



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрггПУ»)

Кафедра экономики, управления и права

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
Выпускная квалификационная работа
по направлению 38.03.02 Менеджмент
Направленность программы бакалавриата
«Управление человеческими ресурсами»

Проверка на объем заимствований:

40,99 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 28 » апреля 2017 г.

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент П.Г. Рябчук

_____ (к.э.н., доцент П.Г. Рябчук)

Выполнил:
студентка гр. ЗФ-409/114-4-1 Ет
Важенина Диллия Раулевна

Научный руководитель:
к.э.н., доцент,

Кострюкова Людмила Александровна

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И НОРМАТИВНАЯ БАЗА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	6
1.1. Сущность понятий в сфере охраны и условий труда на предприятии	6
1.2 Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда...17	
1.3 Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор.....	25
ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» И УРОВЕНЬ РАБОТЫ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА.....	35
2.1 Анализ предприятия ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» по основным характеристикам.....	35
2.2 Анализ финансово – хозяйственной деятельности.....	40
2.3 Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.....	44
2.4 Анализ состояния условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ».....	52
2.5. Основные мероприятия по совершенствованию условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ».....	71
Заключение.....	83
Литература.....	85

ВВЕДЕНИЕ

Совершенствование условий труда на предприятии в современных условиях имеет большое практическое значение. 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 уровень заболеваемости и травматизма работников, что приведет к снижению издержек предприятия и росту экономических показателей. В связи с этим важным вопросом является создание эффективных условий труда, исходя из этого тема приобретает огромную актуальность.

Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. 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 его производительности. Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, т.е. условия, в которых протекает его работа.

Цель выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по улучшению условий труда работников предприятия строительной отрасли.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить ряд задач:

- Изучение теоретических основ и нормативной база

совершенствования условий охраны труда;

- Дать характеристику и провести анализ состояния условий труда, анализ эффективности работы службы охраны труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» и уровень работы по улучшениям условий труда;
- проанализировать основные направления улучшения условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»;
- Разработка и расчет мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ».

Объект исследования – условия труда работников предприятия.

Предмет исследования – меры по улучшению условий труда работников строительной организации.

Методологическая база: при написании работы были использованы научные труды как отечественных, так и зарубежных авторов, опубликованные отдельными работами в книжных и периодических изданиях, среди которых можно выделить: С. В. Белов, А. В. Ильницкая, А. Ф. Козьяков, М. С. Петрова и др. На основе предложенных и опробованных видов и форм условий труда работников к эффективному и качественному труду, были изысканы оптимальные соотношения использования их в современных условиях. Проведение анализа отдельных частей системы и их взаимосвязи между собой дало разработку конкретных предложений для раскрытия мотивационной активности персонала.

Для решения поставленных задач в исследовательской работе использовался комплекс эмпирических и теоретических **методов исследования**: изучение литературы по теме исследования, наблюдение, опрос, тестирование.

Для определения качественных характеристик, процесс создания условий труда приобретает особую значимость, позволяет обобщить и реализовать

целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личностного фактора в построении системы управления трудовым коллективом.

Практическая значимость результатов исследования заключается в рассмотрении процесса создания условий труда, разработке рекомендаций для их улучшения в ООО СК «ЮЖУРАТСТРОЙ», которые могут быть использованы руководителями других строительных компаний.

Выпускная квалификационная работа состоит из двух глав: первая глава содержит теоретические сведения о сущности понятий в сфере условий труда на предприятии, о регулировании социально-трудовых отношений в сфере охраны труда, о государственном управлении условиями труда. Контроле и надзоре; вторая глава посвящена изучению условий труда, анализу состояния условий труда, анализ эффективности работы службы охраны труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ», в окончании второй главы на основе изучения состояния условий труда во второй главе предлагаются и рассчитываются мероприятия по совершенствованию условий труда на предприятии.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И НОРМАТИВНАЯ БАЗА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

1.1. Сущность понятий в сфере условий труда на предприятии

Труд - целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый - физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый - умственный труд), орудийная деятельность. Понятие условия труда довольно обширное, и для того чтобы уловить ее полный смысл я приведу ниже несколько определений, и из них попытаюсь выделить самую суть.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Н.В.Братчикова. Условия 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. Михайлов А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни

3.) Условия труда - совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека.

Главный государственный санитарный врач Российской Федерации Г.Г. Онищенко. Итак, мы представили 3 определения. Попробуем выделить общее из всех. Условия труда - это совокупность социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, учебно-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 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.стр.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.стр. 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.стр.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.стр.15]

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

Риск (R) - количественная характеристика опасности, определяемая частотой реализации опасностей: это отношение числа случаев проявления опасности (п) к возможному числу случаев проявления опасности (N):

$$R = \frac{n}{N}$$

(1)

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.стр.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.стр21]

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.стр.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..ст.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.стр.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..ст.15]

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.[23..ст.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..ст.56]

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.[23..ст.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..ст.91]

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.[23..ст.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..ст.164]

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

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

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

) 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.стр.148]

Особенности регулирования труда определяются и устанавливаются в связи:

-) с характером и условиями труда;
-) психофизиологическими особенностями организма;
-) природно-климатическими условиями;
-) наличием семейных обязанностей;
-) 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:

-) трудовое законодательство;
-) иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
-) коллективные договоры, соглашения;
-) 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.стр.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.стр.279]

Законодательство РФ о труде, условиям 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.стр.23]

Законодательство о труде и социальном обеспечении РФ (см. приложение 1)

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.стр.26]

Акты Правительства РФ, министерств и ведомств которые рекомендуется использовать при работе по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях. (см. приложение 2) [15.стр. 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.ст.216]

Основные нормативно правовые акты трудового законодательства омской области. (см. приложение 3)

1.3 Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор

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.

В соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (РГ. 2004. 12 марта) (в редакции от 20 мая 2004 г.) вопросы, касающиеся труда и занятости, отнесены к компетенции Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития РФ) и подведомственной ему

Федеральной службе по труду и занятости.

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 (РГ. 2004. 8 июля) (в редакции от 31 декабря 2004 г.) утверждено Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, в котором на данное Министерство возложено осуществление функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей, включая вопросы условий и охраны труда .[11.стр246]

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 утверждено Положение о Федеральной службе по труду и занятости (РГ. 2004. 8 июля), которая является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Минздравсоцразвития РФ и осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными организациями и иными организациями.

К приоритетному направлению деятельности Службы отнесено осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве. Служба также должна проводить анализ состояния и причин производственного травматизма, разработку предложений по его профилактике. Ей вменено в обязанность применять предусмотренные

законодательством меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

В структуру Службы включена Федеральная инспекция труда, действующая на основании: Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78 (СЗ РФ. 2000. N 6. Ст. 760) (в редакции от 8 января 2003 г.). [11.стр.247]

Федеральные органы, осуществляющие отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны условий труда, обязаны принимаемые ими решения и иную свою деятельность по условиям труда согласовывать с Минздравсоцразвития РФ.

Государственное управление охране условий труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными и региональными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

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.стр.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.стр.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..ст.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.стр.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.стр.36]

ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» И УРОВЕНЬ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» имеет пятилетний опыт в сфере строительства, реконструкции полного законченного цикла работ объектов социальной инфраструктуры и банков.

Адрес компании г. Челябинск, ул. Автодорожная 3.

Из числа последних законченных объектов – отделочные работы на блоке «В» Федерального центра сердечно-сосудистой хирургии, полный цикл работ на дополнительном офисе банка «Северный морской путь» в г. Копейске, реконструкция столовой ЮУрГУ, полный цикл работ на ресторане «Пражский пивовар», дополнительный офис банка «Северный морской путь» на Комсомольском проспекте, 33, головной офис Челябинского филиала ОАО «СМП» банка на Ленина, 49. В данный момент СК «Ю» выполняет работы по устройству доп. офисов СМП Банка в городах Миасс и Златоуст.

Общество с ограниченной ответственностью - учрежденное одним или несколькими юридическими и физическими лицами хозяйственное общество, уставный капитал которого разделён на доли; участники общества отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей в уставном капитале общества.

ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» наряду с иными видами хозяйственных обществ, а также хозяйственных товариществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий является коммерческой организацией, то есть организацией, преследующей извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и распределяющей полученную прибыль между участниками.

В отличие от государственных и муниципальных унитарных предприятий, на имущество которых их учредители имеют право собственности или иное

вещное право, общества с ограниченной ответственностью (равно как и иные виды хозяйственных обществ, хозяйственных товариществ и производственных кооперативов) характеризуются тем, что их участники имеют в отношении них обязательственные права.

Учредителями ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» является ООО «Пирс» промышленная компания, реализующая стратегию развития, максимально используя свой финансовый, экономический, производственный и научный потенциал и передовые методы управления. «Пирс» была создана как управляющая компания промышленных предприятий, работающих в индустрии жилого строительства уже более 30 лет. Текущее (оперативное) управление в ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» передано исполнительному органу (директору). За участниками общества сохраняются права по стратегическому управлению обществом, которые осуществляются ими путем проведения периодических общих собраний участников.

Строительная компания СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» объединяет компетенции ведущих бизнес-консультантов, специалистов и аналитиков в области жилищного строительства. Для каждого из проектов, которые ведёт ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ», назначаются проектные группы и высококвалифицированный менеджер проекта, что обеспечивает индивидуальный подход к каждому клиенту и адекватное понимание его проблем, и одновременно позволяет решить весь комплекс задач, который им поставлен. Знание специфики отрасли каждого клиента обеспечивает высокий уровень обслуживания.

Основными корпоративными принципами ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» являются:

- Комплексность. Совместная работа над задачей команды профессионалов из различных подразделений, в результате которой клиент получает не набор решений, а законченный объект.

- **Конфиденциальность.** Обязательство не разглашать информацию о клиенте является важнейшим фактором достижения доверительных отношений в работе с клиентами.

- **Партнерство.** Построение эффективных и доверительных отношений между компанией и клиентом, направленных на согласование интересов и обоюдное удовлетворение, как от процесса, так и от результата работы.

К основным услугам, оказываемым ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» относятся:

1. Панельное строительство.
2. Малоэтажное строительство.
3. Коммуникационное строительство.
4. Строительство бань и саун.

Компания ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» является одним из лидеров малоэтажного жилого строительства на Южном Урале. Успешность реализованных проектов обусловлена хорошими контактами компании с широким кругом отечественных и иностранных инвесторов, опытом и знанием специфики рынка, ответственным подходом к каждому клиенту и четко проработанным и налаженным алгоритмом взаимодействия.

В области малоэтажного жилищного строительства ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» проводит разработку стратегии и консультирование по вопросам управления, базируясь на выработанных мировой практикой методиках, накладывая их на знание реалий существующей бизнес- среды в Челябинской области и собственные экспертные знания ряда отраслей – малоэтажное строительство, строительство бань, строительство домов средней этажности, прокладка и строительство коммуникаций.

Для выработки обоснованных комплексных стратегий и программ развития ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» имеет договоренности по привлечению

ведущих специализированных отраслевых строительных компаний и девелоперов, имеет доступ к эксклюзивным системам поиска и обработки маркетинговой информации.

Организационная структура ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» относится к линейно-функциональному типу, что позволяет наиболее полно использовать все виды ресурсов в организации.

Линейно-функциональная структура ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ», состоит из:

- линейных подразделений, осуществляющих в организации основную работу;
- специализированных функциональных подразделений.

Линейные звенья принимают решения, а функциональные подразделения информируют и помогают линейному руководителю в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов для принятия конкретных решений.

Функциональные службы доводят свои решения до исполнителей либо через высшего руководителя, либо (в пределах специальных полномочий) прямо.

Преимущества организационной структуры ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»:

– четкая система взаимных связей функций и подразделений. То есть за каждым подразделением и всеми сотрудниками данного подразделения закреплены свои четко определенные функции и задачи, за выполнение которых они несут непосредственную ответственность. Так, например, для каждого работника аппарата управления составляется своя должностная инструкция, в которой указываются квалификационные требования, а так же права и обязанности, соответствующие занимаемой должности;

– четкая система единоначалия – один руководитель сосредотачивает в своих руках руководство всей совокупностью процессов, имеющих общую цель. То есть в каждом конкретном подразделении существует один непосредственный начальник, которому подчиняются и перед которым отчитываются все остальные работники данной службы. При таком подходе к организации работы руководитель владеет всей необходимой информацией по работе подвластного ему подразделения и может принять меры по решению возникающих проблем;

– ясно выраженная ответственность. Данное преимущество вытекает из двух предыдущих, так как каждый работник обладает своими вполне определенными полномочиями и ответственностью и имеет одного непосредственного начальника;

– быстрая реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих. Данное преимущество основано на том, что руководитель подразделения дает прямые указания конкретному работнику и может в любой момент проконтролировать ход выполнения задания.

Недостатки структуры ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»:

– отсутствие звеньев, занимающихся вопросами стратегического планирования;

– малая гибкость и приспособляемость к изменению ситуации;

– критерии эффективности и качества работы подразделений и организации в целом разные;

– тенденция к формализации оценки эффективности и качества работы подразделений приводит обычно к возникновению атмосферы страха и разобщенности;

- весь процесс передачи указания требует значительных временных затрат, что препятствует оперативности его выполнения;

– перегрузка управленцев верхнего уровня;

– повышенная зависимость результатов работы организации от квалификации, личных и деловых качеств высших управленцев.

2.2. Анализ финансово – хозяйственной деятельности

Рассмотрим объем производства отдельных услуг ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ». Динамика объема производства услуг по структуре видов деятельности представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Структура объемов производства основных видов произведенных услуг

Перечень видов деятельности	2014		2015		2016	
	млн.руб.	%	млн.руб.	%	млн.руб.	%
1. Строительство 9-эт. домов, млн.руб.	96,1	24,70%	135,7	36,10%	178,3	30,07%
2. Строительство домов средней этажности., млн.руб.	85,2	21,90%	73,3	19,50%	118,0	19,90%
3. Малоэтажное строительство, млн.руб.	105,8	27,20%	81,2	21,60%	125,7	21,20%
4. Строительство коммуникаций, млн.руб.	101,9	26,20%	85,4	22,70%	170,8	28,80%
Итого	389	100	376	100	593	100

Из данной таблицы видно, что структура объема оказанных услуг значительно изменилась. Так в 2016 году наибольший удельный вес принадлежит разработке комплексных инвестиционных проектов (30,07%), также следует отметить тот факт, что произошло значительное снижение по направлению– за период с 2014 по 2016 гг. удельный вес изменился с 27,2 до 21,2 процентных пункта.

Следующим показателем, характеризующим экономическое положение предприятия является объем реализации услуг, который рассчитывается исходя из четырех основных видов деятельности из перечня оказываемых услуг.

Это следующие виды деятельности, расположенные по убыванию их

удельного веса в общем объеме производства и реализации:

- Строительство 9-эт. домов;
- Строительство домов средней этажности;
- Малоэтажное строительство;
- Строительство коммуникаций;

Объемы реализации этих видов деятельности в сопоставимых ценах за три года представлены в таблице 2.

Из таблицы видно, что на объем реализации в большей степени влияют те же показатели, что и на объем производства, т.е. те виды деятельности, удельные веса которых в общем объеме реализации имеют большее значение.

Таблица 2.2.

Объемы реализации основных видов деятельности

Перечень видов деятельности	2014		2015		2016	
		%		%		%
Общий объем реализации строительных услуг, млн.руб.	361	%	318	%	543	%
в том числе:						
1. Строительство 9-эт. домов, млн.руб.	76,17	21,10%	88,72	27,90%	157,47	29%
2. Строительство домов средней этажности., млн.руб.	58,48	16,20%	59,15	18,60%	117,83	21,70%
3. Малоэтажное строительство, млн.руб.	100,00	27,70%	91,58	28,80%	135,75	25%
4. Строительство коммуникаций, млн.руб.	126,71	35,10%	78,23	24,60%	131,95	24,30%

В итоге анализа динамики производства и реализации услуг следует отметить, что наибольшее развитие за анализируемый период наблюдается по направлению строительство коммуникаций, что говорит о том, что данный продукт имеет стабильное увеличение спроса на коммуникации. Расчет прибыли от реализации по основным показателям в период с 2014 по 2016 год ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» представлен в таблице 2.3.

На основании таблицы 3 можно сделать вывод, что за наблюдаемый период прибыль в организации снизилась с 249 до 86 млн., данное изменение произошло в первую очередь за счет роста себестоимости на 321 млн. руб. (396 – 75), положительное влияние на изменение прибыли оказывает увеличение реализации на 158 млн. руб. (482 – 324), но данного роста недостаточно, чтобы компенсировать увеличение себестоимости.

Таблица 2.3

Расчет прибыли от реализации услуг, млн. руб.

Наименование показателя	2014	2015	2016
Выручка от реализации услуг	389	376	593
Налоги, сборы, платежи, включаемые в выручку от реализации услуг	37	33	61
Выручка от реализации услуг (за минусом НДС, акцизов и иных обязательных платежей)	352	343	532
Себестоимость реализованных услуг	275	277	396
Чистый доход (чистая прибыль + амортизация)	77	66	136

Из таблицы видно, что после уплаты всех налогов, сборов и платежей с выручки от реализации в распоряжении предприятия остается чистая прибыль,

которая направляется для использования в фонды предприятия.

Чистая прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия после выплаты всех налогов и местных сборов, а также экономических санкций в бюджет и расчетов с кредиторами и учредителями, используется в следующих направлениях: 1% – в резервный фонд; 52% – в фонд накопления; 47% – в фонд потребления, из них: на дополнительную оплату труда и премирование; на материальную помощь работникам; на оздоровительные мероприятия.

Бухгалтерский баланс отражает имущественную обособленность организации, информирует о собственном капитале организации, о степени предпринимательского риска и о финансовых результатах работы организации. Удовлетворенность структуры баланса за 2015 год характеризуется следующими показателями, представленными в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Показатели удовлетворенности структуры баланса

Наименование показателей	На начало года	На конец года	Норматив коэффициента
Коэффициент текущей ликвидности(K1)	1,43	1,57	$K1 \geq 1,1$
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами(K2)	0,29	0,36	$K2 \geq 0,15$
Коэффициент обеспеченности финансовых	0,61	0,69	$K3 \leq 0,85$

обязательств активами(К3)			
------------------------------	--	--	--

Коэффициенты текущей ликвидности, обеспеченности собственными оборотными средствами и обеспеченности финансовых обязательств активами в соотношении с соответственными значениями их нормативных коэффициентов в данной отрасли могут быть представлены с помощью диаграмм на рис. 2.1.

Анализируя значения коэффициентов приведенных на рисунке 1 можно сделать вывод, что они удовлетворяют нормативным значениям и организация платежеспособна. Просроченной и нереально числящейся дебиторской и кредиторской задолженности нет.

2.3. Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

В начале 2016 года в ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» работает 34 человека, в том числе руководители и специалисты.

Представим данные о численности персонала и отчисления в фонд заработной платы за 2014 – 2016 гг. в виде таблицы 2.5.

Таблица 2.5

Численность персонала и фонда заработной платы, 2014 – 2016 гг.

Показатели	ед. изм.	2014	2015	2016
Среднесписочная численность	чел	35	30	34
Фонд заработной платы	тыс. руб.	1605,6	1414,8	1861,2
Средняя заработная плата в месяц	руб.	3823	3930	4562

Из таблицы 5 видно, что за анализируемый период в деятельности предприятия произошли следующие изменения:

- среднесписочная численность в 2015 году снизилась на 5 чел или на 14,3% по сравнению с аналогичным периодом 2014 года; а в 2016 году увеличилась на 4 человека или на 11,8% по сравнению с 2015 годом.

Благоприятной тенденцией можно назвать увеличение фонда заработной платы с 1605,6 в 2014 до 1861,2 тыс. руб. в 2016 году, а также увеличения средней заработной платы на 739 руб. или 16,2%.

Анализ среднесписочной численности проведем с помощью таблицы 2.6.

Таблица 2.6.

Динамика среднесписочной численности СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» за 2014-2016 гг.

Категория персонала	Период		
	2014	2015	2016
Среднесписочная численность, всего в том числе:	35	30	34
руководители	3	3	3
специалисты в том числе:	32	27	31
основные	20	21	23
по совместительству	12	6	8

Из таблицы 6 видно, что за анализируемый период - среднесписочная численность в 2015 году снизилась на 5 человек или на 14,3% по сравнению с аналогичным периодом 2014 года, в том числе специалисты – 5 человек.

Изменение числа специалистов произошло за счет увеличения численности основных специалистов на 1 человек. В 2015 по сравнению с 2014 годом и на 2 человека в 2016 по сравнению с аналогичным периодом 2014 года; снижения специалистов по совместительству на 6 человек в 2015 году по

сравнению с 2014 и увеличения на 2 чел в 2016 году по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Снижение среднесписочной численности персонала ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» произошло в результате сокращения численности, а также в связи со структурными изменениями.

За рассматриваемый период мы наблюдаем, что в структуре персонала преобладает доля специалистов. Доля данной категории работников составляла 91,43% в 2014, в 2015 году – 90% и в 2016 году этот показатель составил 91,18%.

Возрастная структура персонала характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в его общей численности. Анализ возрастной структуры проведем с помощью данных таблицы 2.7.

Таблица 2.7

Структура персонала предприятия по возрасту, 2014 – 2016 гг.

Наименование	Списочная численность 2014		Списочная численность 2015		Списочная численность 2016	
	человек	Структура, %	человек	Структура, %	человек	Структура, %
Всего работающих	35	100	30	100	34	100
Том числе:						
С 18 до 25	19	54,3	16	53,4	13	36,7
С 25 до 35	13	37,1	10	33,3	9	26,4
С 35 до 40	1	2,86	2	6,7	8	23,5
С 40 до 45	1	2,86	1	3,3	2	6,7
С 45 до 55	1	2,86	1	3,3	2	6,7

Из таблицы 2.7 видно, что за анализируемый период в составе работников по возрасту ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» наибольший удельный вес в 2014 году принадлежал работникам в возрасте с 18 до 25, который составил 54,3% от общего количества работников. В 2015 доля данной возрастной категории работников имела такое же значение, но в 2016 году доля работников с

возрастной группой от 18 до 25 лет снизилась на 16,7% и составила 36,7% от общего количества работников. Доля работников в возрасте от 25 до 35 в 2014 составила 37,1%. В 2015 году доля снизилась на 3,8%, а в 2016 году доля работников с возрастной категорией от 25 до 35 лет составила 26,4%. В целом снижение за рассматриваемый период составило 10,7%. С 2014 по 2016 год произошло увеличение количества работников, имеющих возраст от 35 до 40 лет с 1 до 8 человек. Доля данных работников изменилась на 20,64% и составила – 26,4%. Доля работников с возрастной категорией от 40 до 55 лет составила 13,4% в 2016 году. По данным рисунка 2 видно, что удельный вес в структуре персонала распределился примерно одинаково между категориями работников, чей возраст составляет с 25 до 35 лет (26,4%) и с 35 до 40 лет (23,5%). За рассматриваемый период, по-прежнему наблюдается большее число работников, чей возраст составляет от 18 до 25 лет. Однако в 2015 году усматривается увеличение числа работников, чей возраст составляет с 40 – 45 лет (6,7%) и с 45 до 55 лет (6,7%).

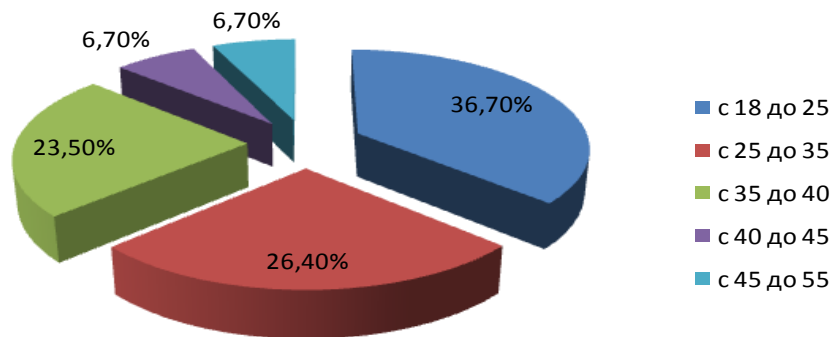


Рисунок 2.2 - Структура персонала ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» по возрасту в 2016 г.

Анализ динамики движения кадров предприятия за несколько лет можно проанализировать на основе следующих коэффициентов, представленных в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Движение персонала в ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»
за 2014 – 2016 гг.

Показатель	2014	2015	2016	абсолютное отклонение		относительное отклонение, %	
				2015/ 2014	2016/ 2015	2015/ 2014	2016/ 2015
Численность персонала на начало года	38	37	33	-1	-4	97,37	89,19
Принято на предприятие	4	5	6	1	1	125,00	120,00
Выбыло с предприятия	5	9	4	4	-5	180,00	44,44
в том числе:							
по собственному желанию	2	4	3	2	-1	200,00	75,00
в ряды армии	2	3		1	-3	150,00	0,00
по состоянию здоровья	1			-1	0		
за нарушение трудовой дисциплины		2	1	2	-1		50,00
Численность персонала на начало года	37	33	35	-4	2	89,19	106,06
Количество работников, проработавших весь год	30	28	29	-2	1	93,33	103,57
Среднесписочная численность работающих	35	30	34	-5	4	85,71	113,33
Коэффициенты оборота по приему работников	0,11	0,17	0,18	0,06	0,01	145,83	105,88
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,14	0,30	0,12	0,16	-0,18	210,00	39,22
Коэффициент текучести кадров	0,06	0,20	0,12	0,14	-0,08	350,00	58,82
Коэффициент постоянства персонала в корпорации	0,86	0,93	0,85	0,08	-0,08	108,89	91,39

Анализ динамики движения кадров за рассматриваемый период проведем на основании расчета следующих показателей:

- коэффициент оборота по приему работников по формуле:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Количество принятых на работу}}{\text{Среднесписочная численность}} \quad (17)$$

В 2014 году значение коэффициента оборота по приему составило:

$$K = \frac{4}{35} = 0,11,$$

в 2015 году данный коэффициент имел значение:

$$K_{np}^{2014} = \frac{5}{30} = 0,17,$$

в 2016 году коэффициент оборота составил:

$$K_{np}^{2015} = \frac{6}{34} = 0,18.;$$

- коэффициент оборота по выбытию:

$$K_B = \frac{\text{Количество уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность}} ; (18)$$

$$\text{в 2014 году } K_{\epsilon}^{2009} = \frac{5}{35} = 0,14 ,$$

$$\text{в 2015 году } K_{\epsilon}^{2010} = \frac{9}{30} = 0,3,$$

$$\text{в 2016 году } K_{\epsilon}^{2011} = \frac{4}{34} = 0,12.$$

- коэффициент текучести кадров:

$$K_{mk} = \frac{\text{количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} ; (19)$$

$$K_{mk}^{2013} = \frac{2}{35} = 0,06, ,$$

$$K_{mk}^{2014} = \frac{6}{30} = 0,20, ,$$

$$K_{mk}^{2014} = \frac{4}{34} = 0,12.$$

- коэффициент постоянства состава персонала предприятия:

$$K_{mk} = \frac{\text{количество работников проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}} . (20)$$

В 2014 году коэффициент постоянства работников составил:

$$K_{mk}^{2013} = \frac{30}{35} = 0,86,$$

в 2015 году значение коэффициента имело значение $K_{mk}^{2014} = \frac{28}{30} = 0,93$,

в 2016 году коэффициент постоянства имел значение $K_{mk}^{2015} = \frac{29}{34} = 0,85$.

Из таблицы видно, что за анализируемый период коэффициент оборота по приему работников увеличился на 0,08, т.е. удельный вес принятых работников в 2015 году составил 18%.

Высокая текучесть кадров является отрицательным показателем работы предприятия. В 2014 году уволено было по собственному желанию 2 человека, а в 2016 году количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины составило 4 человека, из которых 1 по собственному желанию. Таким образом, текучесть кадров мешает правильной организации труда, повышению квалификации специалистов, снижает трудовую дисциплину.

Показатели обеспеченности предприятия ещё не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объем оказываемых услуг ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ». Объем услуг зависит не столько от численности работающих, сколько от количества времени затраченного на производство труда, определяемого количеством рабочего времени, от эффективности общественного труда, его производительности.

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Эффективный фонд рабочего времени зависит от численности специалистов, количества отработанных дней одним специалистом в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (21)$$

Рассмотрим эффективность использования рабочего времени по предприятию в целом с помощью данных таблица 2.9..

Таблица 2.9

Анализ использования фонда рабочего времени в ООО СК
«ЮЖУРАЛСТРОЙ»

Показатели	2014	2015	2016	2015/ 2014	2016/ 2015
Среднесписочная численность, чел	35	30	34	+5	+4
Эффективный фонд рабочего времени в днях	247	245	247	-2	2
Эффективный фонд рабочего времени в часах	1966,1	1952,6	1966,1	-13,47	13,45
Продолжительность рабочего времени	7,96	7,97	7,96	+0,01	-0,01
Общий фонд рабочего времени, чел/час	68814	58579	66847,4	-10235	+8267,9

На анализируемом предприятии общий фонд рабочего времени в 2015 году меньше на 10234,7 человеко-часов, а в 2016 году выше, чем в 2015 на 8267,9 человеко-часов, за счет сокращения численности специалистов и сокращения количества отработанных дней одним специалистом на 2. В 2016 году, напротив, общий фонд рабочего времени увеличился за счет увеличения численности специалистов на 4 человека и увеличения количества отработанных дней на 2.

Баланс сопоставлений = $7810,6 + 541,96 - 83,98 = - 8267,9$ человеко-часов.

Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени, не всегда приводят к уменьшению объема услуг, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

В 2014 году ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» принято 4 человека, в том числе 2 человека - с двумя высшими образованиями.

В ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» существует система непрерывного внутрифирменного обучения персонала, подготовка, переподготовка, повышение квалификации специалистов и руководителей, организация обучения в сфере финансового, юридического и управленческого консалтинга.

Для организации профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации специалистов в Компании создан учебный центр.

В 2016 году количество работников, прошедших обучение, составило 7 человек или 20,6% от численности персонала:

- обучение специалистов - 5 человек;
- повышение квалификации руководителей - 2 человека.

В целом на подготовку кадров в 2015 году было затрачено 25 465 руб.

Анализ обеспеченности ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» трудовыми ресурсами позволяет говорить, что персонал предприятия количественно, и качественно вполне сбалансирован, поскольку активность и динамизм молодых работников дополняется опытом и зрелостью специалистов более старшего возраста. К тому же образовательный уровень работников в целом соответствует занимаемым ими должностям, содержанию выполняемых функциональных обязанностей.

2.4 Анализ состояния условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»

Работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, коллективные переговоры не проводятся.

Комиссия наделенные необходимыми полномочиями представителей

сторон, для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон не образованна.

Коллективный договор на предприятии не заключался.

Работники не участвуют в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы.

Основным инструментом регулирования деятельности на предприятии является трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

нормы трудового права, локальными нормативными актами.

Трудовые договоры на предприятии заключаются на неопределенный срок.

При приеме на работу в Организацию администрация требует от поступающего:

-предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- предъявления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

- страхового свидетельства пенсионного страхования;

- документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документа о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о прохождении медицинской комиссии;

- других документов согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица администрация Организации может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).

Прием на работу в Организацию осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от 1 до 3 месяцев в

зависимости от должности.

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Организация в этом случае обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу работодатель знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Организации устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями либо сменный режим работы с суммированным учётом рабочего времени.

Режим работы руководителей и сотрудников офиса:

Начало рабочего дня 8.30

Обеденный перерыв 13.00 - 14.00

Окончание рабочего дня 17.30

Режим работы производственного и вспомогательного персонала при пятидневной рабочей неделе:

Начало рабочего дня 8.30

Обеденный перерыв 12.00 -13.00

Окончание рабочего дня 17.30

При сменном характере работы графики сменности утверждаются и заблаговременно доводятся до сведения работников их непосредственными руководителями. Графики сменности являются приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиком сменности.

Режим работы для дневной смены:

Начало рабочего дня 8.30

С обеденным перерывом 1 час в смену

Окончание рабочего дня 20.30

Режим работы для ночной смены:

Начало рабочей смены 20.30

С обеденным перерывом 1 час в смену

Окончание рабочей смены 8.30

Режим работы для сотрудников отдела режима и охраны:

Сотрудникам устанавливается 22 часовая рабочая смена.

Начало рабочей смены 8.30

С обеденным перерывом 2 часа за смену

Окончание рабочей смены 8.30 следующего дня

На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменщика. В случае его неявки работник уведомляет об этом работодателя или его представителя, которые обязаны принять меры по замене работника.

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Если условия производства (при сменной работе) не позволяют установить перерыв для отдыха и питания, работнику предоставляется возможность приема пищи и отдыха в течении рабочей смены.

До начала работы каждый работник отмечает свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном в организации.

Учет явки на работу и ухода с работы осуществляется работниками проходной и непосредственными руководителями.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену). Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя либо его представителя оформленного в письменной форме.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным.

О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов.

Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативно - правовыми актами.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников, согласно действующему законодательству, установлена не менее 28 календарных дней.

Сотрудникам, занятым во вредных условиях труда Организация предоставляет дополнительный отпуск в количестве 9 календарных дней, согласно перечня рабочих мест, наименований профессий и должностей ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ».

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам не предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель не обеспечил выделение и оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд не проводятся.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» возлагаются на работодателя.

Работодатель обеспечивает:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Все работники предприятия обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, а именно касками, спец формой, теплой в зимнее время, теплой обувью в зимнее время, спец перчатками при работе с щелочью аккумуляторов, при сварочных работах, респираторами при работе с тонером копировального оборудования.

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

Работу по охране труда на предприятии организует - инженер по охране труда, который состоит в штате предприятия.

Профсоюз и комитеты на предприятии не созданы. Работники предприятия не проявляют никакой активности, интереса в создании

общественного органа регулирования трудовых отношений на предприятии.

Комплексная оценка условий труда на основе специальных исследований факторов производственной среды проводится при аттестации рабочих мест. Результаты этой работы используются предприятиями и организациями для проведения мероприятий по улучшению условий труда.

Дальнейший анализ и сравнение будет проводиться на основе карт условий труда на рабочем месте (см. приложение) кладовщика-грузчика(основного склада). По итогам аттестации рассмотрим фактическое состояние условий труда на рабочем месте.

Таблица 5.

Фактическое состояние условий труда на основном складе ООО СК
«ЮЖУРАЛСТРОЙ».

Наименование производственного фактора, ед. изм.	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень производственного фактора	Величина отклонения	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия (в долях)
Микроклимат					
Температура воздуха, °С	19-24	Лето 17,3 Зима 5-7	$17 \leq T \leq 19$	3,1	1,0
Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
Освещение					
Естественное освещение, КЕО, %	0,5	0	<0,1	3,2	0,750
Освещение рабочей поверхности, лк	200	135	65	3,1	0,250
Напряженность трудового процесса	5 Показатель класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1	-	2	1,0
Тяжесть трудового процесса	Показатели 1 и 2 класса	1 показатель класса 3,2	-	3,2	1,0
Класс условий труда 3.3					

Из таблицы видно, что многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочем месте кладовщика - грузчика не соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов

рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда» условия труда на данном рабочем месте являются вредными (класс 3,1).

Температура воздуха летом составляет $17,3^{\circ}\text{C}$, что на $1,7^{\circ}\text{C}$ ниже допустимого уровня, в зимний период величина отклонения достигает гораздо большего значения ($5-7^{\circ}\text{C}$), 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.

Основными средствами профилактики простудных заболеваний являются улучшение санитарно-гигиенических условий производственных помещений.

Влажность воздуха составляет 20%, что соответствует допустимому уровню.

Параметры естественной освещенности на рабочем месте кладовщика - грузчика не соответствуют требованиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение». Естественное освещение на складе отсутствует. Освещение производственных 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 помещений.

Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда» условия труда на данном рабочем месте являются вредными (класс 3,2).

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

По нормативной документации аттестация рабочих мест по условиям труда проводится один раз в 5 лет специальной комиссией, в состав которой включаются главные специалисты предприятия, работники отделов кадров, охраны труда, медицинские работники. Исследования санитарно-гигиенических факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса проводятся на конкретных рабочих местах путем лабораторных исследований, инструментальных замеров и расчетов. Результаты инструментальных замеров параметров вредных и опасных производственных факторов оформляются протоколами и заносятся в карты аттестации условий труда на рабочем месте.

Дальнейший анализ и сравнение будет проводиться на основе карт условий труда на рабочем месте. По итогам аттестации рассмотрим фактическое состояние условий труда на рабочем месте.

Многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочем месте кладовщика -

грузчика не соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

Во время простоев или по окончании производственного задания электропогрузчики и электроштабелеры ставятся в специально отведенное помещение - гараж погрузчиков, в котором происходит хранение, ремонт и обслуживание автопогрузчиков, электропогрузчиков и электроштабелеров. Отдельного помещения для ремонта и обслуживания электропогрузчиков и электроштабелеров нет, что является явным недостатком, так как периодически не хватает места и оборудования для проведения ремонтных и обслуживающих работ.

Слесарей - ремонтников на предприятии нет, ремонтом и обслуживанием техники на предприятии занимаются водители, за которым закреплена единица техники.

За последние 3 года на предприятии было зафиксировано 4 случая травматизма. Один из которых не был признан производственным травматизмом. Работник получил травму по дороге на работу. Один из которых расследовался прокуратурой г. Омска - в ходе трудового процесса между двумя кладовщиками - грузчиками возникли противоречия, которые переросли в драку, в результате один из них получил тяжёлую травму челюстно - лицевой области. Случаев травматизма со смертельным исходом на предприятии зафиксировано не было.

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе двух человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда и представитель работодателя. Комиссию возглавляет работодатель.

Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

При расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности объяснения от пострадавшего.

Затраты на охрану труда исчисляются в сумме 0,2% от суммы затрат на производство.

В настоящее время на предприятии проводятся ремонтные работы

гардеробных помещений и установка кондиционеров.

На предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» отсутствует система контроля за состоянием условий труда и за соблюдением правил охраны труда со стороны администрации. Контроль директором предприятия не производится, журнал контроля не ведется, следовательно, административный контроль за состоянием условий труда на предприятии отсутствует и не работает.

При приеме на работу проводятся инструктажи. Инструктажи работников предприятия проводятся в соответствии с ГОСТ 12.0.004-90. Организация обучения безопасности труда.

Вводный.

Инструктаж проводится со всеми принимаемыми на работу, а также с командированными в организацию работниками и работниками сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке, учащимися, проходящими в организации практику, и другими лицами, участвующими в производственной деятельности.

Инструктаж проводит инженер по охране труда, на которого возложены приказом работодателя эти обязанности.

О проведении инструктажа делают запись в журнале регистрации вводного инструктажа, а также в документах о приеме на работу (личной карточке).

Программа вводного инструктажа разрабатывается инженером охраны труда с учетом требований стандартов ССБТ, правил, норм, инструкций по охране труда и особенностей предприятия.

Первичный инструктаж на рабочем месте до начала производственной деятельности проводят:

со всеми вновь принятыми на предприятие работниками;

с работниками, выполняющими новую для них работу,

командированными, временными работниками;

со строителями, выполняющими строительные-монтажные работы на территории предприятия;

со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику.

Лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный инструктаж на рабочем месте не проходят. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, утверждает руководитель предприятия.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят с каждым работником индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда. Инструктаж проводится по программам, разработанным и утвержденным руководителями производственных и структурных подразделений с учетом требований стандартов ССБТ, соответствующих правил, норм и инструкций по охране труда, производственных инструкций и другой технической документации.

Рабочие допускаются к самостоятельной работе после прохождения стажировки на рабочем месте .

Инструктаж на рабочем месте проводит руководитель структурного подразделения, назначенный приказом работодателя и прошедший в установленном порядке обучение и аттестацию по охране труда и промышленной безопасности.

О проведении делают запись в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте, а также в документах о приеме на работу (личной карточке).

Программа инструктажа включает:

общие сведения о технологическом процессе и оборудовании;

опасные и вредные факторы, возникающие при данном технологическом процессе;

безопасная организация и содержание рабочего места;

порядок подготовки к работе;

безопасные приемы и методы работы;

действия при возникновении опасной ситуации;

схема безопасного передвижения работников по территории;

внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства и механизмы, требования безопасности при погрузочно-разгрузочных работах и транспортировке грузов;

характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев травм;

меры предупреждения аварий, действия при авариях, способы применения средств пожаротушения, противоаварийной защиты и сигнализации, места их расположения.

Повторные инструктажи проводятся 1 раз в 3 месяца для работников складов, водителей погрузчиков, штабелеров, для остальных категорий персонала повторный инструктаж проводится 1 раз в 6 месяцев.

Проверка условий труда, санитарного состояния, огнетушителей проводится 1 раз в месяц инженером по охране труда, при участии начальника структурного подразделения.

На предприятии назначены ответственные за погрузочно-разгрузочные работы - начальники структурных подразделений, за электрохозяйство, тепло - коммуникации, электроинструмент - энергетик и ответственное лицо за исправность технического состояния оборудования и инвентаря. Все ответственные лица назначены приказами.

За нарушение техники и правил охраны труда, на предприятии предусмотрены выговоры и дисциплинарные взыскания.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или

ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, на ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» применяются следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Таблица 6.

Показатели заболеваемости работников ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» с временной утратой трудоспособности за 2015- 2016 г.

Показатели	2015 год	2016 год	Относительное отклонение, %
Среднесписочная численность работников, чел.	30	34	113,3%
Число случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности	9	11	122,2%
Число дней временной утраты трудоспособности	63	71	112,7%
Средняя длительность одного случая нетрудоспособности	7	7,1	101,4%

Из таблицы видно, что число случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности и число дней временной утраты трудоспособности в 2016 году сократилось по сравнению с 2015 годом на 15,83% и 12,88% соответственно. Это связано с сокращением численности работников предприятия. Средняя длительность одного случая нетрудоспособности увеличивается с 8 дней до 9,1 дня или на 12,08%, что свидетельствует о негативной тенденции увеличения на 1,1день длительность одного случая нетрудоспособности.

Таблица 7.

Структура заболеваний работников ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» на период 2015-2016 г.

Вид заболевания	Заболеваемость, %
1. Болезни органов дыхания	47
2. Болезни системы кровообращения	15
3. Болезни нервной системы	13
4. Болезни органов пищеварения	9
5. Травмы, отравления	8
6. Болезни костно-мышечной системы	6
7. Прочее	2

Около половины всех случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности приходится на болезни органов дыхания, а именно на простуды и ОРЗ, это связано с низкими температурами производственных помещений предприятия, и как следствие высокий уровень заболеваемости.

Можно выделить следующие рабочие места с вредными факторами:

Аккумуляторная - отдельное не смежное помещение с отдельной вентиляцией, с дежурной одеждой, аккумуляторщика на предприятии нет, зарядкой и перемещением аккумуляторов занимаются водители электропогрузчиков и электроштабелеров.

На предприятии используются электропогрузчики TCM FB15-7 с аккумуляторными батареями PzS 400 Ah, габариты батареи 365x594x588 мм, вес 280 кг. и PzS 180 Ah, габариты батареи 790x210x402 мм. вес 146 кг.; электропогрузчики TCM FD30T3 с аккумуляторными батареями 22x5P70 450am/h, габариты батареи 440x594x784 вес 480 кг.; электрические штабелеры (ричтраки) CQD 20 H с аккумуляторными батареями PzS P70 500 Ah, габариты батареи 440x590x788 мм. вес 430 кг. Выемка аккумуляторов электропогрузчиков и электроштабелеров невозможна без применения техники, производится с помощью электропогрузчиков; PzS 180 Ah вытаскиваются вручную. Перемещаются аккумуляторы от электропогрузчиков до места зарядки и обратно с помощью тележек ROKL.

Холодильные и морозильные камеры. На предприятии имеются среднетемпературные (до-5°C) холодильные установки, используется хладагент фреон R-404a и низкотемпературные (до-30°C) холодильные установки,

используется хладагент фреон R507A,. Обслуживаются специалистами по ремонту и обслуживанию холодильных систем.. У входа каждого помещения с холодильной установкой находится 2 комплекта дежурной одежды и обуви. Основные опасные факторы - низкие температуры и работа с фреоном, некоторые производные соединения которых ядовиты.

по результатам проведенного анализа складские помещения являются наиболее опасным местом - основной опасный фактор это холод и недостаточное освещение, температура на основном складе близка к 0°C. Склады плохо отапливаются, на двух основных подъездных путях для большегрузных машин нет разгрузочного тамбура, на воротах которых стоят тепловые завесы, но либо в силу старости или малой мощности они не справляются с потоком холодного воздуха, в результате при ведение работ через эти ворота склада (прием товара или отгрузка крупногабаритного товара) температура на складе резко падает. На складе имеется 16 отгрузочных окон размером 1,5x1,5м, не оборудованные тепловыми завесами, закрываются щитами. При отгрузке товара через эти окна так же происходит падение температуры на складе. Из за низкой температуры все работники складов работают в теплой одежде и обуви. Недостаточное освещение склада приводит к быстрому утомлению, уставанию глаз работников, и как следствие вызывает недомогание. Погрузочно-разгрузочные работы проводятся в основном через отгрузочные окна, если позволяют габариты грузовой машины (Газель, Nissan), Если габариты автомобилей не позволяют, то погрузочно-разгрузочные работы проводятся на улице с применением в основном ручного труда, как вспомогательная механизация применяются электропогрузчики и автопогрузчики.

Комната обслуживания копировальной техники - основной опасный фактор это чрезмерная летучесть заправляемого тонера, рабочее место находится в отдельном проветриваемом помещении.

На работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

На работах с вредными условиями труда работникам не выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, аптечки, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи находятся в бригадирской комнате.

Комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки нет.

На предприятии имеется оборудованная столовая, но работники складов принимают пищу в раздевалках, в которых между шкафчиками стоят столы. Раздевалки склада оборудованы душем и сушильной комнатой.

ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» страхует своих работников в фонде обязательного социального страхования по 1 классу профессионального риска и производит взносы в размере 0,2% фонда оплаты труда.

Рассчитаем по формуле

$$\text{ОФСС} = \text{ФОТ} * 0,2\% \quad (2)$$

год: $17263,68 * 0,002 = 34,53$ тыс. руб.

год: $12601,6 * 0,002 = 25,203$ тыс.руб.

Льготы и отчисления на предупредительные меры не используются.

День охраны труда на предприятии не проводится, значит у администрации предприятия нет полной, достоверной картины о состоянии условий труда, выполнении правил охраны труда на предприятии.

Из содержания второй главы можно сделать следующие выводы:

Социальное партнерство на предприятии не развито, отсутствуют органы социального партнерства

На предприятии нет коллективного договора и как его приложения - соглашения по охране труда, то есть на предприятии нет обязательств сторон по выполнению законодательства по контролю и улучшению условий охраны труда.

Контроля за условиями труда со стороны администрации недостаточно, необходимы уполномоченные по охране труда, выбранные в подразделениях из числа работающих.

Взаимных обязательств на предприятии нет.

Работники предприятия не проявляют никакой активности в совершенствовании условий труда на предприятии.

2.5. Основные мероприятия по совершенствованию условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»

Создание благоприятных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой - повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

На основе анализа, проведенного во второй главе целесообразно предложить следующие мероприятия:

Мероприятия по совершенствованию условия труда на предприятии ООО

СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»:

1) Установить электрическую передвижную таль Podem ВУ094(М) в проходе аккумуляторной на основном складе.

Улучшение- ликвидация ручного труда, механизация процесса снятия, обслуживания и установки аккумуляторов

ликвидация травматизма

высвобождение работников

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

Улучшение- ликвидация потоков холодного воздуха, сквозняков в зимнее время.

повышение температуры на складе.

устранение ОРЗ.

- Построить 2 подъездных тамбура для большегрузных автомобилей на большие ворота основного склада.

Улучшения-- ликвидация сквозняков

устранение ОРЗ.

4) Установить дополнительное освещение на основном складе.

Улучшения - повышение производительности труда.

снижение травматизма

снижение напряжения глаз в процессе труда.

- Организовать ремонтную зону для электропогрузчиков и электроштабелеров, снабженную необходимым оборудованием для проведения ремонта и обслуживание техники.

Улучшения - сокращение время ремонта

централизованность ремонта

освобождение проходов

- Оборудовать отдельную комнату приема пищи для работников

основного склада .

Улучшения - соблюдение правил санитарии и гигиены

- Выделить помещение под создание комнаты психологической разгрузки

Улучшение - при постоянной и напряженной работе и высоким шумовым показателем, работники получают возможность снимать стресс и тем самым поддерживать работоспособность.

- Создать СУОТ, обеспечить трехступенчатый контроль

Улучшения- повышение эффективности работ по охране труда

получение оперативной информации по изменению условий труда

возможность административного контроля за состоянием условий охраны труда

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 подвешенного 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.

Воздушные тепловые завесы являются энергосберегающим оборудованием и обеспечивают комфортные условия в помещении с минимальным затратами. - 9 TR - тепловая завеса, которая создает высокоскоростной воздушный поток, разделяющий окружающую среду внутри

и снаружи помещения на две температурные зоны.

Таблица 9.

Технические характеристики тепловой завесы Ballu ВНС-9 TR

Мощность ступеней	0/6.0/9.0 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 м ³ /час
Способ монтажа	гориз/верт
Нагревательный элемент	ТЭН
Размер (высота)	230 мм
Размер (глубина)	215 мм
Длина	1500 мм
Вес	28.0 кг

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., поставщик Русклимат Омск.

Приведем необходимые исходные данные для расчета (см. таблица 14).

Таблица 10.

Исходные данные

№ п/п	Показатели	Значение показателей
1.	Численность работников, охваченных мероприятием, чел. Ч	142
2.	Величина потерь рабочего времени, дней часов. t1	1136 12496
4.	Годовой фонд рабочего времени, дни часы	177 1947
5.	Годовой фонд оплаты труда одного работника, тыс. руб.	171,84
6.	Среднесписочная численность, чел.	880
7.	Нормативный коэффициент окупаемости, %	15
8.	Единовременные затраты, тыс. руб.	257548

Экономия времени ($\mathcal{E}_в$) составит 12496 чел./часов

Экономия численности (4):

$$\text{Э}_ч=12496/(353*11)=3,22 \text{ человека}$$

Экономия по заработной плате(5):

$$\text{Э}_{з/п}=3,22*171840= 553324,8 \text{ руб.}$$

Экономия по отчислениям во внебюджетные фонды(6):

$$\text{Э}_{\text{вн.ф.}}=0,26*553324,8 =143864,45 \text{руб.}$$

Экономия себестоимости(7):

$$\text{Э}_{с/с}=553324,8 +143864,45=697189,25 \text{руб.}$$

Годовой экономический эффект(8):

$$\text{Э}_г=697189,25 -0,15*257548=658557,05 \text{руб.}$$

Рассчитаем срок окупаемости (9):

$$\text{Ток} =257548/658557,05=0,39 \text{ года.}$$

Следовательно через 0,39 года или 4,7 месяца предлагаемое мероприятие полностью окупится.

Произведем расчет мероприятия - установка дополнительного освещения на основном складе.

Недостаточное освещение основного склада приводит к быстрому утомлению, уставанию глаз работников, и как следствие вызывает недомогание, и травмам. При погрузочно - разгрузочных работах и наличии низкого уровня освещения травмы неизбежны, так как на предприятии постоянно протекают погрузочно - разгрузочные работы. Кроме этого на территории склада движутся транспортные средства и при плохой освещенности возможны столкновения и наезд на работников.

На основании опроса работников предприятия, на основном складе происходит до 10 несчастных случаев в год с временной потерей трудоспособности от 1 до 5 дней, но в связи с тем, что на предприятии нет системы контроля они скрываются, в результате внедрения мероприятия исключатся травмы и невыходы на работу работников основного склада по причине травм.

Стоимость 1 светильника на рынке Омска составляет 520р. Приведем необходимые исходные данные для расчета (таблица 11).

Таблица 11.

Исходные данные

№ п/п	Показатели	Значение показателей
1.	Численность работников, охваченных мероприятием, чел.	142
2.	Величина потерь рабочего времени, дней часов. t1	50 550
4.	Годовой фонд рабочего времени, дни часы	177 1947
5.	Годовой фонд оплаты труда одного работника, тыс. руб.	171,84
6.	Среднесписочная численность, чел.	880
7.	Нормативный коэффициент окупаемости, %	15
8.	Единовременные затраты, тыс. руб.	50960

Согласно СНИП 23-05-98 выполняемые зрительные работы относятся к V разряду зрительных работ (способность различать детали от 1 до 5 мм) . Подразряд зрительных работ - В, так как фон средний, а контраст объекта с фоном тоже средний.

Искусственное освещение нормируется по СНИП 23-05-98, согласно результатам аттестации ПДУ освещения рабочей поверхности должно быть равно 200 лк. Для создания такого уровня освещенности используются светильники ЛПО-60 4*90, содержащие по четыре лампы ЛБ мощностью по 60 Вт, светоотдачей 90 лм/Вт.

Необходимое количество светильников рассчитаем по формуле:

$$N = \frac{E_H \cdot K_3 \cdot S \cdot z}{n \cdot F \cdot \eta} ; \quad (10)$$

где: N - количество светильников, шт.;

E_H - нормируемая минимальная освещенность, лк;

$K_3 = 1.3$. - коэффициент запаса, зависящий от содержания пыли в помещении, раз (принимается в пределах от 1.3. до 2.0 в зависимости от содержания пыли в производственных помещениях с учетом регулярной

очистки светильников и вида источника света);

S - площадь освещаемого помещения, m^2 ;

z - коэффициент неравномерности освещения;

$n=4$ - число ламп в светильнике, шт;

$F=3200$ лм - световой поток одной лампы;

η - коэффициент использования светового потока, зависящий от индекса помещения.

Рассчитаем индекс помещения по следующему выражению:

$$i = \frac{A \cdot B}{h \cdot (A + B)}; \quad (11)$$

где: i - индекс помещения;

A - длина помещения, м;

B - ширина помещения, м;

h - расчетная высота, м.

Определим расчетную высоту как

$$h = H - h_1 - h_2; \quad (12)$$

где: H - высота помещения, м;

h_2 - высота свеса, м;

h_1 - высота рабочей поверхности, м.

Высота помещения $H=7$ м, высота рабочей поверхности $h_1=0.5$ м, высота свеса для данного типа светильников $h_2=0$ м. Подставляя данные величины в формулу (12), получаем:

$$H = 7 - 0 - 0,5 = 6,5 \text{ м.}$$

При длине $A=160$ м и ширине $B=90$ м индекс помещения, согласно выражению (11), составит:

$$i=140*80/6.5*(140+80)=11200/1430=7,83$$

Принимая коэффициент отражения от стен и потолка равными 50% и 30% соответственно и с учетом полученного индекса помещения и типа светильника, величина использования светового потока составляет $\eta=49\%$. При норме освещенности 200 лк, площади помещения $S=11200$ м², коэффициент неравномерности освещения $z=1.1$, коэффициент запаса $K3=1.3$, световом потоке одной лампы 5400 лм, количество светильников, согласно формуле (10), составит:

$$N=200*1.3*11200*1.1/4*5400*0.49= 3203200/ 10584 =303 \text{ шт.}$$

Найдем фактическое установленное количество ламп исходя из замеров полученных при проведении аттестации $E_n= 135$ лк.

$$N_{\phi}= 135*1.3*11200*1.1/4*5400*0.49=2162160/10584=205 \text{ шт.}$$

Найдем количество ламп, недостающих для нормы:

$$-205=98 \text{ шт.}$$

Экономия времени:

$$Э_{\text{в}}=550 \text{ чел./часов}$$

Экономия численности(4):

$$Э_{\text{ч}}=550/(177*11)=0,28 \text{ человека}$$

Экономия по заработной плате(5):

$$Э_{\text{з/п}}=0,28 *171840= 48115,2\text{руб.}$$

Экономия по отчислениям во внебюджетные фонды(6):

$$Э_{\text{вн.ф.}}=0,26*48115,2=12509,95\text{руб.}$$

Экономия себестоимости рассчитывается по формуле(7):

$$Э_{\text{с/с}}=48115,2 +12509,95=60625,15\text{руб.}$$

Рассчитаем годовой экономический эффект(8).

$$Э_{\text{г}}=60625,15 -0,15*50960=52981,15 \text{ руб.}$$

Рассчитаем срок окупаемости (9):

$$\text{Ток} =50960/52981,15=0,96 \text{ года.}$$

Следовательно, через 0,96 года или 11,5 месяца предлагаемое мероприятие полностью окупится.

Занесем показатели экономической эффективности предлагаемых мероприятий в сводную таблицу 12.

Таблица 12.

Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий.

№	Содержание мероприятий	Затраты Руб.	Показатели экономической эффективности				
			Экономия численности, Чел.	Экономия по заработной плате, Руб.	Экономия по отчислениям во внебюджетные фонды, руб.	Годовой экономический эффект, руб.	Срок окупаемости мероприятия, лет.
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Механизация операции снятия и установки аккумулятора	66000	0,27	46396,8	12063,1	48559,9	1,36
2.	Установка тепловых завес на малые ворота	257548	3,22	553324,8	143864,45	658557,05	0,39
3.	Установка дополнительного освещения на основном складе	50960	0,28	48115,2	12509,95	52981,15	0,96
Всего		359468	3,77	647837	168438	760098	

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий приведет к росту эффективности функционирования предприятия за счет совершенствования условий труда на предприятии.

Произведем расчет мероприятия - установка электрической передвижной тали Rodem ВУ094(М) грузоподъемностью 1т. максимальная высота подъема 3,2м, производство Болгария, стоимость 66 000.00 руб. Дистрибьютор в Омске «Погрузчик сервис - Омск (ПСО)», в результате будет достигнута механизация операции снятия и установки аккумулятора на электропогрузчики и электроштабелеры для проведения зарядки и обслуживания аккумуляторов.

Приведем необходимые исходные данные для расчета (см. таблица 13.).

Таблица 13.

Исходные данные

№ п/п	Показатели	Значение показателей
1.	Численность работников, охваченных мероприятием, чел. Ч	3
2.	Величина внутрисменных потерь рабочего времени, мин. t1	60
3.	Отчисления во внебюджетные фонды, %	26
4.	Годовой фонд рабочего времени, дни часы	177 1947
5.	Годовой фонд оплаты труда одного работника, тыс. руб.	171,84
6.	Среднесписочная численность, чел.	880
7.	Нормативный коэффициент окупаемости, %	15
8.	Единовременные затраты, тыс. руб.	66000

Рассчитаем экономию времени.

$$\mathcal{E}_в = (t_1 * Ч * ФРВ) / 60 \quad (3)$$

Подставим исходные данные.

$$\mathcal{E}_в = (60 * 3 * 177) / 60 = 531 \text{ чел./часов}$$

Экономия численности:

$$\mathcal{E}_ч = \mathcal{E}_в / \Phi_{г.в.} \quad (4)$$

где $\Phi_{г.в.}$ - годовой фонд рабочего времени, час.

Подставив значения, получим:

$$\mathcal{E}_ч = 531 / (177 * 11) = 0,27 \text{ человек}$$

Экономия по заработной плате:

$$\mathcal{E}_{з/п} = \mathcal{E}_ч * \Phi_{OT} \quad (5)$$

Следовательно, получается:

$$\mathcal{E}_{з/п} = 0,27 * 171840 = 46396,8 \text{ руб.}$$

Экономия по отчислениям во внебюджетные фонды:

$$\mathcal{E}_{вн.ф.} = 0,26 * \mathcal{E}_{з/п} \quad (6)$$

$$\mathcal{E}_{вн.ф.} = 0,26 * 46396,8 = 12063,1 \text{ руб.}$$

Экономия себестоимости рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{с/с} = \mathcal{E}_{з/п} + \mathcal{E}_{вн.ф.} \quad (7)$$

$$\mathcal{E}_{с/с} = 46396,8 + 12063,1 = 58459,9 \text{ руб.}$$

Рассчитаем годовой экономический эффект.

$$\mathcal{E}_г = \mathcal{E}_{с/с} - E_n * Z_{ед.}, \quad (8)$$

Где $Z_{ед.}$ - затраты единовременные.

$$\mathcal{E}_г = 58459,9 - 0,15 * 66000 = 48559,9 \text{ руб.}$$

Таким образом, мы выяснили экономию после внедрения мероприятия.

Следующим действием рассчитаем срок окупаемости используемого мероприятия.

Рассчитаем срок окупаемости (Ток).

$$\text{Ток} = EЗ / \mathcal{E}_г \quad (9)$$

$$\text{Ток} = 66000 / 48559,9 = 1,36 \text{ года.}$$

Следовательно через 1,36 года предлагаемое мероприятие полностью окупится.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе проектирования были решены следующие задачи, а именно:

Изучены теоретические основы и нормативная база совершенствования условий труда;

Дана характеристика и проведен анализ состояния условий труда, анализ эффективности работы службы охраны труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ» и уровень работы по улучшению условий труда;

) Проанализированы основные направления улучшения условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ»;

5) Разработаны и рассчитаны мероприятия по совершенствованию условий труда на предприятии ООО СК «ЮЖУРАЛСТРОЙ».

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.

