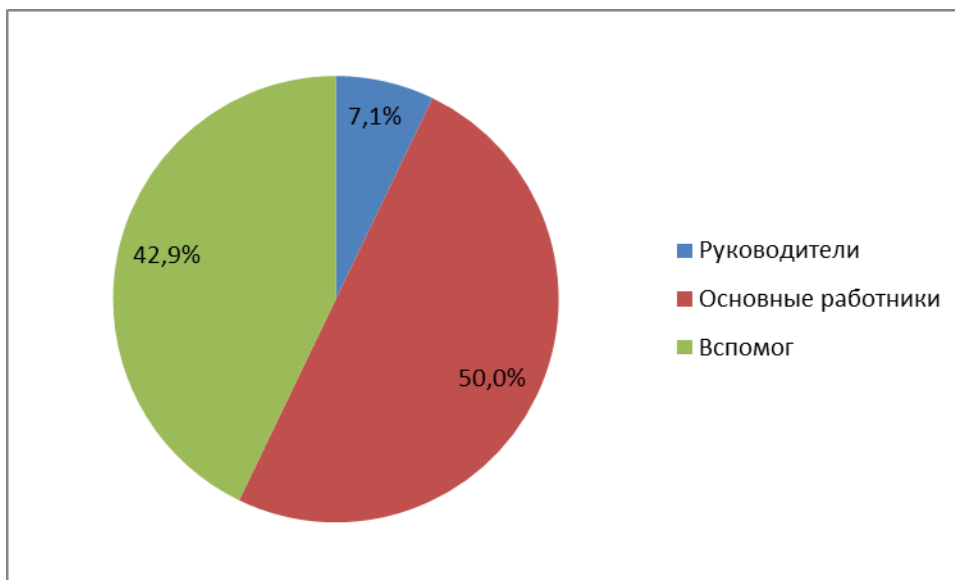


Рисунок3 .Профессиональная структура сотрудников МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль

В учреждении наблюдается невысокий показатель коэффициента текучести кадров. Особое значение для характеристики предприятия имеет показатель постоянства работников, который в нашем случае довольно высокий, что свидетельствует о грамотной стратегической кадровой политике. Основную долю среди работающих по трудовому стажу занимают сотрудники от 10 до 15 лет. Это свидетельствует о том, что в организации сплоченный, сложившийся коллектив и низкая текучесть кадров.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что среднесписочная численность работников МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль практически не меняется в течение трех лет.

Заработная плата представляет собой компенсацию трудового вклада работников в деятельность организации. В рассматриваемой нами организации используется повременная форма оплаты труда, т.е. уровень оплаты труда связывается с продолжительностью затраченного времени на работу. Преимуществами такой системы являются простота, легкость реализации, легкость начисления, обеспечение хороших отношений между работниками. Базируется на тарифных ставках и квалификационной категории работников. МДОУ №34 г. Чебаркуль является бюджетной

организацией и полностью финансируется из муниципалитета, а значит уровень оплаты труда не высокий. Заработная плата - важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника, а если она низкая, то и мотивация труда будет снижаться.

2.2. Анализ состояния условий труда на предприятии МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль

Основной задачей и определяющим условием образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении является охрана жизни и обеспечение безопасности детей и сотрудников. Нормативная база по охране труда в дошкольных образовательных учреждениях (далее ДОУ) разработана на основе Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ, Отраслевого тарифного соглашения по учреждениям системы Министерства образования и науки Российской Федерации и Отраслевой программы улучшения условий труда, учебы и охраны труда. В целях реализации направлений отраслевой политики по совершенствованию организации работы и обеспечение её качества Приказом МО РФ №1255 от 24 апреля 2000г.

Создан Совет по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в системе образования. Совет является научно-методическим и экспертно-консультационным органом и взаимодействует с Минтруда и другими федеральными органами исполнительной власти и контроля. Проблема обеспечения безопасных условий труда и учебы, сохранения здоровья и работоспособности работников и воспитанников в образовательных учреждениях приобретает все большую остроту.

В сложных обстоятельствах формирования рыночных отношений в России, в ситуации недостаточного финансирования содержания образовательных учреждений особенно важно поддерживать достойные условия труда педагогов и образования детей, заботиться о сохранении их здоровья и жизни, об их правовой защищенности. Соблюдение норм и правил охраны труда в МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль способствует формированию ответственного отношения к соблюдению правил безопасности жизнедеятельности у всех участников образовательного процесса: воспитанников, педагогов и родителей. Стратегическим

направлением в области охраны труда и обеспечения безопасности в системе образования является признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья сотрудников и воспитанников по отношению к результатам образовательной деятельности.

Для успешной реализации этой стратегии в МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль необходимы:

- постоянное обновление научно обоснованной нормативной правовой базы по охране труда и учебы, экологической, радиационной и пожарной безопасности, усиление и расширение научно-исследовательской и методической работы в этом направлении;

- улучшение средств и методов организации работы по охране труда на всех уровнях управления образованием, разработка эффективного механизма экономического стимулирования образовательных учреждений к внедрению системы управления охраной труда;

- создание развернутой подсистемы обучения, повышения квалификации в области охраны труда, экологической, радиационной и пожарной безопасности;

- улучшение условий труда и учебы, профилактической работы по предупреждению травматизма, профессиональной и общей заболеваемости, предотвращению несчастных случаев с работниками, внедрение системы мониторинга условий труда и учебы;

- развитие материально-технического и метрологического обеспечения служб охраны труда, создание организационной системы и технического комплекса оценки условий труда на рабочем месте.

Социально-экономический эффект деятельности по улучшению условий безопасности и охраны труда в образовательных учреждениях проявится: - в усилении защиты прав и интересов сотрудников МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль и их воспитанников; - в ответственности должностных лиц за обеспечение здоровых и безопасных условий труда, учебы и охраны труда; - в сокращении производительного травматизма, несчастных случаев, общей

и профессиональной заболеваемости работников и воспитанников и, как следствие: - в сокращении выплат пособий по временной нетрудоспособности, единовременных и месячных выплат пострадавшим от травматизма и несчастных случаев; - в уменьшении расходов на медицинскую и социальную реабилитацию, т.е. в сокращении на этой основе государственных расходов.

Нормативное и правовое обеспечение охраны труда и безопасности жизнедеятельности детей и сотрудников в МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль

В системе обеспечения безопасности образовательного процесса нормативные правовые акты являются основой для обоснования и создания службы охраны труда в каждом дошкольном образовательном учреждении. Нормативные требования по охране труда и учебы и их соблюдение по существу являются фундаментом в создании здоровых и безопасных условий труда и обучения. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 №399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», обязывает все федеральные органы исполнительной власти соблюдать установленный порядок разработки, введения в действие, продления и пересмотра нормативных правовых актов по охране труда.

В настоящее время в системе образования действует более 150 отраслевых нормативных актов по охране труда и учебы в виде организационно-методических документов (положения, рекомендации и т.д.), типовых инструкций по охране труда, правил по охране труда и учебы при проведении различных мероприятий, правил пожарной безопасности и других документов.

Часть действующих нормативных правовых актов требует пересмотра и переработки на научно обоснованной базе в связи с выходом в последние годы новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда. Правовой основой обеспечения охраны труда являются Конституция РФ, Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ», другие

федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Федерации и других органов управления. Тексты нормативных правовых документов составляют обязательный блок материалов дошкольного образовательного учреждения по охране труда и обеспечению безопасности детей и сотрудников.

Организационное обеспечение охраны труда и обеспечение безопасности в МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль.

Организация работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в органах управления образованием всех уровней и образовательных учреждениях системы образования России регламентируется отраслевым стандартом «Управление охраной труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в системе Минобрнауки России. Основные положения. ОСТ-01-2001», утвержденным приказом Минобрнауки России от 14.08.2001 №2953. Федеральным законом от 17 июля 1999 г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (ст.12) установлено, что для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт в этой области. При разработке инструкций используются типовые правила, СанПиН и другие разработки, определяющие общие правила и требования, которые в обязательном порядке должны быть в тексте инструкции. Кроме того, в инструкцию вносятся позиции, которые обусловлены условиями её выполнения в конкретном дошкольном учреждении. Инструкции пересматриваются и утверждаются руководителем учреждения не реже чем раз в 5 лет. Пересмотр и внесение изменений в инструкцию возможны в зависимости от конкретных ситуаций столько раз, сколько требуется для реального обеспечения безопасности жизнедеятельности воспитанников и сотрудников.

Обучение и повышение квалификации в области охраны труда, экологической, радиационной и пожарной безопасности в МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль.

Организация работы по охране труда и учебы в первую очередь зависит от компетентности всех участников трудовой и учебной деятельности. Обучение безопасности труда всех работников, включая руководящий состав, должно быть неотъемлемой частью профессионального обучения и повышения квалификации. Согласно статье 18 Федерального закона от 17.07.1999 №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», все работники организации, в том числе и её руководитель, обязаны проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда, а работодатель обязан обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда. Обучение и проверка знаний по охране труда рабочих и обучающихся проводятся в соответствии с ГОСТом ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения». В целях создания системы непрерывного обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений и органов управления образованием утверждено согласованное с Минтрудом России и ЦК профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов системы Минобразования России (приказ Минобразования России от 22.04.1997 №779). Для совершенствования профессиональных знаний в области охраны труда и экологии Министерством образования России в 1997 г. создан Государственный межвузовский центр обучения и повышения квалификации по охране труда и экологической безопасности Минобразования России и науки на базе НИУ ЮУрГУ. В целях реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (ч.1), ст.3), Федерального закона «Об основах охраны труда в

Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, №29, ст.3702), Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, №31, ст.3893) и в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2001г. №919 «О внесении изменения в Положение о Министерстве труда и социального развития Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.40) Министерство труда и социального развития Российской Федерации и Министерство образования утвердили Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, которой является обязательным для МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль.

Улучшение условий труда и учебы, профилактика заболеваний и травматизма работников, обучающихся и воспитанников.

Создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работникам, обучающимся и воспитанникам в процессе трудовой и образовательной деятельности, снижение травматизма и профессиональной заболеваемости работников, несчастных случаев среди обучающихся и воспитанников, является основной целью взаимодействия администрации ДОУ и Комиссии по охране труда. Условия труда и учебы в МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль на каждом рабочем и учебном месте должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм охраны труда и учебы. В ст.32 Закона Российской Федерации «Об образовании» записано, что образовательное учреждение несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников и работников образовательного учреждения во время образовательного процесса, а в ст.51 этого же закона определено, что образовательное учреждение создает условия, гарантирующие охрану и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников и ответственность за создание необходимых условий для учебы, труда и отдыха обучающихся и воспитанников МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль несут должностные лица

образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль. В то же время руководитель образовательного учреждения является работодателем, обязанности которого по обеспечению охраны труда работников образовательных учреждений закреплены соответствующими статьями КЗоТа и ст.14 Федерального закона от 17.07.1999 №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Взаимные обязательства администрации и работников МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль по обеспечению здоровых и безопасных условий труда предусматриваются коллективным договором и соглашением по охране труда. Безопасность труда и учебы в обязательном порядке учитывается при принятии решений по всем вопросам трудовой и учебной деятельности. Одним из основных направлений в работе по дальнейшему улучшению условий труда и учебы является аттестация рабочих и учебных мест. Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности средствами индивидуальной защиты. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в МДОУ д/с/ №34 г. Чебаркуль определяется в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Минтруда России от 14.03.1997 «12, на основании которого разрабатывается положение для каждого детского сада, с учетом особенностей конкретного учреждения. Такое положение, утвержденное руководителем и согласованное с общественными органами детского сада, является внутренним локальным нормативным документом, определяющим деятельность службы охраны труда

2.3. Предлагаемые мероприятия по повышению улучшению условий труда работников МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль

В рамках достижения поставленной цели нами предлагаются следующие меры по улучшению условий труда работников базы исследования:

- Разработать программу повышения условия труда работников МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль.
- Установка тепловой завесы Ballu ВНС-9 TR. На входе в образовательную организацию.
- Улучшение освещения в помещении для игр и занятий детей всех групп.
- Замена остекления с деревянного на пластиковое во избежание сквозняков и, как следствие, простуд.

Основные положения предлагаемой программы и этапы ее реализации представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Основные положения предлагаемой программы по повышению условий труда и этапы ее реализации в МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	№ п/п
Начальный этап проведения специальной оценки условий труда			
1	Подготовка и согласование проекта Приказа «О проведении специальной оценки условиям труда в МБДОУ ВМР «Фетининский детский сад общеразвивающего вида»	Март 2018г	Заведующий МБДОУ
2	Составление перечня рабочих мест, на	Март 2018г	Комиссия по специальной

	которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест		оценке условий труда МБДОУ
Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии)			
3	Выявление на рабочих местах источников вредных и (или) опасных факторов и самих вредных и (или) опасных факторов	Апрель 2018г	Комиссия по специальной оценке условий труда
4	Сопоставление выявленных на рабочих местах факторов с факторами, указанными в Классификаторе	Апрель 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
5	Принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов и (или) составление декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда	Май 2018г	Комиссия по специальной оценке условий труда
Оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам (при наличии)			

6	Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов	Июнь 2018г	Комиссия по специальной оценке условий труда
7	Определение продолжительности воздействия факторов производственной среды на работников	Июнь 2018г	Комиссия по специальной оценке условий труда
8	Оформление протоколов измерений и оценок уровней факторов производственной среды и трудового процесса	Июнь 2018г	Комиссия по специальной оценке условий труда
9	Отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда	Июнь 2018г	Комиссия по специальной оценке условий труда
Оценка эффективности средств индивидуальной защиты (СИЗ) (при наличии)			
10	Оценка обеспеченности работников СИЗ	Июнь 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
11	Оценка защищенности работников СИЗ	Июнь 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
12	Оценка эффективности выданных работнику СИЗ	Июнь 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
13	Оформление протоколов оценки эффективности СИЗ	Июнь 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда

Комплексная оценка состояния условий труда на рабочих местах (при наличии)			
14	Оценка фактического состояния условий труда при сочетании всех факторов производственной среды и трудового процесса, эффективности средств индивидуальной защиты.	Июль 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
15	Определение рабочих мест на которых класс (подкласс) условий труда может быть снижен, при необходимости (снижение более чем на одну степень) согласование с ТО Роспотребнадзора	Июль 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
16	Определение контингента работников на предоставление гарантий и компенсаций за вредные условия труда	Июль 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
Оформление отчета о проведении специальной оценки условий труда (при наличии)			
17	Заполнение и распечатка карт специальной оценки условий труда	Август 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
18	Оформление сводных (ой) ведомостей и результатов специальной оценки условий труда	Август 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
19	Разработка перечня мероприятий по	Август 2018	Комиссия по специальной

	улучшению условий и охраны труда работников		оценке условий труда
20	Составление декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда	Август 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
Заключительный этап проведения специальной оценки условий труда			
21	Утверждение отчета о проведении специальной оценки условий труда	Август 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
22	Организация ознакомления работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах	Август 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда
23	Предоставление в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном федеральным органом	Сентябрь 2018	Комиссия по специальной оценке условий труда

	исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда результатов проведения специальной оценки условий труда		
МБДОУ			

2) Установка тепловой завесы Ballu ВНС-9 TR.

Проблема:

Температура воздуха летом составляет 17,3°C, что на 1,7°C ниже допустимого уровня, в зимний период величина отклонения достигает гораздо большего значения (5-7°C), что влечет за собой повышение уровня острых респираторных заболеваний, следовательно этому фактору следует уделить особое внимание, так как он является опасным, в холодное время года уровень ОРЗ может стать гораздо выше. Основная причина возникновения ОРЗ – дискомфортные условия производственных помещений и несоответствующая им одежда. Причина простудных заболеваний, по мнению многих исследователей, не в сильном воздействии холода на организм человека, а в длительном действии охлаждения на кожную поверхность.

2) Установить тепловые завесы Ballu ВНС-9 TR на 16 отгрузочных малых ворот основного склада.

Произведем расчет мероприятия - установка тепловых завес на малые ворота предприятия. Для защиты склада от охлаждения и отсечения

холодного уличного воздуха в зимнее время установим тепловые завесы Ballu ВНС-9 TR на эти ворота. Воздушная тепловая завеса - это вентилятор подвесного типа, предназначенный для подачи обогреваемого (или холодного) воздуха.

Располагаясь над дверным проемом или сбоку от него, завеса создает мощный воздушный поток, который служит невидимым барьером между помещением и улицей, благодаря чему холодный воздух практически не проникает вовнутрь. Массивный воздушный барьер тепловых завес надежно сохраняет тепло, холод и чистый воздух даже при открытых дверях любых помещений. К тому же, помещение надежно защищается от пыли, неприятных запахов, летающих насекомых. Поэтому завеса не останется без дела и летом, сохраняя внутри бодрящую прохладу.

2) Предлагаю установить тепловой завесы Ballu ВНС-9 TR на входе в МДОУ для того, что в зимнее время происходила быстрая сушка входа в детский сад и, соответственно, замедления размножения бактерий..

Воздушные тепловые завесы являются энергосберегающим оборудованием и обеспечивают комфортные условия в помещении с минимальными затратами. - 9 TR - тепловая завеса, которая создает высокоскоростной воздушный поток, разделяющий окружающую среду внутри и снаружи помещения на две температурные зоны.

Таблица 3.

Технические характеристики тепловой завесы Ballu ВНС-9 TR

Показатель	Ballu ВНС-9 TR
Мощность ступеней	6.0/9.0/КВт
Напряжение	380 В
Частота	50 Гц
Высота установки	3.0 м
Скорость потока	7.0 м/сек
Повышение температур	17 °С

Производительность по воздуху	1600 м3/час
Способ монтажа	гориз/верт
Нагревательный элемент	ТЭН
Размер (высота)	230 мм
Размер (глубина)	215 мм
Длина	1500 мм
Вес	28.0 кг

Плюсы осуществления мероприятия.

В качестве нагревательного элемента в тепловой завесе BALLU ВНС-9 TR используется высокоэффективный ТЭН, который не выжигает кислород. Универсальное размещение позволяет разместить завесу как над проемом так и сбоку (справа или слева). Управляется завеса с помощью выносного пульта со встроенным термостатом, который позволяет поддерживать необходимую температуру в помещении.

Завеса изготовлена из листовой стали, покрытой высококачественным полимерным покрытием. Внутри корпуса расположены два вентиляторных блока с трубчатыми оребренными электронагревателями. Вентиляторы всасывают воздух через переднюю перфорированную стенку корпуса, поток воздуха, проходя через электронагреватели, нагревается и выбрасывается через решетки в виде узкой направленной струи. Управление завесой осуществляется с выносного пульта управления. Пульт управления позволяет поддерживать необходимую температуру воздуха вблизи проема и регулировать тепловую мощность завесы.

Отличительные особенности:

- нагревательный элемент «ТЭН»
- современный дизайн
- пульт ДУ

- мощный тепловой поток
- передовые технические характеристики
- низкий уровень шума
- сниженная вибрация
- антикоррозийная устойчивость
- защита от перегрева
- длительный срок эксплуатации
- несложный монтаж

Тепловая завеса ВНС-9 TR легко устанавливается в горизонтальном положении или вертикальном, что обеспечивает равномерное распределение воздушного потока по всей ширине дверного проема.

Воздушные тепловые завесы широко используются во входах в помещения, в проемах где, нет возможности отгородиться от холодного воздуха зимой или от теплого летом.

Цена в магазине: 16 099 руб.

3) Установка дополнительного освещения в игровой зоне детского сада.

Проблема:

Параметры естественной освещенности в комнате для игр детей не соответствуют требованиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение». Естественное освещение затруднено по причине наличия стеклянных окон с деревянными конструкциями. Освещение образовательных помещений только искусственным светом допустимо лишь как исключение. Необходимо учитывать, что естественный свет стимулирует жизнедеятельность организма человека (биологическое действие, сформировавшееся в процессе филогенеза). Он создает ощущение непосредственной связи с внешней средой, позволяет обеспечить равномерное освещение помещения.

Параметры искусственной освещенности на рабочем месте кладовщика –грузчика не соответствуют требованиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение».

Предлагаю установить дополнительное освещение на основном складе.

Произведем расчет мероприятия - установка дополнительного освещения в игровой комнате.

Недостаточное освещение игровой комнаты приводит к быстрому утомлению, уставанию глаз детей, и как следствие вызывает недомогание, и травмы. При играх и занятиях наличии низкого уровня освещения травмы неизбежны, так как в МДОУ непрерывно проводятся занятия с детьми.

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий приведет к росту эффективности функционирования детского сада за счет совершенствования условий труда в организации.

Затраты средств на осуществление мероприятия представлены в таблице 4.

Таблица 4.

Затраты средств на осуществление мероприятия.

Направленность затрат	Сумма, руб.
Стоимость услуг организации ООО «Ремсервис» в городе Чебаркуль ,бригады из трёх человек.	5000
Стоимость расходных материалов (обои, линолеум, шпаклёвка)	4000
Стоимость мебели и бытовой техники(мини-холодильник, микроволновка , электрочайник, стол,стулья, диванчик)	13 000
Итого	22 000

Выводы по второй главе

В процессе оценки условий труда в МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль, нами выявлены следующие проблемы:

- Недостаток организационного управления над системой охраны труда в датском саду. Присутствует хаотичность при принятии решений в области охраны труда.

- Обнаружено несоответствие освещения в игровых комнатах и комнатах для занятий, приводящее в нарушение зрения детей.

- Отсутствие устройств для высушивания поверхности входа в детский сад. Данное упущение приводит к сырости на входе, переносу грязи в внутренние помещения детского сада.

- Наличие старых деревянных оконных конструкций с большими щелями, приводящими к сквознякам и возможным заболеваниям как детей, так и педагогов.

В рамках достижения поставленной цели нами предлагаются следующие меры по улучшению условий труда работников базы исследования:

- Разработать программу повышения условия труда работников МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль.

- Установка тепловой завесы Ballu ВНС-9 TR. На входе в образовательную организацию.

- Улучшение освещения в помещении для игр и занятий детей всех групп.

- Замена остекления с деревянного на пластиковое во избежание сквозняков и, как следствие, простуд.

Заключение

В процессе написания выпускной квалификационной работы были решены следующие задачи, а именно:

1) Изучены теоретические основы и нормативная база совершенствования условий труда;

2) Дана характеристика и проведен анализ трудовых показателей, состояния условий труда, анализ эффективности работы системы охраны труда на предприятии МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль и уровень работы по улучшению условий труда;

3) Проанализированы основные направления улучшения условий труда на предприятии МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль;

4) Разработаны и рассчитаны мероприятия по совершенствованию условий труда на предприятии МДОУ д/с № 34 г. Чебаркуль.

Создание нормальных условий труда - значимая часть современной жизнедеятельности предприятия, заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте - устранение тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, механизации ручного труда; организация переговорного процесса между коллективом и работодателем :

заклучения коллективного договора и соглашения по охране труда;

выбор уполномоченных лиц или создание профсоюзной организации;

выбор уполномоченных в каждом отделе для участия в коллективных переговорах от лица коллектива.

Огромную роль в работе по совершенствованию условий труда и за наблюдением состояния, соблюдением правил условий охраны труда предприятия, обеспечении своевременного контроля и получение полной достоверной картины о состоянии условий труда на предприятии, играет организация системы управления охраны труда на предприятии.

Рассмотренные выше примеры внедрения мероприятий по улучшению условий труда свидетельствуют о достижении реального экономического

эффекта от этих мероприятий, то есть через совершенствование условий труда в положительную сторону возможно изменение экономической ситуации на предприятии, повышение экономических показателей.

Но условия труда необходимо понимать как результат действия множества взаимосвязанных факторов производственного и социально-психологического характера. Потому, проводя мероприятия по улучшению условий труда на предприятии, высшему руководству и инженерным службам надо учитывать все факторы условий труда. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий. Конечно, при этом надо учитывать специфику конкретного предприятия.

Следует планомерно внедрять технологические и организационные мероприятия.

Условия труда на предприятии как условия жизни работников в процессе их деятельности, являются одновременно элементом производственной системы и объектом организации, планирования и управления. Поэтому изменение условий труда невозможно без вмешательства в производственный процесс, необходимо грамотное административное регулирование и тогда совершенствование условий труда на предприятии даст положительный экономический эффект.

Глоссарий

Адаптация персонала – процесс знакомства сотрудника с деятельностью и организацией, а также изменение поведения работника в соответствии с требованиями среды.

Альтруистическая установка – готовность руководителей и работников оказать искреннюю помощь советом, поддержкой, делом тем из них, кто в этом нуждается.

Аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала работника требованиям выполняемой деятельности.

Активная кадровая политика основывается на постоянном мониторинге кадровой ситуации, на глубоком прогнозе и разработке кадровых программ, которые корректируются в зависимости от конкретных задач.

Доктрина научной организации труда выдвигает на первое место принципы, требующие от персонала развития умений работать в рамках строго заданной технологии и роли. При этом под оценкой персонала можно понимать процесс выявления соответствия работника требованиям рабочего места или должности.

Доктрина контрактации ответственности требует от работников умения трудиться в условиях конкуренции. На первое место выдвигается оценка индивидуальных способностей, потенциала роста, ориентации на достижение результата, гибкости в поведении и мышлении, развитии творческого потенциала и т.д.

Доктрина человеческих отношений требует включенности персонала в общегрупповые ценности и нормы, умения подчинять свои интересы интересам большинства, развития коммуникативных навыков, способности к адаптации в коллективе и т.д.

Доктрина командного менеджмента требует от сотрудника умения

работать с коллегами в единой команде над решением нестандартных задач, поскольку сама деятельность настолько сложна, что уже не может быть выполнена силами только одного специалиста.

Иновационный потенциал организации – система показателей, фиксирующих, от чего следует уйти и к чему необходимо прийти, чтобы изменить существующее положение дел в фирме.

Интеллектуальный капитал организации – совокупность мыслительных моделей, позволяющих создавать и реализовывать новые способы деятельности в постоянно изменяющейся среде.

Интеллектуальная компетентность (интеллектуальное лидерство) руководителя - способность создавать условия для нахождения подчиненными лучших вариантов решений задачи и оптимальных вариантов поведения. Это степень умения руководителя заставлять подчиненных сотрудников думать и решать нестандартные задачи.

Кадровая политика – система теоретических взглядов, идей, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, ее формы и методы. Она определяет генеральные направления и основы работы с кадрами.

Кадровая политика – свод правил, руководствуясь которыми организация реализует миссию и цели по работе с персоналом.

Кадровый резерв - группа сотрудников организации, обладающих способностями и потенциалом к управленческой деятельности, сформированная в результате отбора для дальнейшей систематической целевой подготовки.

Кадровые технологии - алгоритмизированные способы достижения результата, которые могут включать в себя разные методики и методы, релевантные конкретной проблемной ситуации. Они создаются для конкретного случая и реализуются через консультационный процесс, носят междисциплинарный характер и обеспечиваются командой специалистов, формируют партнерство в отношениях «консультант-организация»,

адаптируются к культуре организации и отвечают требованиям практической результативности.

Карьера - общая последовательность этапов развития работника в организации, динамика положения и активности личности в трудовой деятельности.

Коммуникативная компетентность (коммуникативное лидерство) руководителя – способность вести переговоры, устанавливать конструктивные отношения с руководителями, коллегами и подчиненными, способность эффективно устанавливать и поддерживать деловые контакты.

Конвенциалистская установка – готовность руководителей и работников поступать в соответствии с письменными договоренностями.

Конкурс - комплексные испытания, предполагающие формирование конкурирующих отношений между участниками в процессе реализации оценочных процедур.

Комплексная оценка персонала - система диагностических мероприятий, проводимых для анализа кадровой ситуации и выявления ресурсов в развитии организации.

Концепции управления персоналом:

«Управление кадрами» - Эта концепция характеризуется отношением к людям как к одному из факторов производства, и работник подобного рода человеко-машинных систем трактуется как «винтик», а проблема оптимизации функционирования таких технологических процессов решается за счёт использования более эффективных механизмов контроля и вознаграждения.

«Управление персоналом». При доминировании этой концепции в фокусе внимания специалистов в области управления персоналом оказываются люди как потенциальные носители необходимых для организации знаний, умений и навыков. Основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации является служба управления персоналом, на которую возложены функции по приёму и

увольнению сотрудников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовке.

«Управление человеческими ресурсами». При доминировании этой концепции персонал является таким же важным ресурсом, как и основной капитал предприятия, и расходы на него рассматриваются как долгосрочные инвестиции. Кадровое планирование переплетается с производственным, осуществляется на весь период жизненного цикла человеческих ресурсов, и сотрудники становятся объектом корпоративной стратегии; внедряется групповая организация труда и осуществляется формирование корпоративной культуры этой концепции. При мотивации к труду сочетаются экономические и морально-психологические стимулы. Кадровые подразделения решают организационные и аналитические вопросы, а также оказывают поддержку линейным руководителям.

Клиническая (медицинская) психология — раздел психологии (на стыке с психиатрией), изучающий психические явления с точки зрения их взаимосвязи с болезнями. Сфера клинической психологии включает в себя диагностику психического здоровья, организацию и проведение научных исследований для понимания психофизиологических проблем и разработку, проведение и оценку психологической коррекции (психотерапия).

Лояльность - установки и поведение, заключающиеся в соблюдении существующих правил, норм, предписаний, а так же выполнении своих обязанностей по отношению к другим даже при несогласии с ними.

Методики – отдельные способы выполнения стандартизированных оценочных задач, к которым могут быть отнесены, например, конкретные опросники для изучения особенностей стиля руководства, корпоративной культуры, климата подразделения, функционально-ролевой структуры коллектива и т.д.

Методы – способы сбора информации при оценке персонала, к которым можно отнести экспертную оценку, наблюдение, интервью и т.д.

Моральный капитал организации – это готовность сотрудников

следовать этическим, поведенческим и деловым стандартам в своей повседневной жизни и профессиональной деятельности.

Мотивация персонала – комплекс мероприятий, активизирующих процесс побуждения работников к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Моральный климат определяется моральными принципами и ценностями, принятыми в данном коллективе.

Наблюдение - специально организованная прямая регистрация событий и поведенческих проявлений наблюдаемых (оцениваемых) людей, опирающееся на функции органов чувств человека.

Новаторская установка – готовность руководителей и работников поделиться новыми идеями, апробировать их, разработать программу совместных действий по их внедрению.

Обучение и развитие персонала – процесс подготовки сотрудников к выполнению новых функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека.

Общая психология - наука о порождении, развитии и функционировании многомерного мира психических явлений, обеспечивающих регуляцию поведения человека и животных в ходе эволюции жизни на нашей планете.

Отбор и подбор персонала – процесс изучения психологических и профессиональных качеств кандидата с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей, а также выбор из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и самого работника.

Оценка – суждение о степени развитости какого-либо качества у конкретного работника, о результатах его деятельности, выраженное в числовой (количественной) или описательной (качественной) форме.

Оценивание – процесс получения оценки, включающий подготовку к оценке, выбор предмета, объекта и субъекта оценка, а также способов получения, интерпретации и использования полученных данных.

Оценка персонала - «сквозной» вид кадровой работы для получения необходимой информации о сотрудниках организации при разработке кадровых программ.

Оценка персонала - кадровые мероприятия, призванные оценить потенциал личности и коллектива, а также выявить условия, при которых этот потенциал будет реализовываться в максимальной степени.

Оценка труда – мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства.

Оценка потребности в персонале - процесс определения качественных и количественных характеристик требуемого персонала.

Организационная компетентность (организационное лидерство) руководителя - базируется на готовности и способности руководителя создавать необходимые условия для эффективной работы коллектива и отдельных работников (в том числе понимаемые как результат реализации управленческих функций: постановка задач, контроль и т.д.).

Организационно - кадровый аудит – оценка соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

Пассивная кадровая политика характеризуется отсутствием прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом и предполагает работу в режиме экстренного реагирования на возникающие проблемы.

Планирование карьеры – ряд мероприятий, призванных осуществить продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий в рамках отдельной организации.

Повышение квалификации – совершенствовании профессиональных знаний, навыков и умений с целью повышения эффективности трудовой деятельности.

Прагматическая установка – готовность руководителей и работников вступать в различные контакты между собой ради достижения обоюдной выгоды в решении взаимно значимых деловых проблем по принципу «ты – мне, я – тебе».

Предмет оценки – параметры, критерии и т.д., описывающие различные аспекты деятельности и поведения оцениваемых работников.

Превентивная кадровая политика основывается на формировании обоснованных прогнозов в области персонала, имеет развернутую систему мониторинга состояния человеческих ресурсов, но при этом характеризуется недостатком средств для изменения ситуации.

Проблемно – целевые группы – временно созданные из специалистов разных профилей и уровней для решения проблем, возникающих на «стыках» между профессиональными группами, функциональными подразделениями и производственными структурами.

Программно - целевые группы – создаются как долгосрочные формирования из опытных руководителей и специалистов, которые обеспечивают внедрение комплексных программ развития бизнес - организаций.

Проектно – целевые группы – созданные из различных по профилю специалистов организации для открытия нового бизнес - направления или отработки нового технического изделия.

Процедуры оценки - совокупность приемов, обеспечивающих процессы сбора и анализа данных, проведение расчета и оформление результатов оценки.

Процедура «Групповая дискуссия» - упражнения, в которых перед группой ставится задача проанализировать проблемную ситуацию, обсудить варианты её развития и принять совместное решение.

Процедура «Мозговой штурм» - техника коллективной работы в ситуации отсутствия очевидных решений и необходимости поиска различных подходов к решению.

Психологический климат характеризует неофициальные отношения, которые складываются между работниками (симпатия, антипатия); психологические механизмы взаимодействия между людьми; систему взаимных требований, общее настроение, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива.

Психология развития (Возрастная психология) — отрасль психологии, изучающая психологические изменения человека по мере взросления. Она состоит из трех подотраслей: геронтопсихологии, детской психологии, пре- и перинатальной психологии. Исследует психику и человеческий организм во все возрастные периоды и на всех стадиях, принимая во внимание биологические, антропологические, социологические и психологические факторы, влияющие на его развитие.

Реактивная кадровая политика основана на постоянном мониторинге состояния и мотивации персонала к высокопродуктивному труду; выявляются кризисные проявления и их причины. Вместе с тем все осуществляемые мероприятия ориентированы лишь на оперативное реагирование и локализацию возникающих проблем.

Ригористическая установка – готовность руководителей и работников поступать в соответствии с требованиями, которые являются для них обязательными.

Социальный капитал организации – качество социальных связей, которое существует во взаимоотношениях между людьми и группами, создающее атмосферу доверия и облегчающее совместную деятельность.

Социальный климат определяется осознанием сотрудниками общих целей и задач организации.

Социальная психология — раздел психологии, изучающий поведение человека в обществе (социуме). Это раздел психологии, занимающийся изучением закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также психологических характеристик самих групп.

Социально - психологический климат — качественная сторона межличностных отношений в организации, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и развитию личности в группе. СПК отражает характер взаимоотношений между сотрудниками, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами.

Стажировка – форма обучения, в процессе которого закрепляются на практике профессиональные знания, умения и навыки, полученные в результате теоретической подготовки.

Субъект оценки – руководители, специалисты, эксперты, т.е. те, кто оценивает.

Технологии оценки – регламентированный (описанный и утвержденный) способ достижения результата при реализации программы оценки персонала, который включает в себя различные и взаимодополняющие методики и методы оценки, адекватные целям оценки и организационной ситуации в подразделении.

Технология «Обучение действием» - метод эффективного решения комплексных организационных проблем, направленный на внедрение изменений, оптимизацию деятельности, обучение сотрудников и повышение качества управления сложными процессами в компании.

Тип совместной деятельности - способ взаимодействия в рамках коллективного решения задач или проблем.

Управление конфликтами – процесс работы с противоположно направленными тенденциями в психике отдельного человека, во взаимоотношениях отдельных людей и их формальных и неформальных объединениях, обусловленных различием взглядов, позиций и интересов.

Управление персоналом – самостоятельный вид деятельности специалистов – менеджеров, главной целью которых является повышение

отдачи и активности персонала; ориентация на сокращение доли и численности производственных и управленческих работников; разработка и реализация политики отбора и расстановки персонала; выработка правил приема и увольнения персонала; решение вопросов, связанных с обучением и повышением квалификации персонала.

Управление персоналом – непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а следовательно, высоких конечных результатов.

Управление персоналом – комплекс управленческих (организационных, экономических, правовых) мероприятий, обеспечивающих соответствие количественных и качественных характеристик персонала и направленности его трудового поведения целям и задачам организации.

Функциональная установка – готовность руководителей и работников вступать в необходимые для дела рабочие контакты для совместного решения возникающих проблем.

Центр Оценки персонала (Assessment Center) – наиболее точный и эффективный инструмент оценки деловых качеств и потенциала работников.

Человеческий капитал организации - совокупность интеллектуального капитала, морального и социального капиталов, определяющий степень готовности организации к изменениям.

Эмоциональная компетентность (эмоциональное лидерство) руководителя - способность руководителя создать и сплотить коллектив, личная привлекательность (харизма), его авторитетность и влияние для подчиненных, способность повести за собой и выступить в роли наставника.

Экспертная оценка - специально организованная процедура сбора информации о способах и средствах действий человека и особенностях взаимодействия людей в группе в ситуации моделируемой коллективной деятельности.

Список используемой литературы

1. .Научная организация труда в управлении производственным коллективом .Общепрофессиональные науч-метод. рекомендации, 1991. - 286 с.
2. Андреева, В.И. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей // Справочник кадровика. 2005. N 6
3. Анисимов, А.Л. Коллективный договор и его содержание // Социальная политика и социальное партнерство. 2007. N 6.
4. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. - "Юстицинформ", 2008 г.456 стр.
5. Бадагуев, С.В., Девисилов,В.А. Охрана труда [Текст]: Учеб.для учреждений сред. проф. образования /Девисилов, В. А. 2005. - 399 с.
6. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность технологических процессов и производств (Охрана труда): Учеб. пособие для вузов / П. П. Кукин, В. Л. Лапин, Н. Л. Пономарев и др. – М.: Высш. шк., 2001. – 319 с.
7. Безопасность жизнедеятельности: Учебник / Под ред. Э. А. Арустамова. – М.: Изд. Дом «Дашков и К», 2001. – 678 с.
8. Безопасность жизнедеятельности: Учебник для вузов / С. В. Белов, А. В. Ильницкая, А. Ф. Козьяков и др.; под общ. ред. С. В. Белова. – М.: Высш. шк., 2001. – 485 с.
9. Вольхин С. Н., Петрова М. С. Предметная подготовка будущих учителей по специальности «Безопасность жизнедеятельности» // Научно-методическое обеспечение системы непрерывного профессионального образования при реализации государственного стандарта: реальность и перспективы: Материалы XXVIII учеб. – метод. конф. профессорско-преподавательского состава ТГПУ им. Л. Н. Толстого. – Тула: Изд-во ТГПУ, 2001. – 327 с. – С. 225–226.
10. Вольхин С. Н., Петрова М. С. Охрана труда в образовательных учреждениях // ОБЖ. Основы безопасности жизни. № 6. 2002. С. 33–36.

11. Вольхин С. Н., Петрова М. С. Подготовка будущих учителей безопасности жизнедеятельности как насущная потребность общества // Качество подготовки специалистов и инновационные процессы в системе непрерывного профессионального образования: Материалы XXXI учеб. – метод. конф. профессорско-преподавательского состава ТГПУ им. Л. Н. Толстого: В 2 ч. – Тула: Изд-во ТГПУ, 2004. – Ч. 2. – 231 с. – С. 102–104.
12. Вольхин С. Н., Петрова М. С. Роль курса «Охрана труда в учреждениях образования» в профессиональной подготовке будущих учителей // Безопасность жизнедеятельности: школа, вуз, общество. Материалы II Всероссийской научно-практ. конф. (октябрь 2001 г.). – Тула: Изд-во ТГПУ, 2001. – 151 с. – С. 105–106.
13. Егоршин, А.П. Управление персоналом. Учебник для вузов. - Н. Новгород: НИМБ, 2001. - 720 с.
14. Елизаров, Ю.Ф. Экономика труда: Учебник для вузов / Елизаров, Ю.Ф. - М.: Издательство «Экзамен», 2005 - 496с.
15. Заенчик В. М., Сулла М. Б., Петрова М. С., Вольхин С. Н. Охрана труда в образовательных учреждениях: Лабораторный практикум для студентов пед. специальностей. – Тула: Изд-во ТГПУ, 2003. – 61 с.
16. Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Н.В.Братчикова 2001г.- 36с.
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 7-е издание Под редакцией Гусова К.Н. 2008-427с.
18. Маренго А. К. Трудоохранная культура: Педагогическая теория и практика. – СПб.: Алетейя, 2001. – 251 с.
19. Материалы межрегиональной научно-практ. конф. (18–19 ноября 2003 г.).– Брянск: Издательство Брянского гос. университета, 2003. – 215 с. – С. 180–183.
20. Михайлов, А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни [Текст] / А. Михайлов // Человек и труд. - 2006. - N2. - С. 84-86

21. Недоступов Ю. К. Охрана труда в образовательных учреждениях. Ч. 1–3. – Мытищи: Изд-во УПЦ «Талант», 2001. – 216 с.
22. Охрана труда в офисе./Михайлов,Ю.М.//- Альфа-Пресс -2009.- 256с.
23. Охрана труда для специалистов служб охраны труда, д.э.н., профессор Н.П. Пашин, д.э.н., профессор. Г.З. Файнбург, к.т.н., профессор Ю.А. Федченко., к.т.н., доцент Л.А. Ботвенко, к.ф-м.н. С.П. Ворошилов, к.э.н. В.Е. Рябова, Т.В. Абызова, М. , 2006.- 500с. С иллюстрациями.
24. Охрана труда для специалистов служб охраны труда, д.э.н., профессор Н.П. Пашин, д.э.н., профессор. Г.З. Файнбург, к.т.н., профессор Ю.А. Федченко., к.т.н., доцент Л.А. Ботвенко, к. ф-м.н. С.П Ворошилов, к.э.н. В.Е. Рябова, Т.В. Абызова, М. , 2006.- 500с.
25. Охрана труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет при выполнении тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда [Текст] : Сб. материалов, 2000. - 135 с.
26. Охрана труда: курс лекций для членов комитетов (комиссий) по охране труда/ д.э.н., профессор А.Л. Сафонов, В.К. Свиридов, д.э.н., профессор Н.П. Пашин, д.т.н., профессор С.С. Тимофеева, д.т.н., профессор Г.З. Файнбург, к.т.н., профессор Ю.А. Федченко., к.т.н., доцент Л.А. Ботвенко, к.ф-м.н. С.П. Ворошилов, к.э.н. В.Е. Рябова, Т.В. Абызова, Т.Л. Правдивая. - Под общей редакцией д.э.н., проф. А.Л. Сафонова. - М., 2007. - 393 с
27. Охрана труда: организация и управление: Учеб. пособие / МАНЭБ; под ред. О. Н. Русака. – СПб.: Профессия, 2002. – 240 с.
28. Петров С. В. Актуальные задачи развития преподавания БЖ // Актуальные проблемы безопасности жизнедеятельности. Материалы Всероссийской научно-практ. конф. – Ярославль, 2004. С. 3–7.
29. Петров С.В. Концепция безопасности образовательного учреждения. // ОБЖ. Основы безопасности жизни. № 10. 2004. С. 11–16.

30. Петрова М. С. Разработка учебно-методического комплекса по курсу «Охрана труда в образовательных учреждениях» // Актуальные проблемы профессионально-педагогического образования:

31. Петрова, А.В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Текст] : учеб.пособие / А.В. Петрова, А.Д. Корощенко, Р.И. Айзман, 2008. - 187, [1] с.

32. Пожарная безопасность: Научно-технический журнал. – М.:ООО «Информост», 2001–2002.

33. Попов, Ю.П. Охрана труда [Текст] : учеб.пособие для учреждений сред. проф. образования по техн. специальностям / Ю.П. Попов, 2009. - 223 с.

34. Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность [Текст] : учеб.для вузов по специальности "Менеджмент организации" / А. А. Раздорожный, 2006. - 511 с.

35. СНиП 23-05-95 Естественное и искусственное освещение

36. Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений [Текст] : материалы междунар. науч.-практ. конф., 20 апр. 2006 г. / ОмГТУ, 2006. - 501 с

37. Сулла М. Б. Охрана труда: Учеб. пособие для студентов пединститутов по спец. 2120 «Общетехнические дисциплины и труд». – М.: Просвещение, 1989. – 256 с.

38. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 07.05.2009)

39. Фатыхов, Д.Ф. Охрана труда в торговле, общественном питании, пищевых производствах в малом бизнесе и быту [Текст]: Учеб.пособие для учреждений нач. проф. образования, а также учреждений сред. проф. образования по специальностям 2701 "Технология хранения и переработки зерна",2003. - 223, с.

40. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.11.2009)
"Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на
производстве и профессиональных заболеваний
41. Федоров, П.М. Охрана труда [Текст] / П.М. Федоров, 2008. - 89 с.
42. Фомин А. Д. Руководство по охране труда. – М.: Изд-во
НЦЭНАС, 2005. – 232 с.
43. Человек и труд. - Журнал, 2004г. № 4
44. Человек и труд. - Журнал, 2007г. № 1
45. Экономика и организация деятельности торгового предприятия:
Учеб./под общ. ред. А.Н. Соломатина. - М.: ИНФРА-М, 2001-295 с.