



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

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 комплекса мер по совершенствованию системы охраны  
труда в организации

Выпускная квалификационная работа по направлению  
38.03.02 «Менеджмент»

Направленность программы бакалавриата

«Управление человеческими ресурсами»

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:  
82 % авторского текста

Работа *рекомендована* к защите

«27» мая 2020 г.

зав. кафедрой ЭУиП

Рябчук П.Г.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-509-114-5-1

Котлова Елена Александровна

Научный руководитель:

д.п.н., профессор

Гнатышина Елена Александровна

Челябинск  
2020

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы понятия «охрана труда».....	5
Сущность и содержание охраны труда.....	5
Нормативно-правовые акты по охране труда.....	16
Глава 2. Оценка состояния охраны труда на примере Усть-Таттинского потребительского общества.....	21
2.1. Краткая характеристика Усть-Таттинского потребительского общества.....	21
2.2. Анализ системы охраны труда в Усть-Таттинском потребительском обществе.....	29
2.3. Основные причины, сдерживающие развитие системы охраны труда в Усть-Таттинском ПО.....	33
Глава 3. Разработка проекта по совершенствованию системы охраны труда в Усть-таттинском ПО.....	35
3.1. План мероприятий.....	35
3.2. Оценка затрат на реализацию проекта.....	41
Заключение.....	43
Список использованной литературы.....	45

## ВВЕДЕНИЕ

На всех предприятиях создаются здоровые и безопасные условия труда, устанавливаются правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, а также создаются условия труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятия. Администрация обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Целью охраны труда является научный анализ условий труда, технологических процессов, аппаратуры и оборудования с точки зрения возможности возникновения появления опасных факторов, выделение вредных производственных веществ. На основе такого анализа определяются опасные участки производства, возможные аварийные ситуации и разрабатываются мероприятия по их устранению или ограничению последствий.

Охраной труда называют разработку и использование мер, защищающих человека в процессе труда, составляющих содержание человеческой деятельности. Она является важнейшей составляющей безопасности жизнедеятельности человека.

Область человеческой деятельности, которая называется «безопасность жизнедеятельности», включает три взаимосвязанных раздела: «охрана окружающей среды (экология)», «охрана человека в быту», «охрана человека в процессе труда». В охране труда тоже можно выделить социально-экономические меры защиты человека, правовые, медико-биологические

мероприятия, техники безопасности, которые являются основной частью охраны труда.

Цель курсового проекта – разработать рекомендации и мероприятия по совершенствованию системы охраны труда на конкретном предприятии.

В соответствии с целью, в работе поставлены следующие задачи:

Изучить теоретические основы охраны труда;

Проанализировать систему охраны труда на конкретном предприятии;

Разработать мероприятия и рекомендации по совершенствованию системы охраны труда на предприятии.

Структура работы: курсовой проект состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОНЯТИЯ «ОХРАНА ТРУДА»

## 1.1. Сущность и содержание охраны труда

Понятие охраны труда содержится в ст.1 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999г.№181-ФЗ и сформулировано следующим образом: «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 мероприятия». [3, с.83]

Под иными мероприятиями следует понимать мероприятия, направленные на выполнение требований пожарной безопасности, промышленной безопасности и т.п., в ходе трудовой деятельности работников.

Необходимо отметить, что охрану труда нельзя отождествлять с техникой безопасности, производственной санитарией, гигиеной труда, так как они являются элементами охраны труда, её составными частями.

Кроме понятия охраны труда в ст.1 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» даются и другие определения, а именно:

Безопасность-это отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба.

Безопасные условия труда - это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы. [6, с.103]

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производительный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. [11, с.93]

В основном законе нашего государства Конституции Российской Федерации, принцип охраны труда определен в статье 37«...Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...»

В Трудовом кодексе РФ отражены следующие вопросы:

-«Охрана труда»;

-«Труд женщин»;

-«Труд молодежи».

Основные принципы государственной политики в области охраны труда представлены в ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» от 23 июля 1999 года.

- признание приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

-государственное управление и координация деятельности в области охраны труда, государственный контроль и контроль над соблюдением требований охраны труда;

-установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех видов собственности;

-обеспечение общественного контроля соблюдением законодательства в области охраны труда;

-обязательность расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях;

-обучение безопасным методам труда и подготовка специалистов в области охраны труда;

-гарантирование компенсации за вред, причиненный работникам другие принципы. [7, с.105]

Дополнительные условия охраны труда рассматриваются при составлении коллективного договора и контракта, т.е. индивидуального трудового договора.

Одним из основных свойств любой системы, в том числе и системы управления охраной труда, является ее постоянное улучшение.

Результативность системы управления повышается при использовании концепции и целей, результатов проверок, анализа данных, корректирующих и предупреждающих действий. При непрерывном совершенствовании системы управления охраной труда организация всегда стремится достичь повышения результативности управления охраной труда, направленного на исключение травм, смертельных случаев, профессиональных заболеваний работников, путем снижения опасностей трудового процесса и сопутствующих ему рисков.

Результативные решения базируются на анализе фактических данных и достоверной информации. Система управления должна предусматривать проведение анализа фактов, известных работникам, что будет способствовать принятию правильного решения на основе этого анализа. Только на основании анализа данных (информации, фактов) руководство принимает решения по повышению эффективности системы, улучшению условий труда и потребности в ресурсах.

руд и здоровье людей в Российской Федерации охраняются государством. Это провозглашено в ст.7 Конституции РФ. В современных экономических условиях проблема безопасности условий труда работников приобрела первостепенное значение. За последние десять лет в России принято множество нормативных правовых актов в области охраны труда.

Основополагающим среди них является Трудовой Кодекс РФ (далее ТК), который после отмены в 2005г. Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ воспринял многие его положения.

Определяя сферу применения законодательства России об охране труда, ТК предусматривает его распространение на всех работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, военнослужащих, направляемых на работы в различные организации, учащихся образовательных учреждений, проходящих производственную практику, и других граждан в период их работы.

Законодательство об охране труда действует также в отношении иностранных граждан, работающих в организациях, находящихся под юрисдикцией Российской Федерации, если иное не предусмотрено международным договором России.

Закрепление в Трудовом кодексе РФ в качестве одного из основных принципов государственной политики в сфере охраны труда, принятия и реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, следует рассматривать, как утверждение метода правового регулирования охраны труда с применением основных присущих этому методу средств: юридическими способами обеспечения интересов субъектов права, придания требованиям охраны труда юридической силы, их государственной поддержки и т.п.

В широком смысле под охраной труда понимается система сохранения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст.209 Трудового Кодекса РФ).

Охрана труда как институт трудового права -- это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. (В юридической литературе термин «охрана труда» иногда употребляется в широком смысле как совокупность всех норм, установленных в интересах трудящихся.)



В этих нормах конкретизируется закрепленное в ст.37 Конституции РФ и в ст. 2 ТК право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

- правила и инструкции по технике безопасности и производственной санитарии;
- специальные нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях;
- нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
- нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда;
- правила расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля, а также устанавливающие ответственность за нарушения законодательства об охране труда.

Эти нормы, объединённые одной целью, могут приниматься как на локальном уровне, так и в централизованном порядке.

Формирование правовой основы охраны труда определяется государственной политикой в названной сфере. В Трудовом Кодексе закреплены такие принципиально важные положения, определяющие содержание и направление развития законодательства об охране труда и практики его применений, как:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;

государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

координация деятельности в области охраны труда, деятельности в области охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

международное сотрудничество в области охраны труда;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Принятые решения официально доводят до сведения лиц, ответственных за конкретный элемент системы, комитета по охране труда, работников, а также их представителей. Выявленные в процессе проверки, контроля и оценки результативности системы управления охраной труда, а также результаты анализа руководством ее эффективности несоответствия подлежат устранению. Это обеспечивается принятием решения и разработкой мероприятий по проведению корректирующих и предупреждающих действий, а также по своевременному внесению необходимых изменений в действующие планы и программы.

Положение о СУОТ может содержать следующие разделы и подразделы.

Основные принципы политики в сфере охраны труда.

Предприятие определяет и документально оформляет политику руководства в области охраны труда. Эта политика должна быть органично сопряжена со всеми элементами деятельности организации. Формирование политики осуществляется на основе комплексной оценки уровня опасности производственных объектов организации, которая проводится путем выявления всех опасных и вредных производственных факторов, характерных для каждого объекта, их оценки и анализа возможных вариантов и уменьшения риска возникновения опасной ситуации. Политика в области

охраны труда должна быть документально оформлена, доведенная до всех работников и подвергаться периодическому рассмотрению и возможному корректировке в связи с изменениями в производственном процессе.

Политика в области охраны труда должна:

определять общие задачи по улучшению охраны труда;

соответствовать характеру и масштабу рисков, которые могут возникнуть на производстве;

включать обязательства руководства по постоянному улучшению охраны труда, содействие формированию общественных органов, обеспечение социального партнерства, информирование работников об условиях труда и существующих производственных рисках.

Непосредственная ответственность руководства за охрану жизни и здоровья работающих в организации определена Законом Украины "Об охране труда" и нормативно-правовыми актами по охране труда.

Планирование и финансирование мероприятий по охране труда

Планирование мероприятий предусматривает определение условий труда и реализацию основных направлений работы по улучшению охраны труда, определение потребности в новой технике, технологии, инженерно-технических средствах безопасности и санитарно-бытовом обслуживании на основании внутреннего и внешнего аудита охраны труда, анализа причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний .

Необходимо предусмотреть определение и своевременное корректирование перечне факторов, влияющих на безопасность труда. При планировании задач в сфере охраны труда эти факторы должны подразумеваться.

Основные направления перспективного планирования - составление комплексных планов улучшения состояния охраны труда, которые должны быть составной частью экономического и социального развития организации:

текущего (годового) плана мероприятий по охране труда, включаемых в коллективный договор;

оперативных (квартального, месячного) планов по цехам, отделам и участках (решения, приказы, мероприятия по расследованию несчастных случаев, предписания органов государственного надзора за охраной труда и т.п.).

Предприятие обеспечивает разработку, финансирование и реализацию мероприятий, направленных на доведение условий и безопасности труда требованиям, изложенным в коллективном договоре, но не ниже нормативных.

#### Обязанности и ответственность

Для эффективного функционирования СУОТ необходимо определить обязанности, ответственность и полномочия руководителей служб и подразделений а также работников по охране труда при разработке, внедрении и совершенствовании СУОТ. Обязанности и полномочия персонала, руководит, выполняет и проверяет различные виды деятельности, которые влияют на риски возникновения опасных ситуаций, связанных с деятельностью организации, оборудованием и рабочими процессами, должны быть определены, задокументированы и доведены до сведения сотрудников для содействия управлению в сфере охраны труда.

#### Служба охраны труда

Предприятие должно разработать Положение о службе охраны труда, который должен соответствовать Типовому положению о службе охраны труда (НПАОП 0.00-4.35-04), утвержденном приказом Госнадзорохрантруда Украины от 15.11.2004 № 255, зарегистрированном в Минюсте Украины 01.12.2004 за № 1526/10125.

#### Комиссии и общественные органы

Основные задачи и полномочия комиссии по вопросам охраны труда должны соответствовать Типовому положению о комиссии по вопросам охраны труда предприятия (НПАОП 0.00-4.09-07), утвержденном приказом Госгорпромнадзора № 55 от 21.03.2007, зарегистрированном Минюстом 04.04.2007 за № 311 / 13578, а компетенция уполномоченных наемными

работниками - Типовому положению о деятельности уполномоченных наемными работниками лиц по вопросам охраны труда (НПАОП 0.00-4.11-07), утвержденном приказом Госгорпромнадзора № 56 от 21.03.2007, зарегистрированному в Минюсте 06.04.2007 за № 316 / 13583.

#### Компетентность и подготовка

Определяется круг работников, выполняющих тяжелые работы, работы с вредными или опасными условиями труда, а также такие, где есть потребность в профессиональном отборе. Работники этих категорий должны проходить предварительный (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры. Перечень вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса, при работе с которыми обязательны предварительный (периодические) медицинский осмотр работников, Перечень общих медицинских противопоказаний к работе с вредными и опасными факторами производственной среды и трудового процесса, Перечень работ, для выполнения которых является обязательным предварительный (периодические ) медицинский осмотр работников, приведен в Порядке проведения медицинских осмотров работников определенных категорий, утвержденному приказом Минздрава от 21.05. 2007 № 246, зарегистрированным в Минюсте 23.07. 2007 за № 846/14113. Перечень работ, где есть потребность в профессиональном отборе (ДНАОП 0.03-8.06-94), утвержден приказом Минздрава Украины и Госнадзорохрантруда Украины от 23.09.94 № 263/121, зарегистрированным в Минюсте Украины 28.07.94 № 176/385. Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних (ДНАОП 0.03-8.07-94), утвержден приказом МЗ Украины от 31.03.94 № 46, зарегистрированным в Минюсте Украины 28.07.94 за № 176 / 385. Перечень тяжелых работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин (ДНАОП 0.03-8.08-93), утвержден приказом МЗ Украины от 29.12.93 № 256, зарегистрированным в Минюсте Украины 30.03.94 за № 51/260

В Положении о СУОТ регламентируется порядок действий, компетенция ответственных лиц при организации и проведении обучения, своевременная актуализация учебных программ и инструкций.

Система контроля в зависимости от объемов производства и численности работающих может предусматривать внутренний аудит, оперативный контроль руководителей работ и других должностных лиц, контроль со стороны службы охраны труда, а также общественный контроль.

При проведении внутреннего аудита определяются и документируются полномочия и способ действий при решении таких задач:

- определение участников групп, проводящих обзор организации или ее отдельных подразделений;

- установление периодичности осмотров;

- определение случаев, когда есть потребность во внеочередном осмотре;

- установление основных моментов, которым нужно уделять особое внимание при проведении осмотра, возможно, составление опросного листа, составление протоколов осмотров с определением сроков устранения замечаний;

- разработка плана мероприятий по устранению выявленных недостатков;

- организация соучастия сотрудников в работе групп.

Для документирования обзора организации целесообразно составить планы осмотра, порядок проведения осмотра, а также соответствующие протоколы.

В организациях, в отношении которых это регламентировано нормативно-правовыми актами по охране труда, внедряется 3-ступенчатая система контроля.

Для проведения независимого (внешнего) аудита охраны труда целесообразно привлекать сторонние компетентные организации.

Согласно ст.13 Закона Украины "Об охране труда", проведение аудита охраны труда является обязательным.

## 1.2 Предупреждающие и корректирующие действия

Необходимо устранять выявленные несоответствия в процессе проверки системы управления охраной труда, контроля и оценки ее результативности, а также оценки результатов анализа руководством эффективности функционирования системы управления охраной труда. Для этого следует намечать мероприятия по проведению предупреждающих и корректирующих действий и своевременно вносить изменения. Требуемые мероприятия должны включать в себя:

- определение и анализ первопричин любого несоблюдения правил по охране труда и (или) результативности мероприятия при функционировании системы управления охраной труда;
- планирование, реализацию, проверку эффективности и документального оформления корректирующих и предупреждающих действий;
- мероприятия по внесению изменений в систему управления охраной труда.

Если оценка системы управления охраной труда или иная достоверная информация демонстрируют, что предупреждающие и корректирующие действия по оптимизации рисков, опасных и вредных производственных факторов неэффективны или могут стать таковыми, то должны быть своевременно предусмотрены, полностью выполнены и документально оформлены другие, более действенные предупредительные и регулирующие меры. охрана труд предупреждающий

### 1.2. Нормативно-правовые акты по охране труда

В Российской Федерации действует система нормативно правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых



инструкций по охране труда, правил и инструкций по безопасности, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. [10, с.203]

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два года.

Основные направления государственной политики в области охраны труда:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативно-правовых актов РФ об охране труда, а также федеральных, целевых, отраслевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда;
- участие государства в финансировании охраны труда;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда.

[6, с.204]

В соответствии со ст.14ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан:

- 1.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации оборудования и осуществление технических процессов.
- 2.Обеспечить применение средств индивидуальной защиты и коллективной защиты.

3.Обеспечить соответствие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.

4.Обеспечить режим труда и отдыха.

5.Проведение инструктажа по охране труда.

6.Проверку знаний требований охраны труда.

7.Обеспечить организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев и оформление документации по расследованию.

9.Обеспечить проведение за счет средств организации обязательных предварительных и периодических осмотров. [12, с.86]

В свою очередь работник также обязан выполнять требования по охране труда.

Обязанности работника:

1.Соблюдать требования по охране труда;

2.Правильно применять средства индивидуальной защиты;

3.Проходить обучение, инструктажи и проверку знаний требований охраны труда;

4.Немедленно извещать своего руководителя работ о любой ситуации, которая угрожает жизни или здоровья людей;

5.Проходить предварительные медосмотры.

6. Все работники предприятия, в т.ч. и ее руководитель обязаны проходить обучение охране труда и проверку знаний требования охраны труда в порядке установленном правительством РФ.

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнение обязательств по охране труда, предусмотренных договорами, несут ответственность.

В зависимости от характера нарушения и последствий предусмотрены три формы ответственности.

1. Дисциплинарная ответственность - замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Возможно лишение премии.

2. Административная ответственность - влечет наложение штрафа в размере до ста минимальных размеров оплаты труда. Штрафы имеют право налагать должностные лица государственного надзора и контроля по охране труда.

3. Уголовная - определяется судом. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил. Если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, то наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до пяти лет.

В некоторых случаях возможна и материальная ответственность, которая имеет два вида:

-материальная ответственность работника за нанесенный им ущерб предприятию (работодателю);

-материальная ответственность предприятия (работодателя) перед работником за нанесенный ему ущерб на работе.

В случаях, если деятельность организации осуществляется с опасными для жизни и здоровья работников нарушениями требований охраны труда, указанная деятельность могут быть приостановлены в соответствии с предписаниями руководителей.

Использование законодательных и других нормативно-правовых актов по охране труда

В разделе определяются лица, ответственные за своевременное получение, учет, актуализацию и распространение законодательных и других нормативно-правовых актов по охране труда.

Необходимо документально определить порядок их использования в производственной деятельности и в нормативных актах организации.

Должна быть определена компетенция и порядок действий работников по:

разработки внутренних нормативных актов;

распространение актов, сбора и анализа предложений и замечаний работников относительно эффективного их внедрения;

внесение изменений, если это признано целесообразным.

Таким образом, целью охраны труда является научный анализ условий труда, технологических процессов, аппаратуры и оборудования с точки зрения возможности возникновения появления опасных факторов, выделение вредных производственных веществ. На основе такого анализа определяются опасные участки производства, возможные аварийные ситуации и разрабатываются мероприятия по их устранению или ограничению последствий.

## **ГЛАВА 2 ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ УСТЬ-ТАТТИНСКОГО ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ОБЩЕСТВА**

### 2.1. Краткая характеристика Усть-Таттинского потребительского общества

В период раздробления потребительских обществ в Республике Саха (Якутия) с целью преодоления кризиса в 1998 году на базе Таттинского улусного потребительского общества было создано четыре юридических лица: Ытык-Кюельское, Таттинское, Черкехское, Усть-Таттинское потребительские общества.

Усть-Таттинское потребительское общество было учреждено пайщиками из четырех наслегов улуса (Усть-Таттинского, Уолбинского, Баягинского, Хара-Алданского). Эти наслега, наиболее отдаленные от улусного центра, располагают относительно сложной транспортной схемой. Обществу было передано основных средств на сумму 2531 тыс. рублей.

В начале деятельности потребительского общества действовали четыре магазина по продаже товаров повседневного спроса; четыре хлебопекарни; столовая, имеющая кондитерский цех. Следовательно, занимались розничной торговлей, производством хлеба и хлебобулочных изделий, организацией общественного питания.

Вновь созданной организации необходимо было занять прочную позицию в экономике улуса, стать равноправным конкурентом другим субъектам потребительского рынка. Следовало расширить реализацию товаров, расширить сбыт собственной продукции для более полного привлечения потенциальных покупателей и потребителей, завоевать доверие жителей улуса. Создать имидж потребительской кооперации как социально ориентированной системы можно только тогда, когда население будет

получать реальную пользу, прежде всего – экономическую выгоду от деятельности кооперативных организаций.

Был выбран путь диверсификации деятельности для достижения поставленных задач.

«Диверсификация (от лат. Diversus – разный и facere - делать) – расширение ассортимента, изменение вида продукции, производимой предприятием, фирмой, освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства, получения экономической выгоды, предотвращения банкротства». [10, с.93]

Как показывает опыт зарубежных форм и передовых отечественных предприятий, в условиях рыночных отношений диверсификация деятельности является залогом успеха любой организации.

Для диверсификации деятельности необходимо было укреплять, расширять материально-техническую базу.

Усть-Татгинское потребительское общество с момента создания по мере возможностей вкладывает средства в обновление основных фондов.

В 1999 году открыли новый магазин «Кустук» в улусном центре Ытык-Кюель. Магазин должен был стать «лицом» организации, поэтому большое внимание было уделено созданию современного интерьера для привлечения потенциальных покупателей. Был проведен «евроремонт» здания. Штат работников сформировали из опытных, инициативных работников торговли.

Доля потребительского общества в общем объеме товарооборота улуса возросла от 7,1% в 1998 году до 11,9% в 1999 году.

С этого года начали устанавливать прямые связи с поставщиками товаров. Был заключен договор с железнодорожной станцией «Эргис». Приобрели автомашину марки «Камаз». Жители сел улуса получили возможность приобретать мебель, сложные технические товары по доступным ценам, не выезжая за ее пределы.

Со следующего 2000 года начали предоставлять платные услуги населению. В эксплуатацию был введен цех по производству мебели.

В связи с расширением деятельности численность работников составила 62 человека, увеличившись в 2 раза по сравнению с 1998 годом. Потребительское общество стало вносить посильный вклад в решение проблем занятости в сельской местности.

В течение года была проведена перепись пайщиков с целью уточнения их численности. Установлены следующие размеры паевого взноса: для ветеранов войны и тыла – 150 рублей, остального населения – 300 рублей, работников потребительского общества – 1000 рублей.

Работа по восстановлению социальной базы кооперации была продолжена в 2001 году. Расширили ассортимент товаров, отпускаемых пайщиками со скидкой 15%. Была введена тетрадь учета покупок каждого пайщика. Каждый месяц по результатам суммы покупок предоставлялась дополнительная скидка в сумме 300 рублей. Один раз в месяц проводился «Единый день пайщика». Каждый пайщик мог получить полноценную информацию о деятельности потребительского общества. В каждом обслуживаемом населенном пункте активным пайщикам за счет организации стали выписывать газету «Российская кооперация».

Потребительским обществом в результате анализа конъюнктуры рынка были предприняты меры по усилению конкурентоспособности, так как за эти годы активизировались частные предприниматели. В селе Усть-Татта в магазине «Алдаана» был проведен «евроремонт», полностью обновлено торгово-технологическое оборудование. При этом во внимание было принято то, что частники в основном торговали продуктами питания. Оборотные средства были направлены в первую очередь для закупа товаров, представленных в ассортименте конкурентов, у прямых поставщиков. Таким образом, добились относительного снижения цен на товары, что привело к повышению охвата покупательных фондов населения обслуживаемой территории. Продажа на одного жителя составила 7111 руб., что позволило потребительскому обществу занять почетное второе место в рейтинге кооперативных организаций Республики Саха (Якутия).

Открыли прокат видеокассет, отдел промыслов. Народные умельцы получили возможность реализовать свою продукцию.

Была введена в эксплуатацию новая хлебопекарня в селе Усть-Татта. Были созданы условия для повышения эффективности производства хлеба и хлебобулочных изделий. Предусмотрены меры по обеспечению нормальных условий труда работникам. Комната отдыха оснащена мягкой и кухонной мебелью, что, несомненно, улучшает моральный климат в рабочем коллективе.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности Усть-Таттинского потребительского общества за 2006-2008 гг.

Для характеристики финансово-хозяйственной деятельности Усть-Таттинского ПО рассмотрим данные таблицы 1,2,3,4

Таблица 1

Основные экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия

Показатели	2006 г	2007 г	2008 г
Внеоборотные активы	7910	8046	6747
Оборотные активы	17694	17549	20271
Запасы	9935	10528	10268
Краткосрочные финансовые вложения			
Денежные средства			
Дебиторская задолженность	1055	487	300
Собственные средства (капитал и резервы)	6704	6534	9703
Долгосрочные обязательства	15042	15086	15114
Займы и кредиты			
Кредиторская задолженность	4913	3168	2817
Краткосрочные обязательства	5649	7341	9087
Выручка	10562	10509	11904
Себестоимость	54391	48615	42492
Результат от продаж	36685	33655	28060



Результат до налогообложения	2953	2094	2516
Чистый результат деятельности	776	469	322
Торговля	298	44	28
Общественное питание	-139	-34	-19
Промышленность	-32	-30	
	469	108	47

На основе приведенной информации в таблице 1 выявляются причины изменения показателей в динамике, делается общий вывод о финансово-хозяйственном состоянии предприятия на анализируемый период времени.

Анализируя данные можно сделать вывод о том, что в связи с уменьшением объема производства продукции уменьшилась выручка от реализации. На себестоимость продукции влияет то с увеличением, то уменьшением размер выручки реализованной продукции.

Дебиторская задолженность увеличивается с годами вследствие инфляции, удорожания кормов для животных, стоимость приобретенных семян и посадочного материала, увеличение цен на электроэнергию и по другим причинам. В результате уменьшения себестоимости в хозяйстве наблюдается уменьшение чистого результата деятельности. Видно, что чистый результат деятельности в 2007 году составил 44 тыс. рублей, что на 254 тыс. меньше, чем в 2006 году. В 2008 году этот показатель уменьшился на 16 тыс. рублей, чем в 2007 году.

В период с 2006 по 2008 г. увеличилась дебиторская и кредиторская задолженности. Дебиторская задолженность в 2007 году уменьшилась на 170 тыс. рублей, чем в 2006 году, а в 2008 году задолженность выросла на 3169 тыс.рублей - вследствие того, что не полностью возвращаются деньги за продукцию. Кредиторская задолженность в 2007 году составляла 7341 тыс.рублей, что на 1692 тыс. рублей выше, чем в 2006 году. В 2008 году кредиторская задолженность выросла на 1746 тыс. рублей, чем в 2007 году – потому, что хозяйство берет кредиты для развития. Потребительское общество

задолжало поставщикам и подрядчикам, значительно выросли долги перед государственными внебюджетными организациями. А также по налогам и сборам выросли задолженности.

Далее рассмотрим таблицу 2, где приведены показатели эффективности деятельности.

Таблица 2

Показатели эффективности деятельности

Показатели	2006 г	2007 г	2008 г
Рентабельность активов	1,11	0,17	0,11
Рентабельность собственного капитала	2,02	0,29	0,19
Рентабельность оборотного капитала	1,60	0,25	0,15
Рентабельность продаж	5,43	4,31	5,92
Рентабельность чистой прибыли	0,55	0,09	0,07

По данным, приведенным в таблице 2, мы видим, что с каждым годом рентабельность активов падает, так в 2007 году данный показатель уменьшился на 0,94%, чем в 2006 году, а в 2008 году также произошло сокращение рентабельности активов на 0,6%, чем в 2007 году.

Таким же образом с каждым годом падают показатели рентабельности собственного капитала, рентабельность оборотного капитала, рентабельность продаж и рентабельность чистой прибыли, что является отрицательным показателем деятельности потребительского общества. Данные таблицы 2 показывают, что с каждым годом снижается эффективность использования оборотного капитала.

Таблица 3

Показатели платежеспособности и ликвидности

Показатели	2006 г	2007 г	2008 г
Коэффициент платежеспособности	1,68	1,67	1,70

Коэффициент текущей ликвидности	1,68	1,67	1,70
Коэффициент быстрой ликвидности	0,73	0,67	0,84
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,10	0,05	0,03
Коэффициент обеспеченности собств. средств.	0,40	0,40	0,41

Как видно по данным таблицы 3, Усть-Таттинское потребительское общество находится в устойчивом финансовом положении. Все приведенные коэффициенты выше или всего на ничего ниже нормативного значения. Если сравнить три года, то самым удачным годом явился 2006 год. Все показатели в 2006 году были выше по сравнению с 2007 и 2008 годом. Так коэффициент платежеспособности и коэффициент текущей ликвидности равны: в 2007 году сократились на 0,1, чем в 2006 году и ниже на 0,3, чем в 2008 году. Коэффициент абсолютной ликвидности в 2007 году был меньше нормативного значения на 0,15 и составил 0,05, а в 2008 году данный коэффициент снизился до 0,03, что стало следствием увеличения размера кредиторской задолженности и снижения денежных средств потребительского общества в 2008 году (что видно в таблице 1). Коэффициент быстрой ликвидности в течение трех лет совпадал с нормативным значением. Все коэффициенты свидетельствуют о том, что потребительское общество в состоянии погасить краткосрочные долги.

Таблица 4

Показатели финансовой устойчивости

Наименование	2006	2007	2008
Коэффициент автономии	0,59	0,59	0,56
Коэффициент финансовой устойчивости	1,42	1,44	1,27
Коэффициент финансовой зависимости			
Коэффициент маневренности	0,70	0,70	0,79

	0,47	0,47	0,55
--	------	------	------

Как мы видим по таблице 4, коэффициент автономии в 2007 году составил 0,59%, в 2006 году так же был равен 0,59%. А в 2008 году данный показатель снизился на 0,03%. Как мы знаем, коэффициент автономии показывает, какую часть всего капитала составляют собственные средства, то есть независимость предприятия от заемных средств. Таким образом, данные таблицы 4 показывают, что потребительское общество финансово устойчиво, стабильно и независимо от внешних кредиторов.

Коэффициент финансовой устойчивости показывает, какую часть всего капитала составляют заемные средства. В нашем случае в 2007 году произошло повышение данного коэффициента на 0,2%, чем в 2006 году и уменьшение его на 0,17% в 2008 году. Это объясняется тем, что уменьшилась доля заемных средств в финансировании предприятия. Это можно считать как положительный показатель в деятельности потребительского общества.

Коэффициент маневренности в 2006 году и в 2007 году был равен 0,47%, а в 2008 году он повысился на 0,08%. Это свидетельствует о том, что половина собственных средств Усть-Таттинского потребительского общества находится в мобильной форме и позволяет ими свободно маневрировать.

Таким образом, Усть-Таттинское потребительское общество находится в состоянии финансовой устойчивости, то есть существует обеспеченность запасов источниками их формирования. Финансовую ситуацию за 2008 год можно охарактеризовать как не вполне благоприятную для развития предприятия по сравнению с предыдущими годами. Мы можем объяснить это тем, что в стране сложился финансовый кризис. Но в то же время потребительское общество обеспечено собственными оборотными средствами, которые служат источниками формирования запасов.

По результатам анализа финансово-хозяйственной деятельности Усть-Таттинского потребительского общества можно сделать вывод, что предприятие функционирует стабильно и устойчиво.

## 2.2. Анализ системы охраны труда в Усть-Таттинском ПО

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

Ответственность за состояние охраны труда в Усть-Таттинском ПО возложена на директора общества.

По должностным инструкциям, директор должен обеспечивать на предприятии соблюдение законов, норм, правил и инструкций по охране труда.

В 2005 году в Усть-Таттинском ПО был принят коллективный договор, где в разделе «Условия и охрана труда» администрация обязуется:

Выполнять мероприятия по улучшению условий труда.

Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами законодательства об охране труда.

Организовать контроль за соблюдением воздуха рабочей зоны в соответствии с требованиями ГОСТа 121005 – 88.

Обеспечить организацию и проведение обучения, стажировку рабочих и специалистов, с последующей проверкой знаний правил инструкций по охране труда.

Обеспечить безопасные условия ведения работ на всех фазах производства, не допускать к эксплуатации машины, механизмы и оборудование, не соответствующие требованиям охраны труда, обеспечить

строгое соблюдение должностными лицами технологической дисциплины и графиков планово-предупредительных ремонтов.

Ежемесячно возмещать рабочим затраты на приобретение молока, из расчета 0,5 литра на рабочую смену, в дни фактической занятости на работах, связанных с применением химических веществ, при работе с которыми рекомендуется применение молока или других равноценных продуктов, согласно утвержденному списку профессий и работ.

Систематически обновлять и пополнять учебные пособия, средства агитации и пропаганды для кабинета охраны труда.

Своевременно выдавать работникам спецодежду, специальную обувь и защитные приспособления надлежащего качества, количества и размеров в соответствии с нормами.

Контролировать исправность и обязательное ношение спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Иметь во всех подразделениях и цехах аптечки с необходимым количеством медикаментов и перевязочных средств по установленной норме на одного работающего.

Соблюдать трудовое обязательство в части условий труда женщин и подростков.

Обеспечить при поступлении на работу проведение предварительных, а так же, периодических медицинских осмотров трудящихся в соответствии с приказом Минздрава РФ № 55.

Производить возмещение труда в соответствии с «Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей», утвержденными постановлением Верховного Совета РФ от 24.12.92 года № 4214 – 1.

Проводить анализ заболеваемости, медицинского обслуживания, производственного травматизма и условий труда.

В обязанности директора входят такие функции по охране труда, как:

1.Проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2. Разрабатывать мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, а также организовать внедрение мероприятий.

3.Организовать работу по проведению проверок технического состояния зданий, сооружений, оборудования на соответствии их требованиям техники безопасности;

4.Организация работы по аттестации рабочих мест на соответствии требованиям безопасности;

5.Участие в расследовании несчастных случаев и оформление документации по расследованию;

6.Проведение вводного инструктажа.

Обязательные виды инструктажей:

1.Вводный

2.Первичный

3.Повторный

4.Текущий

5.Внеплановый

По идее вводный инструктаж директор должен проводить по 2-х часовой программе.

Содержание:

-знакомство с правилами внутреннего трудового распорядка с основной нормативной документацией;

-с правилами поведения на территории;

-с основными опасными и вредными производственными факторами;

-с общими средствами индивидуальной и коллективной средств защиты;

-с правилами противопожарной безопасности.

Результаты должны оформляться в журнале.

Первичный инструктаж директор должен проводить с вновь поступающими на работу, переведенными с другого рабочего места или из другой организации.

Содержание:

-знакомство с основным оборудованием вредными и опасными факторами;

-с общими средствами индивидуальной защиты.

Инструктаж должен сопровождаться практическим показом приемов и методов безопасной работы.

Результаты должны оформляться в журнале.

Повторный инструктаж директор должен проводить через каждые три месяца по программе первичного инструктажа с целью обновления знаний.

Текущий инструктаж директор должен проводить непосредственно перед началом работ, на которые оформляется наряд-допуск. Отметка делается в наряде, там же указывается срок, на который выдается наряд.

Внеплановый инструктаж директор должен проводить после грубейших нарушений требований охраны труда, после несчастного случая при внедрении новой нормативной документации, при изменении хода технологического процесса при внедрении новых средств механизации.

Основные виды контроля:

- 1.Оперативный руководитель работ и других должностных лиц.
- 2.Контроль требования безопасности труда при аттестации рабочих мест.
- 3.Контроль, осуществляемый службой охраны труда.
- 4.Ведомственный контроль вышестоящих организаций.
- 5.Государственный контроль инспекциями Госнадзора.

При аттестации рабочих мест наряду с оценкой технического оснащения рабочих мест и их организации в Усть-Таттинском ПО проводится анализ их соответствия требованиям охраны труда. В состав аттестационной комиссии входят главные специалисты организации и сам директор. По результатам



аттестации заполняются карты аттестации рабочих мест. Официальное заключение об оценке условий труда дают органы экспертизы условий труда, министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

В Усть-Таттинском ПО аттестация проводится не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений. На предприятии при проведении аттестации издается приказ, в котором определяются сроки и график проведения работ по аттестации.

Документы аттестации рабочих мест по условиям труда являются материалами строгой отчетности и подлежат хранению в течение 45 лет.

Учет и расследование несчастных случаев на производстве ведется в соответствии с положением о расследовании несчастных случаев на производстве.

В Усть-Таттинском ПО директором создается план мероприятий по обеспечению безопасности на год.

### 2.3. Основные причины, сдерживающие развитие системы охраны труда в Усть-Таттинском ПО

Итак, основными причинами, сдерживающими развитие эффективной системы охраны труда в Усть-Таттинском ПО, мы видим следующее:

Во-первых, в Усть-Таттинском ПО директор физически не может справиться с объемом работ. Он не проходил обучение с 2004 года, а это, на наш взгляд, отрицательный показатель системы охраны труда на предприятии. Из-за перегруженности директора своей основной деятельностью, он не успевает провести инструктажи, проверять условия труда рабочих, обновлять противопожарные оборудования.

Во-вторых, несмотря на то, что все законы, стандарты по охране труда, правила безопасности, программы инструктажей расписаны и висят на каждом уголке, практически они не применяются, работники как-то далеки от этого.

Третья причина, слабая оснащенность противопожарным оборудованием. В ходе наблюдения мы выяснили, что из четырех существующих, только один огнетушитель находится в исправном состоянии.

Если сказать обобщенно, одной из серьезных проблем в Усть-Таттинском ПО является то, что действующая в настоящее время система управления охраной труда построена на принципах реагирования на страховые случаи, а не на принципах их профилактики. Мы выявили, что анализ влияния неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников в Усть-Таттинском ПО практически не проводится; фиксируются лишь последствия, приведшие к несчастным случаям, а не причины их возникновения. Основное внимание уделяется не предупреждению случаев повреждений здоровья работников, а компенсационным мероприятиям при наступлении несчастных случаев. Отсутствие механизмов правовой защиты здоровья работников на производстве и эффективных методов контроля и надзора привело не только к усилению тенденции сокрытия информации о неблагоприятных условиях труда и риске повреждений их здоровья, но и к допуску работников к профессиональной деятельности без учета, а порой и вопреки медицинским показаниям.

Итак, на основе выявленных причин, мы в третьей главе разработаем проект по совершенствованию системы охраны труда в Усть-Таттинском потребительском обществе.

## **ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА В УСТЬ- ТАТТИНСКОМ ПО**

### 3.1. План мероприятий

Итак, для совершенствования сложившейся системы охраны труда в исследуемой организации, мы разработали рекомендации и предложения:

1. Создать службу охраны труда на предприятии;
2. Обновить противопожарное и иное оборудование, обеспечивающее безопасность труда работников.

1. Для воплощения в жизнь первого предложения, нам сначала нужно определиться, нанять специалиста по охране труда или создать службу охраны труда. В силу ст. 217 ТК РФ для соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого ведущего производственную деятельность работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Если численность работников менее 50 человек, работодатель с учетом специфики его производственной деятельности принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда (который должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в данной области). Как мы увидели из анализа деятельности организации, до этого директор Усть-Таттинского ПО посчитал, что с учетом специфики деятельности ему не понадобится ни то, ни другое, функции по охране труда в организации он будет осуществлять самостоятельно.

Вместе с тем мы можем порекомендовать директору Усть-Таттинского ПО заключить гражданско-правовой договор на оказание услуг в области охраны труда со специалистом или организацией, оказывающими такие услуги. Данное право директору предоставляет ч. 3 ст. 217 ТК РФ. Тем

временем директор должен знать, что организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и ее правила устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Введение должности специалиста по охране труда

Итак, решение о создании службы охраны труда в Усть-Таттинском ПО принято. Теперь директору необходимо:

- ввести в штат новую должность, издав приказ о внесении изменений в штатное расписание;
- разработать должностную инструкцию;
- заключить трудовой договор.

Пример приказа мы приводим в Приложении 1.

Составляя должностную инструкцию специалиста (инженера) по охране труда, нужно обратиться к Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37. Данным Справочником установлены требования к квалификации такого работника и должностные обязанности.

На должность инженера (специалиста) по охране труда назначаются лица, имеющие:

- высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы;
- среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее трех лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее пяти лет.

Должностные обязанности этого специалиста таковы:

- осуществление контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- изучение условий труда на рабочих местах, подготовка предложений о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств, других средств защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

- участие в проведении проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников;

- проведение работ по аттестации и сертификации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда совместно с другими подразделениями;

- контроль своевременности проведения соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований состояния оборудования, машин и механизмов, соблюдение графиков замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением действующих норм, правил и инструкций по охране труда;

- участие в рассмотрении вопроса о возмещении работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием или другим повреждением здоровья, связанными с выполнением трудовых обязанностей;

- проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику, и др.

Создание отдела по охране труда

Если директор все же решит создать отдел охраны труда, ему необходимо руководствоваться Рекомендациями по организации работы

службы охраны труда в организации, утвержденными Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 N 14 (далее - Рекомендации).

Чтобы отдел охраны труда мог качественно выполнять свои функции, директору Усть-Таттинского ПО необходимо установить оптимальное количество работников этого отдела. Оно определяется с учетом характера условий труда, тяжести и опасности производственного процесса, численности работников потребительского общества и Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях (далее - Нормативы), утвержденных Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 N 10. В п. 3.1.1 Нормативе говорится, что в организациях с численностью работников более 700 создается бюро охраны труда (три - пять человек) или отдел (от шести человек).

Нормативы охватывают следующие направления деятельности работников службы охраны труда в организации (п. 1.3):

- 1) управление охраной труда;
- 2) организация работы по:
  - предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний;
  - проведению аттестации рабочих мест;
  - приведению рабочих мест в соответствие требованиям к условиям и охране труда;
  - проведению инструктажей, обучения, проверки знаний работников в области требований охраны труда;
  - планированию мероприятий по охране труда, составлению статистической отчетности по установленным формам, ведению документации по охране труда;
- 3) оперативный контроль за состоянием охраны труда, соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по охране труда в организации и ее структурных подразделениях;

4) участие в реконструкции производства и организации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников организации;

5) расследование и учет несчастных случаев.

Для расчета численности используются таблицы, приведенные в разд. 3 Нормативов. Общая численность работников службы охраны труда определяется суммированием численности по таблицам в зависимости от факторов, установленных по данным статистической и оперативной отчетности (разд. 4 Нормативов).

Для придания службе охраны труда правового статуса и наделения ее полномочиями работодателю необходимо издать приказ. Пример приказа приводим в приложении 2.

Функции и задачи службы охраны труда в организации

Основными задачами отдела охраны труда (как и инженера по охране труда) являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;

- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

- информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;

- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Для выполнения данных и иных поставленных задач отдел охраны труда должен вести учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, оказывать помощь

подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений, организовывать работу кабинета по охране труда или подготавливать информационные стенды, уголки охраны труда в подразделениях.

Вторым предлагаемым проектным предложением является - обновить противопожарное и иное оборудование, обеспечивающее безопасность труда работников. Противопожарная профилактика – это комплекс мероприятий, направленных на предупреждение пожаров и создание условий для их успешного тушения.

На Усть-Таттинском потребительском обществе нужно разработать инструкции по мерам пожарной безопасности, в которых должны быть указаны для отдельных участков производства мероприятия по противопожарному режиму, предельные показания контрольно-измерительных приборов, порядок и нормы хранения взрыво- и пожароопасных веществ. По каждой инструкции должно быть назначено ответственное лицо из числа инженерно-технических работников.

Рекомендуется закупить основные первичные средства пожаротушения:

- огнетушители химические пенные ОХП-10;
- огнетушители воздушнопенные ОВП-10;
- огнетушители углекислотные ОУ-2, ОУ-5, ОУ-8, ОУ-20;
- огнетушители порошковые ОПС-6, ОПС-10;
- ящики с песком;
- пожарные щиты с инвентарем;
- пожарные водопроводы.

В целях предупреждения пожаров и создания безопасных условий труда в Усть-Таттинском ПО рекомендуем провести следующие мероприятия:

- устанавливать достаточные разрывы между зданиями, сооружениями, складами, запретить хранение горючих материалов в разрывах между зданиями;



- обеспечить условия для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара;

- внедрить в производство системы автоматического контроля и сигнализации за возникновением опасных факторов.

### 3.2. Оценка затрат на реализацию проекта

Таблица 5

Примерная сметная стоимость проектных предложений

	Мероприятия	Примерные затраты (в рублях)
1	Мероприятия по созданию службы охраны труда	40 000
2	Закупка противопожарного оборудования	180 000
3	Работы по установлению разрывов между зданиями, сооружениями, складами	120 000
4	Мероприятия по обеспечению условий для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара	140 000
5	Установление системы автоматического контроля и сигнализации	150 000
	Итого	≈ 630 000

Мы подсчитали, что для того, чтобы создать службу охраны труда сначала нужно подать объявление в газету о вакантной должности, дальше нужно проводить собеседования с кандидатами, после отбора кандидата нужно будет назначить наставника для прохождения адаптации нанятым работником. Для этих мероприятий потребуется примерно 25000 рублей, также потребуются деньги на разработку Положении об отделе, должностных

инструкций отдела, примерно 20 000 рублей, итого, на создание отдела 40 000 рублей.

Проанализировав цены на противопожарное оборудование в городе Якутске, мы посчитали, что для реализации данного мероприятия потребуется примерно 180000 рублей. На внедрение второго и третьего проектных предложений затраты будут только на заработную плату работников.

Мы уверены, что затраты на эти мероприятия, стоят того, ведь главное их предназначение – защитить здоровье работника и обеспечить безопасность труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечение в управление этими рисками основных сторон социального партнерства – работодателей и работников.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, в заключение курсового проекта можно сказать, что поставленные перед работой цель и задачи достигнуты.

Анализ деятельности Усть-Таттинского потребительского общества в области охраны труда показал, что вся работа по охране труда возложена на директора общества, но ввиду загруженности руководителя своей основной деятельностью, функции по охране труда не выполняются. Во-вторых, в организации нет надлежащего противопожарного оборудования.

Одной из серьезных проблем в Усть-Таттинском ПО явилось то, что действующая в настоящее время система управления охраной труда построена на принципах реагирования на страховые случаи, а не на принципах их профилактики. Мы выявили, что анализ влияния неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников в Усть-Таттинском ПО практически не проводится; фиксируются лишь последствия, приведшие к несчастным случаям, а не причины их возникновения. Основное внимание уделяется не предупреждению случаев повреждений здоровья работников, а компенсационным мероприятиям при наступлении несчастных случаев. Отсутствие механизмов правовой защиты здоровья работников на производстве и эффективных методов контроля и надзора привело не только к усилению тенденции сокрытия информации о неблагоприятных условиях труда и риске повреждений их здоровья, но и к допуску работников к профессиональной деятельности без учета, а порой и вопреки медицинским показаниям.

Итак, на основе выявленных причин, мы в третьей главе разработали проект по совершенствованию системы охраны труда в Усть-Таттинском потребительском обществе, которое содержит два основных предложения – создать службу охраны труда и обновить противопожарное оборудование.

На внедрение данных мероприятий примерно потребуется 630000 рублей.

Итак, мы надеемся, что предложенные рекомендации и предложения будут обеспечивать действительно безопасные условия труда работников Усть-Таттинского потребительского общества.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: НОРМА-ИНФРА – М, 1998.

Денисенко Г.Ф. Охрана труда: Учеб. пособие. – М.: Высш. Школа, 1985.  
Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях. /Под общей ред. М.И Фалеева.- Калуга: ГУП «Облиздат», 2008.

Зыков А.А. Формирование кадрового резерва и работа с ним // Справочник по управлению персоналом № 8, 2007. – с. 38-48.

Изместьева А.Я. Проектирование предприятий, 1983г.

Катастрофы и человек. Книга 1. Российский опыт противодействия чрезвычайным ситуациям. / Под ред. юл. Воробьева. - М.: Издательство ЛСТ - ЛТД, 1997.

Олейников В.В. Делайте бизнес надежным и безопасным. – Рыбинск: ОАО «Рыбинский Дом Печати», 2007.

Организация и нормирование труда: Учеб. пособие / Под ред. В.В. Адамчука / ВФЭИ. – М.: Финстатинформ, 2006.

Организация охраны труда. Практические рекомендации / Сост. В.В. Хлопков, А.А. Мыслев. Центр охраны труда, РАН. – Черноголовка, 2007.

Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: Инфра-М, 2008. С. 496

Смирнов А.Т., Мишин Б.И., Васнев В.А. Основы безопасности жизнедеятельности. Учебник для учащихся 10 класса общеобразовательных учреждений. - М.: Просвещение, 2002.

Смирнов А.Т., Мишин Б.И., Васнев В.А. Основы безопасности жизнедеятельности. Учебник для учащихся 11 класса общеобразовательных учреждений. - М.: Просвещение, 2002.

Тимофеев А.В., Полякова Е.Ю. Совершенствование управления условиями и охраной труда в промышленных компаниях // Менеджмент в России и за рубежом № 2, 2007. С.31

Фролов М.П. и др. Основы безопасности жизнедеятельности. Учебник для студентов учебных заведений высшего образования. - М.: Просвещение, 2008.