

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения

Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (в химической и нефтехимической промышленности)

Кафедра менеджмента

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Совершенствование системы безопасности труда на предприятии

УДК 658.345

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3205	Баженова Е. А.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент	Бурец Ю. С.			

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова А.С.			

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
менеджмента	Чистякова Н.О.	к.э.н., доцент		

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Специальность 080505 Экономика и управление на предприятии (в химической и нефтехимической промышленности)

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

Н.О. Чистякова

«__» _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломной работы

Студенту:

Группа	ФИО
3-3205	Баженовой Е. А.

Тема работы:

Совершенствование системы безопасности труда на предприятии	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	от 26.02.2016г. № 1590/с

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе <i>Наименование объекта исследования; требования к процессу; особые требования к особенностям функционирования объекта; влияния на окружающую среду; анализ и т. д.).</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Отчеты по производственной и преддипломной практике.2. Данные, предоставленные ООО «СНПО ГЕОТОМ».
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки в рассматриваемой области; постановка задачи исследования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы;</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Теоретические основы исследования безопасности труда персонала2. Безопасность труда персонала строительных предприятий3. Развитие системы обеспечения безопасности труда на строительных предприятиях (на примере ООО «СНПО ГЕОТОМ»)4. Социальная ответственность предприятия

<i>наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	1. Рисунок 1. – Условия и характер труда. 2. Рисунок 2. – Направления государственной политики в области охраны труда. 3. Рисунок 3. – Структура системы стандартов безопасности труда. 4. Рисунок 4. – Виды инструктажей по технике безопасности труда. 5. Рисунок 5. – Причины травматизма на предприятии. 6. Рисунок 6. – Организационная структура предприятия ООО «СНПО ГЕОТОМ». 7. Рисунок 7 Результаты анкетирования персонала ООО «СНПО ГЕОТОМ».
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Феденкова А.С.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
--	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ассистент	Бурец Ю. С.			27.01.2016

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3205	Баженова Е. А.		27.01.2016

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 120 страниц, 7 рисунков, 20 таблиц, 33 источника.

Ключевые слова: условия труда, охрана труда, техника безопасности, опасный производственный фактор, вредный производственный фактор, безопасность труда.

Объект исследования система безопасности труда на предприятии.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка направлений совершенствования системы безопасности труда на предприятии.

В ходе исследования проводился теоретический и правовой анализ системы охраны труда на предприятии, исследовались подходы к оценке уровня безопасности труда, проводился анализ условий труда работников научно-производственного объединения «ГЕОТОМ» и разрабатывались рекомендации по их совершенствованию.

В результате исследования, обобщены подходы к понятию и оценке системы безопасности труда на предприятии, способы обеспечения безопасных условий труда; выявлены особенности производственного травматизма и рисков работников строительных предприятий; выявлены преимущества и недостатки условий труда в ООО «СНПО ГЕОТОМ» на основе метода фокус – группы, анкетного опроса и SWOT анализа; разработаны рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда на предприятии.

Результаты исследования могут широко применяться в управлении персоналом, охране труда и общем менеджменте предприятий.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В настоящей работе использованы ссылки на следующие стандарты:

1. ГОСТ Р 1.5 – 2012 Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты национальные Российской Федерации. Правила построения, изложения, оформления и обозначения.
2. ГОСТ 2.105 – 95 Единая система конструкторской документации. Общие требования к текстовым документам.
3. ГОСТ 2.106 – 96 Единая система конструкторской документации. Текстовые документы.
4. ГОСТ 2.301 – 68 Единая система конструкторской документации. Форматы.
5. ГОСТ 2.316 – 2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения на чертежах надписей, технических требований и таблиц.
6. ГОСТ 3.1102 – 2011 Единая система технологической документации. Стадии разработки и виды документов.
7. ГОСТ 3.1105 – 2011 Единая система технологической документации. Формы и правила оформления документов общего назначения..
8. ГОСТ 7.0.5 – 2008 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка.
9. ГОСТ 7.1 – 2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое описание.
10. ГОСТ 7.9 – 95 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация.
11. ГОСТ 7.11 – 2004 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных языках.
12. ГОСТ 7.0.12 – 2011 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Сокращения русских слов и

словосочетаний в библиографическом описании произведений печати.

13. ГОСТ 7.32 – 2001 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления.

14. ГОСТ 8.417 – 2002 Государственная система обеспечения единства измерений. Единицы величин.

15. ГОСТ 19.101 – 77 Единая система программной документации. Виды программ и программных документов.

16. ГОСТ 19.106 – 78 Единая система программной документации. Требования к программным документам, выполненным печатным способом.

17. ГОСТ 19.401 – 78 Единая система программной документации. Текст программы. Требования к содержанию и оформлению.

18. ГОСТ 19.402 – 78 Единая система программной документации. Описание программы.

19. ГОСТ 19.404 – 79 Единая система программной документации. Пояснительная записка.

20. ГОСТ 19.502 – 78 Единая система программной документации. Описание применения. Требования к содержанию и оформлению.

21. ГОСТ 28388 – 89 Система обработки информации. Документы на магнитных носителях данных. Порядок выполнения и обращения.

В данной работе применены следующие термины с соответствующими определениями:

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.

Условия труда характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия.

Производственная среда санитарно гигиеническими условиями труда (температура, шум, освещенность, запыленность, загазованность, вибрация и

т.п.), безопасностью трудовой деятельности, режимом труда и отдыха, а также взаимоотношениями между сотрудниками предприятия.

Оглавление

Реферат.....	4
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.....	5
Введение.....	10
1 Теоретические основы исследования безопасности труда предприятия.....	12
1.1 Понятие и место безопасности в системе условий труда.....	12
1.2 Критерии безопасности труда.....	20
1.3 Законодательные основы охраны труда в России.....	28
2 Безопасность труда персонала строительных предприятий.....	39
2.1 Особенности производственного травматизма и профессиональных рисков работников строительных предприятий.....	39
2.2 Способы обеспечения безопасных условий труда на строительных предприятиях.....	49
2.3 Подходы к оценке уровня безопасности труда работников строительных предприятий.....	52
3 Развитие системы обеспечения безопасности труда на строительных предприятиях (на примере ООО «СНПО ГЕОТОМ»).....	65
3.1 Анализ условий труда работников научно-производственного объединения «ГЕОТОМ».....	65
3.2 Направления совершенствования охраны труда работников научно-производственного объединения «ГЕОТОМ».....	82
4 Социальная ответственность на предприятии ООО «СНПО ГЕОТОМ».....	92
Заключение.....	105
Список использованных источников.....	108
Приложение А Перечень видов нормативно–правовых актов по охране труда.....	111
Приложение Б Типовая инструкция по охране труда ООО «СНПО ГЕОТОМ».....	112
Приложение В Инструкция по охране труда для рамщика ИОТ №12.....	114

Приложение Г Анкета опроса о состоянии системы охраны труда на предприятии ООО «СНПО ГЕОТОМ».....	116
Приложение Д Должностные обязанности главного инженера.....	120

Введение

В настоящее время обеспечение безопасных условий труда рассматривается как важный показатель социальной ответственности работодателей. С политической точки зрения данная проблема достаточно сложна, так как она затрагивает многие стороны, которые часто имеет конфликтующие интересы. Несмотря на наличие разных стандартов, регламентов, законодательства в данной сфере, уровень безопасности труда остается низким. Разные источники отмечают общее снижение числа увечий и смертей работников, начиная с 2013 г., даже с учетом роста объемов производства строительной отрасли, который привел к некоторому увеличению показателей производственного травматизма. Относительное количество пострадавших со смертельным исходом в 2015 г., по сравнению с 2008 г. увеличилось на 22,3 %, а по сравнению с 2014 г. на 1,9 % [18, С. 49].

Вместе с тем, путем улучшения условий труда работодатель может повысить экономические показатели предприятия, поскольку работник, находящийся в комфортных условиях на рабочем месте, лучше исполняет свои должностные обязанности, вследствие чего возрастает производительность труда. Также снижается уровень травматизма и заболеваемости на предприятии, что приводит к уменьшению издержек предприятия и росту экономических показателей. В этой связи вопрос безопасности труда имеет как социальную, так и экономическую важность.

Среди авторов, исследующих проблемы безопасности труда, можно отметить Рофе А. И., Веснина В. С., Кибанова А. Я., Ивановскую Л. В., Митрованову Е. А., Одегова Ю. Г., Маусова Н. К., Кулагова М. Н. Известными являются подходы к оценке системы охраны труда Хенсена М. В., Баттена Д. Ж., Кибанова А. Я.

Целью исследования является разработка направлений совершенствования системы безопасности труда в СНПО «Геотом».

Объект исследования – система безопасности труда на предприятии.

Предмет исследования – совокупность организационно-экономических отношений, возникающих в процессе формирования и совершенствования безопасных условий труда на предприятии.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Исследовать теоретические и законодательные основы безопасности труда на предприятии.
2. Выявить особенности и подходы к оценке уровня безопасности труда на строительных предприятиях.
3. Оценить уровень безопасности труда в СНПО «Геотом».
4. Разработать направления совершенствования системы безопасности труда в СНПО «Геотом».

В результате исследования обобщены подходы к понятию и оценке системы безопасности труда на предприятии, способы обеспечения безопасных условий труда; выявлены особенности производственного травматизма и рисков работников строительных предприятий; выявлены преимущества и недостатки условий труда в ООО «СНПО ГЕОТОМ» на основе метода фокус – группы, анкетного опроса и SWOT-анализа; разработаны рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда на предприятии.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения ее результатов на предприятиях строительной отрасли для совершенствования условий труда и безопасности работников предприятия.

1 Теоретические основы исследования безопасности труда персонала

1.1 Понятие и место безопасности в системе условий труда

В современном мире занятость - это не просто контракт на предоставление работы в обмен на заработную плату. Она включает условия труда, которые организация предлагает сотруднику. Обеспечение безопасных условий труда рассматривается как важный показатель социальной ответственности работодателей. С политической точки зрения данная проблема достаточно сложна, так как она затрагивает многие стороны, которые часто имеет конфликтующие интересы. При этом в данной сфере в развитых странах сложилось государственное законодательство, все участники которого, несмотря на различие во взглядах к решению проблемы, должны соблюдать. При разработке такого рода регулирования страны опираются как на свой опыт, так и на меры, разработанные международными организациями, такими, как Международная организация труда (МОТ) и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ).

Понятие охраны труда содержится в ст.1 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999г.№181-ФЗ и сформулировано следующим образом: «Охрана труда система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально экономические, организационно технические, санитарно гигиенические, лечебно профилактические, реабилитационные мероприятия». [24, с. 101].

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

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

- Безопасность - это отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба.
- Безопасные условия труда - это условия труда, при которых воздействие вредных или опасных производственных факторов на работников предприятия исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.
- Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
- Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.
- Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме. [11, с. 29].

Безопасность труда является не только частью обеспечения права граждан на здоровье, но и важной экономической проблемой. Экономика несет существенные потери в результате несчастных случаев и профзаболеваний. С учетом трех основных факторов (расходы на выплаты и непосредственный материальный ущерб, потеря в производстве, административные расходы) экономические потери от несчастных случаев на производстве могут достигать 7% ВВП. Затраты на травмы и профессиональные болезни в странах Европейского Союза (ЕС) оцениваются в интервале от 2,6 до 3,8% ВВП. Потери по причине заболеваний, несчастных случаев и смертей, связанных с профессиональной деятельностью, в развивающихся странах оцениваются еще выше - до 10% ВВП. [16, с. 99].

Охрана труда сегодня рассматривается не просто с точки зрения отдельного предприятия, но и общества в целом.

В развитых странах сложился своего рода консенсус по поводу того, что в области охраны труда необходимо государственное регулирование, более того, она стала первой сферой вмешательства государства в жизнь частного

предприятия. В его основе лежит убеждение в том, что лидирующая роль рынка в данном вопросе приведет к социально неприемлемому уровню профессиональных заболеваний, несчастных случаев и смертей на производстве. Однако идет достаточно жесткая дискуссия по поводу того, в какой степени можно положиться на рыночные силы в вопросе регулирования безопасности на рабочем месте и каков оптимальный уровень государственного вмешательства. Ее суть можно свести к тому, стоит ли предприятию вкладывать деньги в охрану труда, как в долгосрочной, так и в краткосрочной перспективе. В связи с этим возникают две основные экономические проблемы:

- насколько работодателю выгодно предотвратить несчастный случай или проще заплатить за его последствия. В связи с этим возникает вопрос о том, должно ли предприятие нести издержки по охране труда или просто реагировать тогда, когда несчастные случаи происходят;
- насколько работодатели могут контролировать безопасность технологического процесса и затраты на повышение его безопасности.[30, с. 178].

В таких дебатах важную роль играет идеологический подход к пониманию роли рынка и государства в современной экономике. Некоторые авторы, используя рыночную парадигму, критикуют государственные регулирующие органы за неспособность правильно оценить те расходы, которые они налагают на фирмы своими стандартами, предлагая заменять их чисто экономическими методами. Например, введение специального налога на несчастные случаи на производстве вместо введения различных стандартов и инспекций; введение так называемого ранжирования фирм по динамике уровня травматизма и профзаболеваний, которое учитывается при определении тарифов выплат в системы страхования от профзаболеваний и несчастных случаев на производстве. Причем в последнее время в виду сокращения в развитых странах явных несчастных случаев на производстве, в том числе и со смертельным исходом, появились высказывания, что затраты организации на данные мероприятия перевешивают получаемую ею выгоду.

Существует множество причин несчастных случаев на производстве. Они включают природу индустрии, где работник занят и профессию, то есть те риски, которым он подвергается на работе. Экономическая теория предполагает, что даже при отсутствии государственного регулирования или вмешательства у фирм есть стимулы преодолевать эти риски и уменьшать число таких случаев, для того чтобы снизить свои затраты. В них включены расходы на найм и обучение новых работников для замены пострадавших от несчастного случая, потери производства, более высокие зарплаты, которые могут потребовать работники за профессиональный риск. Чем более опасна работа, тем больше компенсация за найм, и удержание рабочей силы данного качества. Работодатель неизбежно платит по счету за известные риски на работе или «задним числом» через специальные компенсационные программы, или через более высокие зарплаты при найме работников. В любом случае у работодателей есть сильные стимулы озаботиться здоровьем и безопасностью работников.

Однако, по мере улучшения безопасности и снижения числа несчастных случаев, дальнейшие улучшения будут становиться все более затратными, и фирма будет минимизировать расходы на несчастные случаи через превентивные меры только до того момента, когда дополнительные затраты на случай равны дополнительным затратам на профилактические меры. Число случаев должно будет стабилизироваться на некотором оптимальном уровне, который, скорее всего, не будет равен нулю и будет различаться по отраслям, так как затраты на предотвращение несчастных случаев будут больше в более рискованных секторах.

Очевидно, что обязательные правила безопасности и меры профилактики несчастных случаев, налагаемые государством, такие, как инспекции, штрафы и даже уголовная ответственность за их несоблюдение, оказывают влияние на поведение и работников, и работодателей, и соответственно на уровень несчастных случаев и затраты на них. Среди других факторов следует отметить сезонные и циклические колебания экономической

активности, уровень образования работников, их средний возраст, продолжительность рабочего дня, размер фирмы, уровень временной занятости, влияние профсоюзов, построение системы вознаграждения.

Плохие условия труда оказывают различное влияние на рынок труда. Если условия труда в той или иной отрасли или на предприятии плохие, то у работодателя могут возникнуть сложности с наймом работников, и он должен будет заплатить работникам своего рода премию за риск. На тех предприятиях, где существует явная опасность для здоровья работников, часто возникает болезненный выбор между сохранением мест с опасными условиями труда и возможными отрицательными последствиями для окружающей среды или закрытием вредного производства, которое может привести к росту безработицы.

Однако полностью полагаться на рыночный механизм для обеспечения безопасности работников вряд ли возможно. Во-первых, предприятия часто не располагают полной информацией о скрытых затратах и поэтому не могут сделать рациональный подсчет издержек и выгод. Кроме того, часто у них нет достаточного опыта для того, чтобы принять все необходимые профилактические меры. Работники также могут недооценивать опасность на работе, они могут согласиться на повышенную оплату, игнорируя опасность труда. Долгосрочные последствия несчастных случаев и профессиональных заболеваний могут быть особенно высокими, и они неизбежно будут касаться и семьи, и общества в целом.

Во-вторых, утверждение о том, что премия за риск полностью компенсирует работникам дополнительные проблемы, в то же время, побуждая работодателей вводить меры по обеспечению безопасности труда, можно опровергнуть. В принципе такой метод может стать способом рыночного регулирования данной проблемы при отсутствии системы социальной поддержки в обществе. Однако если общество предоставляет пострадавшим работникам поддержку в случае полной или частичной неспособности работать, а это ситуация, которая существует во всех развитых странах,

рисковая премия по соглашению между работником и работодателем не будет отражать полные общественные затраты на несчастный случай. Ведь каждый несчастный случай на производстве - это серьезные экономические, социальные, физические и моральные потери не только для субъектов трудовых отношений, но для общества в целом. Выплаты пособий по нетрудоспособности, оплата лечения пострадавшего и медицинская реабилитация - все это прямые расходы работодателя, но они, как правило, составляют лишь часть затрат, которые несет общество в таких случаях.

С экономической точки зрения вопрос переноса затрат очень важен. В этом контексте нужно понимать, кто реально несет затраты. Можно выделить два базовых подхода к рассматриваемой проблеме, а именно номинальный или бухгалтерский, показывающий, кто непосредственно тратит средства, и сущностный, когда определяется, кто несет реальное экономическое бремя расходов. В рыночной экономике работодатели имеют возможность переложить затраты или на потребителей в виде повышения цены, или на работников в виде понижения платы.

В-третьих, при принятии решений обычно подсчитываются видимые затраты, при этом косвенные остаются неучтенными. Прямые затраты работодателей включают материальный ущерб и потерю времени, выплату пособий и оказание медицинской помощи. Скрытые затраты могут включить сверхурочные, переподготовку персонала, ущерб престижу фирмы, ухудшение отношений с работниками и профсоюзом, что в свою очередь сказывается на качестве работы. По мнению специалистов, такие затраты могут быть в разы выше прямых затрат.

Категория затрат является центральной в экономике производственного травматизма и профзаболеваний. Причем нужно учитывать, что в данном случае затраты будут и в случае реализации мер по снижению числа несчастных случаев и профзаболеваний, и в случае, если такие меры не будут введены.

Существуют различные способы классификации и описания финансовых потерь, связанных с производственным травматизмом. Обычно они подразделяются, с одной стороны, на прямые и косвенные в зависимости от возможности их материальной оценки, и, с другой стороны, с точки зрения того, кто несет такие затраты, а именно пострадавшего, его семьи, организации и общества в целом (таблица 1).[19, с. 356].

Таблица 1 - Затраты при несчастном случае на производстве и профзаболевании

Категория	Косвенные затраты	Прямые затраты
Работник	Физические боль и страдания. Моральные и психологические страдания, особенно в случае инвалидности.	Потеря зарплаты и премий. Снижение профессиональных возможностей. Потеря времени (медицинское обслуживание).
Семья и друзья	Моральные и психологические страдания. Бремя медицинского ухода.	Финансовые потери. Дополнительные затраты.
Коллеги по работе	Ухудшение самочувствия. Беспокойство или паника (в случаях частых и серьезных несчастных случаев).	Потеря времени, и возможно, премий. Повышение нагрузки на работе. Обучение временных работников.
Организация	Ухудшение социального климата. Плохая репутация. Ухудшение отношений между работниками и администрацией.	Внутренний аудит. Снижение производства. Порча оборудования и материалов. Потеря качества продукции. Обучение нового персонала. Организационные сложности. Повышение затрат на производство. Повышение выплат по страхованию или снижение скидки. Административные расходы. Законодательные санкции.
Общество	Снижение человеческого потенциала в плане работы. Снижение качества жизни.	Потеря в производстве. Повышение затрат на социальное страхование. Расходы на лечение и реабилитацию. Снижение стандартов жизни и покупательной способности.

Право на условия труда, обеспечивающие целостность человека в трудовой среде, нужно рассматривать и понимать в контексте совокупности общественных отношений, которые устанавливаются и развиваются в современном обществе. Построение системы защиты работников от негативного влияния в сфере труда неотделимо от создания системы

общественных отношений самоуправления и требования обеспечить гуманизацию труда. Давая право работникам в совместном труде устанавливать условия труда, Конституция Российской Федерации, в то же время, предполагает, что эти условия труда должны обеспечивать физическую и моральную целостность работника.

Условия труда - сложное объектное явление, характеризующее параметры производственной среды. В Трудовом кодексе Российской Федерации мы найдем понятие «условия труда» и другие основные, связанные с ним: «Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. [33, с. 58].

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие, которого на работника может привести к его заболеванию. [33, с. 56].

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие, которого на работника может привести к его травме. [33, с. 55].

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. [33, с. 55].

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. Сертификат соответствия организации работ по охране труда - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ, по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Из сказанного становится очевидным то, что безопасные условия труда, имеют важную роль в системе труда всех отраслей, и немаловажны как для самих работников, так и для работодателей.

1.2 Критерии безопасности труда

Современное производство нуждается в объективной оценке состояния безопасности труда. Для этого требуются прямые показатели, которые могли бы объективно оценивать эффективность системы управления охраной труда в организации, которые необходимо базировать на объективных данных.

Безопасность труда на рабочем месте регламентируется Приказом Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда». [3, с. 2].

Данный документ распространяется на все организации, независимо от форм собственности. С целью обеспечения безопасности труда на предприятиях должна проводиться аттестация рабочих мест не менее одного раза в пять лет. Аттестацию на договорной основе проводит специализированная лаборатория, имеющая соответствующую лицензию. Аттестация рабочих мест должна производиться так же после замены оборудования, изменений технологических процессов, и так же в том случае, когда были выявлены нарушения. Итогом аттестации рабочего места должна стать справка, в которой указывается источники финансирования, сроки проведения аттестации, вредные факторы и сроки их устранения.

Безопасность труда на рабочем месте характеризуется по трём критериям: гигиенический критерий, критерий минимизации рисков, критерий средств индивидуальной защиты.

Условия труда на рабочем месте должны соответствовать действующим гигиеническим нормативам. Но условия труда могут соответствовать нормативам не полностью или не соответствовать им вообще. В зависимости от этого условия труда разделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные, опасные. В итоге аттестации необходимо выявить вредные факторы: физические, химические, биологические, а так же тяжесть и напряжённость труда. Если работа проводится в режиме чрезвычайных ситуаций, то об оценке условий труда речь не стоит.

Необходимым критерием безопасности труда на рабочем месте является минимизация рисков. Условия труда должны исключать травмы людей. Большую роль в этом играют инструменты и оборудование, личные средства защиты от экстремальных температур, от химических и ядовитых веществ, а так же регулярное проведение обучения и инструктажей. Существуют рабочие места, к которым могут быть предъявлены специальные требования. Например, если это шахта, то специальные требования будут предъявляться к укреплению сводов. По результатам проверки составляется протокол, в котором указывается соответствие рабочего места нормативным условиям труда или параметры, по которым оно не соответствует.

Существуют профессии, которые требуют средств индивидуальной защиты. К таким средствам относится специальная одежда, специальная обувь, а так же обезвреживающие и дезинфицирующие средства. Все эти средства должны соответствовать нормативным требованиям и подлежат сертификации. Оценка средств индивидуальной защиты проходит в последнюю очередь после гигиенической оценки и оценки рисков. Итоги этой проверки так же оформляются протоколом.

Таким образом, безопасность труда на рабочем месте определяется оценками вредности и опасности производства, условиями труда относительно травмобезопасности, по степени обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты. При высшем классе опасности условий труда комиссией может быть предложен комплекс мер по снижению опасности или уменьшению их воздействия.

Критерии оценки условий труда на производстве предназначены для гигиенической оценки условий и характера труда, для установления приоритетности при проведении оздоровительных мероприятий; разработки рекомендаций профотбора и профпригодности, прогнозирования профессиональной заболеваемости, создание банка данных об условиях труда на уровне предприятия, района, города, страны в целом; аттестации рабочих мест по условиям труда.

В гигиенической классификации используются следующие основные положения, термины и определения (таблица 2).[17, с. 254].

Таблица 2 - Термины и определения в гигиенической классификации

Термин	Определение
Постоянное рабочее место	Место, на котором работник находится большую часть рабочего времени (или более двух часов непрерывно) Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона
Рабочее место	Место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности
Рабочая зона	Пространство, ограниченное по высоте до двух метров над уровнем пола или площадки, на которой находится место постоянного или непостоянного (временного) пребывания работников
Условия труда	Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе его профессиональной деятельности
Оптимальные условия и характер труда	Условия и характер труда, при которых исключено неблагоприятное воздействие на здоровье работников опасных и вредных производственных факторов (отсутствие или соответствие уровням, которые приняты как безопасные для населения) создаются предпосылки для сохранения высокого уровня трудоспособности
Допустимые условия и характер труда	Условия и характер труда, при которых уровень опасных и вредных производственных факторов, не превышает установленных гигиенических нормативов на рабочих местах. Возможные функциональные изменения, вызванные трудовым процессом, исчезают за время регламентированного отдыха в течение рабочего дня или домашнего отдыха к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в близком и отдаленном периоде на состояние здоровья работников
Опасный производственный фактор	Производственный фактор, который при определенных условиях воздействия на работника может привести к травмам или ухудшению состояния здоровья
Вредный производственный фактор	Производственный фактор, который при определенных условиях может привести к заболеванию или ухудшению работоспособности. Вредный производственный фактор может считаться опасным в зависимости длительности работ
Опасными и вредными факторами труда	Физические, химические, биологические факторы производственной среды, психофизиологические факторы в организации труда, обустройство рабочего места и оборудования
Тяжесть труда	Определение процесса труда, которое показывает нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы (сердечно - сосудистую дыхательную и другие)

Напряженность труда	Определение процесса труда, которое отражает нагрузку на центральную нервную систему
---------------------	--

Факторы трудового процесса имеют такие характеристики, представлены в таблице 3.[15, с. 103].

Таблица 3 – Характеристика факторов трудового процесса

Фактор	Характеристика
Фактор организации рабочего места	<ul style="list-style-type: none"> — рабочая поза (свободная, вынужденная); — время пребывания в вынужденной позе (в процентах к времени смены); — наклоны корпуса (отсутствуют, вынуждены); — углы наклона корпуса (градусы); — количество наклонов (за операцию, за смену).
Фактор физической нагрузки	<ul style="list-style-type: none"> — масса груза перемещающийся вручную (кг); — откуда перемещается груз (с пола, с рабочей поверхности); — расстояние приема и перемещения груза (отдельно по каждому); — частота подъема груза (за операцию, за смену); — переменный грузооборот (тонн); — усилия, прикладываемые к основным органам управления (Н).
Фактор зрительного напряжения	<ul style="list-style-type: none"> — работа с оптическими приборами или без них; — наименьший объект различия (мм); — контраст объекта различения; — характеристика фона.
Фактор режима труда и отдыха	<ul style="list-style-type: none"> — сменность работы; — продолжительность обеденного перерыва (мин); — наличие регламентированных перерывов, их продолжительность в смену.

На рисунке 1 приведена схема определения условий и характера труда.



Рисунок 1 – Условия и характер труда

К I классу относятся оптимальные условия труда, в которых исключается неблагоприятное воздействие опасных и вредных производственных факторов. Создается возможность поддержания работоспособности на высоком уровне. Ко II классу относятся допустимые условия труда, в которых опасные и вредные производственные факторы не превышают установленных норм гигиены на рабочем месте. Возможны небольшие функциональные изменения, которые обусловлены процессом труда, но они восстанавливаются в течение рабочего дня во время регламентированного отдыха и не оказывают отрицательного действия на здоровье работников. К III классу относят опасные и вредные условия труда, которые несут за собой нарушение санитарных правил и норм и, как следствие, нарушение трудовой деятельности и негативное влияние на функциональные изменения организма.

Среди вредных и опасных условий характера труда различают три степени. К 1 степени относятся условия труда, которые могут вызвать функциональные нарушения организма, которые при быстром обнаружении и при остановке воздействия вызывают обратный характер. 2 степень – это характер и условия труда, которые способствуют росту показателей болезней с временной утратой работоспособности, в некоторых случаях – возникновение первых признаков профессиональных заболеваний. К 3 степени относят условия труда с высокой угрозой появления и прогрессирования профессиональных заболеваний с потерей трудоспособности на время болезни. [17, с. 99].

Если на предприятии имеются два или более фактора вредной и опасной производственной трудовой деятельности, то условия труда определяются по более высокому классу и степени.

В классификацию не входят работы, которые выполняются в экстремальных условиях, в которых совокупность характера и условий труда, могут создать высокие риски тяжелых форм острых профессиональных отравлений, увечий и составлять угрозу для жизни. В экстремальных условиях труда, риск не может быть охарактеризован количественным показателем опасности, вредности, напряженности и тяжести труда.

Оценивая уровень безопасности рабочего места, анализируются такие позиции:

- рациональное планирование – это соответствие стандартам безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и правилам, а также соответствие площади рабочего места нормам технического проектирования и рационального размещения оборудования и оснастки;
- обеспечение работников спецодеждой и спецобувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты и соответствие их стандартам безопасности труда и введенным нормам;
- организация работы защитных сооружений, контрольных устройств и приборов.

В силу, того что, организация оценки состояния безопасности труда является неотъемлемой частью системы управления охраной труда на предприятии, требуется создание объективного, а главное, простого инструмента, который бы включал все интересующие нас аспекты.

Представим возможные показатели и выполним их классификацию с точки зрения объективности и погрешности данных. Классификация выполнена в представленной ниже таблице 4 и предполагает количественное выражение.[1, с. 4].

Таблица 4 – Показатели оценки труда на предприятии

Прямые показатели	Косвенные показатели
Несчастные случаи на производстве	Предписания, выданные государственной инспекцией труда
Дни потери трудоспособности вследствие несчастных случаев	Выявления нарушений правил безопасности
Профессиональные заболевания	Несчастные случаи с установленной причиной «личная неосторожность»
Средняя численность работников	Травмы любой степени тяжести, полученные работником в рабочее время
Работники, занятые во вредных и опасных условиях труда	

Представленные прямые показатели служат основой для анализа состояния безопасности в организации. Косвенные показатели, вносят соответствующие корректировки, тем самым могут раскрыть не затронутые при изучении прямых показателей критерии.

Для оценки представленных прямых показателей, для каждого из них приведем характеристику:

— Количество несчастных случаев на производстве – основополагающий показатель работы системы охраны труда на производстве, является ключевым при формировании инструмента оценки безопасности;

— Количество дней потери трудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве – один из самых простых и самых комплексных показателей доступный без дополнительных оценок, он показывает не только число травм, полученных работниками предприятия, но и их

тяжесть, а также период восстановления. Однако, он может вносить небольшую неточность в анализ, по причине того, что процесс восстановления и реабилитации работника, на данный момент не зависит напрямую от работодателя, а, отчасти, находится в руках у самого пострадавшего;

— Количество профессиональных заболеваний – показатель весьма сложный для анализа т.к. носит долгосрочный характер, и тем самым показывает состояние безопасности труда на предприятии в период до 30-40 лет, и включает в себя весь трудовой стаж работника на разных производствах, предприятиях, вследствие чего, данный показатель не удовлетворяет задаваемым нами условий;

— Среднесписочная численность работников за отчетный период – данный показатель, несмотря на его простоту, максимально объективен и обязателен для оценки, т.к. дает возможность соотнести различные данные по предприятию к единице, побуждающей эти данные;

— Количество работников, работающих в опасных и вредных условиях труда – показатель, характеризующий производственно-обусловленную и профессиональную заболеваемость, травмоопасность предприятия в целом, зачастую не подвержен изменению в меньшую сторону до отсутствия, в силу специфики отрасли или конкретных видов работ.[19, с. 49].

Подводя итог, можно утверждать, что соответствие критериям безопасности труда необходимо на всех предприятиях вне зависимости от сферы деятельности, форм собственности, отраслевой принадлежности производства и территориального расположения, поскольку здоровье – это самый главный ресурс необходимый не только работодателю, но и работникам, а соблюдение норм и правил регламентируется законодательством.

1.3 Законодательные основы охраны труда России

Регулирование безопасности труда реализуется комплексом правовых норм, устанавливающих правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности. Вершину «пирамиды» норм охраны труда занимает Конституция Российской Федерации, в которой содержатся основополагающие положения безопасности труда. На следующих уровнях располагаются нормы права, также отражающие общие требования к обеспечению безопасности труда: федеральные законы и кодексы законов (Трудовой кодекс Российской Федерации, статьи Гражданского и Уголовного кодексов Российской Федерации, Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях); указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации. Наряду с перечисленными нормами права Правительством Российской Федерации утвержден перечень подзаконных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (постановление Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160). Основными из них являются нормативные акты, разработанные Федеральной службой по труду и занятости и органами контроля и надзора безопасного ведения работ. К этим нормативным актам относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы). Нормы права конкретизируют требования основополагающих нормативов применительно к определенным видам трудовой деятельности. [6, с. 2].

Перечисленные нормы права не могут противоречить нормативным актам, расположенным на более высокой иерархической ступени. За пределами указанного перечня действуют отраслевые правила министерств и ведомств Российской Федерации, своды правил по проектированию и строительству, строительные нормы и правила, правила и инструкции по безопасности,

правила устройства и безопасной эксплуатации, содержащие требования по обеспечению безопасности труда. Низовыми нормами права (локальными правовыми нормами) являются инструкции предприятий (учреждений), согласованные с органами контроля и надзора безопасного ведения работ, сфера действия которых распространяется на конкретные предприятия. Выполнение указанных нормативных актов контролируется соответствующими органами контроля и надзора безопасного ведения работ.

Основные принципы государственной политики в области охраны:

- признание приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- государственное управление и координация деятельности в области охраны труда, государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех форм собственности;
- обеспечение общественного контроля за соблюдением законодательства в области охраны труда;
- обязательность расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обучение безопасным методам труда и подготовка специалистов в области охраны труда;
- гарантирование компенсаций за вред, причиненный работникам другие принципы. Дополнительные условия охраны труда рассматриваются при составлении коллективного договора и контракта, т.е. индивидуального трудового договора. [4, с. 29].

В Российской Федерации действует система нормативно правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, правил и инструкций по безопасности, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

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

Перечень видов нормативных правовых актов представлена в Приложении А.

Перечень нормативных правовых актов, содержащих единые нормативные требования по охране труда, обязательные для применения при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда:

- Государственные стандарты Системы Стандартов Безопасности Труда (ГОСТ ССБТ)
- Отраслевые стандарты системы стандартов безопасности труда (ОСТ ССБТ)
- Санитарные правила (СП), санитарные нормы (СН), гигиенические нормативы (ГН) и санитарные правила и нормы (СанПиН)
- Строительные нормы и правила (СНиП)
- Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)
- Правила по охране труда межотраслевые (ПОТ М)
- Межотраслевые организационно - методические документы (положения, рекомендации, указания) Правила по охране труда отраслевые (ПОТ О)
- Типовые отраслевые инструкции по охране труда (ТОИ)
- Отраслевые организационно - методические документы (положения, указания, рекомендации) - утверждают федеральные органы исполнительной власти. [2, с. 5].

Основные направления государственной политики в области охраны труда приведены в рисунке 2.

Основные направления государственной политики в области охраны труда

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;

Рисунок 2 – Направления государственной политики в области охраны труда

Предприятия, учреждения и организации разрабатывают и утверждают стандарты предприятия системы стандартов безопасности труда (СТП ССБТ), инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ (ИОТ) на основе государственных нормативных правовых актов. Профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов по охране труда.

Система стандартов безопасности труда - комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила организационно-технического, метрологического санитарно-гигиенического характера, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Целью ССБТ является установление комплекса взаимосвязанных стандартов, направленных на проведение согласованной политики государств - участников Соглашения в области стандартизации безопасных условий труда. ССБТ не исключает действия нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, в том числе норм и правил, утвержденных органами исполнительной власти в пределах их полномочий. Нормативные правовые акты, содержащие государственные требования охраны труда, нормы и правила, утвержденные органами исполнительной власти, и стандарты ССБТ должны быть взаимно увязаны.

Структура системы стандартов безопасности труда ССБТ включает группы (Рисунок 3).

Структура системы стандартов безопасности труда

ССБТ устанавливает: организационно-методические положения по построению системы, в том числе: единую терминологию в области охраны труда; требования и нормы по видам опасных и вредных производственных факторов; требования безопасности к производственному оборудованию; требования безопасности к производственным процессам; требования к средствам защиты работающих.

В ССБТ входят стандарты следующих подсистем (шифр подсистемы – наименование подсистемы):

- 0 – организационно-методические стандарты основ построения системы;
- 1 – государственные стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов;
- 2 – стандарты требований безопасности к производственному оборудованию;
- 3 – стандарты требований к производственным процессам;
- 4 – стандарты требований к средствам защиты работающих;

Рисунок 3 – Структура системы стандартов безопасности труда

Стандарты группы «0» устанавливают:

1. организационно -методические основы стандартизации в области безопасности труда (цели, задачи и структура системы, внедрение и контроль за соблюдением стандартов ССБТ, терминология в области безопасности труда, классификация опасных и вредных производственных факторов и др.);

2. требования (правила) к организации работ, направленных на обеспечение безопасности труда (обучение работающих безопасности труда, аттестация персонала, методы оценки состояния безопасности труда и др.).

Стандарты группы «1» устанавливают:

1. требования по видам опасных и вредных производственных факторов, предельно допустимые значения их параметров и характеристик; методы контроля нормируемых параметров и характеристик опасных и вредных производственных факторов;

2. методы защиты работающих от опасных и вредных производственных факторов.

Стандарты группы «2» устанавливают:

1. общие требования безопасности к производственному оборудованию;

2. требования безопасности к отдельным группам (видам) производственного оборудования;

3. методы контроля выполнения требований безопасности.

Стандарты группы «3» устанавливают:

1. общие требования безопасности к производственным процессам;

2. требования безопасности к отдельным группам (видам) технологических процессов;

3. методы контроля выполнения требований безопасности.

Стандарты группы «4» устанавливают:

1. требования к отдельным классам, видам и типам средств защиты;

2. методы контроля и оценки средств защиты;

3. классификацию средств защиты.

Стандарты ССБТ групп 0, 1, 2, 3, 4 являются государственными (республиканскими) стандартами. В группе стандартов «0» допускается разрабатывать стандарты предприятий. Окончательные редакции проектов государственных (республиканских) стандартов ССБТ подлежат согласованию

по ГОСТ 1.2. Окончательная редакция стандартов предприятий по безопасности труда обязательно согласовывается с профсоюзным комитетом предприятия (объединения) и учреждением санитарно-эпидемиологической службы, на обслуживании которого находится предприятие.

В зависимости от характера нарушения законодательства и последствий предусмотрены три формы ответственности (таблица5).[7,с. 2].

Таблица 5 – Ответственность и последствия за нарушение законодательства

Вид ответственности	Мера последствий
Дисциплинарная	Замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Возможно лишение премии.
Административная ответственность	Применяется за нарушения, где не предусмотрена уголовная ответственность и влечёт наложение штрафа в размере до ста минимальных размеров оплаты труда. Штрафы имеют право налагать должностные лица органов государственного надзора и контроля по охране труда (государственные инспекторы Административного надзора Министерства юстиции ПМР (Госгортехнадзор) и инспекторы специального государственного надзора (Госпожарнадзор, Госэнергонадзор и др.). При этом государственные инспекторы имеют право налагать штраф до 50, а главные государственные инспекторы и руководители инспекций - до 100 минимальных оплат труда.
Уголовная ответственность	Определяется судом. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершённое лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до пяти лет.

В некоторых предусмотрено два вида материальной ответственности:

— материальная ответственность работника за нанесённый им ущерб предприятию (работодателю);

— материальная ответственность предприятия (работодателя) перед работником за нанесённый ему ущерб на работе.

Необходимость обучения и инструктирования работников законодательно закреплена в ТК ПМР (ст. 222) и в Законе «Об охране и безопасности труда» (ст. 21). Эти документы обязывают администрацию (работодателя) организовывать для работников проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам, обучать безопасным методам работы и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим. Здесь же закрепляется обязательность подготовки по охране труда при изучении программ начального, среднего и высшего профессионального образования.

Обучение безопасным приёмам труда для работников проводится на основании государственного стандарта - «ГОСТ ПМР 12.0.004- 2001. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

В соответствии с «ГОСТ ПМР 12.0.004-2001. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» инструктажи подразделяют на следующие виды (Рисунок 4).



Рисунок 4 – Виды инструктажей по технике безопасности труда

Проведением первичного инструктажа на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого занимается руководитель работ (преподаватель или мастер). После, сотрудник, ответственный за проведение инструктажа, заполняет журнал регистраций с подписями инструктируемого и инструктирующего.

Обучению и проверке знаний по охране труда подлежат:

- руководители и специалисты организаций, а также лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, осуществляющих руководство, организацию, надзор и контроль работ, выполняемых подчинёнными им работниками;
- инженерные и педагогические работники образовательных организаций, функциональные обязанности которых имеют отношение к производственной деятельности (в мастерских, лабораториях, полигонах и т.п.);
- руководители и специалисты при всех формах повышения их квалификации по специальности (профессии).
- обучение и проверка знаний по охране труда проводится для руководителей и специалистов периодически, но не реже одного раза в три года. Внеочередное обучение и проверка знаний по охране труда для руководителей и специалистов организаций проводится;
- при введении новых или переработанных (дополненных) законодательных и иных нормативных актов по охране труда;
- при изменениях технологических процессов, переводе на другую работу, если это предусматривает изучение новых правил по охране труда;
- по требованию государственной инспекции труда;
- при перерыве в работе более одного года. При успешной сдаче экзамена выдается удостоверение утверждённого образца.

В основе государственного надзора и общественного контроля за охраной труда лежит законодательная база: «Конституция ПМР», закон «Об охране и безопасности труда», «ТК ПМР», а также ряд указов Президента ПМР, постановления Правительства ПМР, Министерства труда и Министерства юстиции и др.[22].

Общий надзор за исполнением законов о труде и охране труда в ПМР осуществляет прокуратура. Указом Президента ПМР государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства ПМР о труде и охране труда возложен на Министерство юстиции ПМР (Административный надзор Министерства юстиции, служба по охране труда).[26].

Общественный контроль осуществляют профсоюзы, которые имеют право:

- контролировать выполнение работодателем законодательства по охране труда;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятия;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование, получать информацию о состоянии условий и охраны труда на предприятии;
- предъявлять требования о приостановке работ при угрозе жизни и здоровью работников, выдавать работодателю обязательные к рассмотрению представления по устранению выявленных нарушений законодательства об охране труда;
- контролировать выполнение коллективного договора в пунктах, где отражены вопросы условий труда и охраны труда, принимать участие при разработке нормативных актов по охране труда;
- обращаться в соответствующие органы о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушениях требований

по охране труда, принимать участие в рассмотрении трудовых споров по охране труда.

2 Безопасность труда персонала строительных предприятий

2.1 Особенности производственного травматизма и профессиональных рисков работников строительных предприятий

Проблема безопасности труда является одной из старейших в условиях индустриального развития различных стран мира. Она все еще актуальна, хотя ей постоянно уделяется внимание не только со стороны СМИ, но и научных кругов, а также официальных государственных ведомств и служб, занимающихся контролем и сбором статистической информации о происшествиях на производстве, повлекших увечья или гибель работников. И государственная власть, и общественность обеспокоены сложившимся состоянием системы безопасного труда и недостаточностью усилий по ее оптимизации.

Давно выделена в самостоятельное направление и реализуется на регулярной основе государственная политика в области условий и охраны труда в РФ. В ее рамках происходит периодическое обновление нормативно-правовой базы, совершенствование организационных и технических органов и институтов, отвечающих за мониторинг и инспектирование производственной сферы в рамках выявления нарушений в сфере трудового законодательства, связанных с отклонениями в охране труда.

Одна из последних мер, предпринятых российским государством в преддверии финансово-экономического кризиса 2008-2009 гг., разработка и утверждение плана дополнительных мероприятий по обеспечению в 2007-2008 гг. надзора и контроля по соблюдению законодательства об охране труда в организациях России, который предусматривает проведение комплексной работы с участием различных государственных структур. [27, с. 49].

Большое количество мероприятий по охране труда имеют отношение к строительной сфере, потому как отрасль строительства в России, хоть и не занимает лидирующей позиции по смертности работников, но входит в пятерку отраслей, которые связаны с высокими профессиональными рисками, и

включена в ряд производственных процессов, которые опасны для персонала, исполняющего рабочие операции.

Производственная травма (трудовое увечье) – это результат воздействия разных внешних производственных факторов на работника предприятия. [9, с. 17].

В большинстве случаев, производственная травма случается в результате контакта с механическим оборудованием или, как результат механического воздействия при падении или наезде.

Причины травматизма представлены на рисунке 5.

Причины травматизма

- Несчастный случай может произойти вследствие различных причин: технических, организационных, личностных.
- К **техническим** относятся те причины, которые вызваны неисправностью машин, приспособлений, инструмента, несовершенством технологических процессов, отсутствием или несовершенством оградительных и предохранительных устройств, отсутствием заземления, неисправностью электропроводки, недостатки в освещении, вентиляции, отоплении, шум, вибрация и пр.

Рисунок 5 – Причины травматизма на предприятии

Также работники могут травмироваться по причине несоблюдения техники безопасности при работе с электрическим током (ожог или электрический удар); при ведении работ с химическими веществами (отравление или химический ожог); перепады температур (ожог, обморожение).

Производственный травматизм – это травма, полученная работником на предприятии (производстве), вследствие не соблюдения техники безопасности.

Помимо производственных травм, сотрудник предприятия может получить производственное заболевание.

Профессиональным заболеванием называется ухудшения состояния здоровья, по причине воздействия на работника опасных и вредных условий труда, в течении продолжительного периода времени.

Бывают острые и хронические профессиональные заболевания. Острые профессиональные заболевания – это заболевания, проявившиеся во время рабочей смены под воздействием вредных производственных факторов, в следствие несоблюдением допустимого уровня концентрации. Профессиональные заболевания, в результате которых, были инфицированы двое и более сотрудников, относятся к групповым профессиональным заболеваниям.

Предельно допустимый уровень производственного фактора – это такой уровень производственного фактора, под воздействием которого, во время работы ограниченной временными рамками, в ходе всего трудового стажа не случается травм, заболеваний или отклонений по состоянию здоровья в течение рабочего процесса или в дальние сроки жизни нынешнего и будущего поколений.

Острое профессиональное заболевание может проявляться в форме ожога глаз ультрафиолетовым излучением, также при выполнении сварочных работ, при отравлении хлором, оксидом углерода и др.

Хронические профессиональные заболевания, развиваются вследствие многоразового и продолжительного действия вредных производственных факторов, например, вибраций, производственного шума и др. Неблагоприятные (вредные) условия труда создаются по причине высокой концентрации пыли в помещении (в шахтах или на цементном производстве), большим количеством газов (на химическом производстве, на кирпичных заводах), высокой влажностью, превышением шумовых норм, вибрациями, непосильными физическими нагрузками и др. Вследствие повышенной производственной вредности могут начать развиваться заболевания: повреждение кожных покровов, нарушение опорно-двигательного аппарата, шумовая болезнь (тугоухость), виброблезнь, пневмокониозы и др. [10, с. 58].

В целях улучшения безопасности и повышения качества условий труда, все организации, включая предприятия, работодателей, ведомства и министерства должны разрабатывать меры по предупреждению профессиональных заболеваний и способы снижения травматизма, главными из которых являются:

- организационно-технические мероприятия;
- санитарно-гигиенические;
- лечебно-профилактические;
- соблюдение требований нормативных правовых актов по охране труда;
- санитарно-бытовое обслуживание;
- улучшение технологии производства;
- контроль и автоматизация производственных процессов;
- обеспечение средствами защиты, спецодеждой и т.п.;
- доведение до нормы освещённости, уровня шума, параметров микроклимата на рабочем месте и пр.;
- организация обучения и проверки знаний работников в области условий и охраны труда;
- проведение сертификации производственных объектов организаций на соответствие требованиям по охране труда.

Больше внимания уделяется для предварительных и периодических осмотров. Министерство здравоохранения ПМР издало приказ, который направлен на осуществление данной задачи.

Разные источники отмечают общее снижение числа увечий и смертей работников, начиная с 2013 г., даже с учетом роста объемов производства строительной отрасли, который привел к некоторому увеличению показателей производственного травматизма. Но необходимо помнить, что понижающийся тренд отмечается на фоне далеко не полного статистического охвата, и явно заниженных общих цифр, полученных по разным годам. [4, с.98].

Например, данные профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов за 2008—2015 гг. показывают, что число людей, которые пострадали вследствие несчастных случаев на производстве в строительной отрасли РФ в 2015 г. по сравнению с 2008 г. уменьшилось на 50,1 %, а по сравнению с 2014 г. — на 9,7 %. [4, с. 33].

Количество пострадавших со смертельным исходом в целом по отрасли в 2015 г. по сравнению с 2014 г. уменьшилось на 3,5 %, а по сравнению с 2008 г. на 3,9 %. [18, с. 49].

Относительное количество пострадавших со смертельным исходом в 2015 г., по сравнению с 2008 г. увеличилось на 22,3 %, а по сравнению с 2014 г. на 1,9 %. В таблице 5 показаны изменения в 2015 г. по сравнению с 2014 г. показателей по основным видам происшествий, повлекших смертельные увечья.[18, с. 53].

Таблица 5 – Пострадавшие на строительном предприятии со смертельным исходом

Вид происшествия	Число случаев		Увеличение/Уменьшение, %
	2014г.	2015г.	
Падение с высоты	360	411	+14,1
Обрушение, обвалы материалов и земли	153	175	+14,3
ДТП	125	98	-21,6
Поражение электрическим током	69	80	+15,9

В таблице 6 отражено изменение показателей смертельных увечий за 2014 - 2015г.г. в зависимости от причин производственных смертей.

Таблица 6 – Анализ показателей смертельных увечий

Причина	Число случаев		Увеличение/Уменьшение, %
	2014г.	2015г.	
Неудовлетворительная организация производства работ	272	244	-10,2
Нарушение трудовой и производственной дисциплины	165	142	-13,9
Недостатки организации и	1130	140	+7,7

проведении подготовки			
Неприменение средств коллективной защиты	51	80	+56,8

Согласно официальной статистике, с 2010 по 2015 гг. относительный коэффициент частоты несчастных случаев на производстве со смертельным исходом на 1000 работающих в строительстве увеличился на 13,4 % и составляет 0,32, что более чем в 2 раза превышает средний показатель по отраслям экономики России. Причем в абсолютном выражении общее количество несчастных случаев со смертельным исходом в строительном комплексе достигает пятой части всех несчастных случаев со смертельным исходом в РФ [27, 28]. По другим оценкам, на долю российского строительства приходится до 35 % несчастных случаев в промышленности.

С учетом уменьшения показателей увечий и смертности в других отраслях показатель для строительства продолжает оставаться довольно высоким даже при отмечаемом официально улучшении ситуации.

Улучшение оказывается скорее мнимым, поскольку сведения о значительной части травматических событий остаются за рамками отчетов официальной статистики. Это объясняется, с одной стороны, существенным снижением эффективности системы охраны труда в строительстве, с другой - избытком рабочей силы, прежде всего, лиц низкого уровня квалификации, нетребовательности к условиям труда. При этом руководители строительных организаций, в частности, коммерческих строительных и ремонтно-строительных фирм, артелей и бригад, закладывают в расходную часть недостаточный объем затрат бюджета на обучение, инструктаж, обеспечение спецодеждой и иными средствами защиты, а также на принятие эффективных трудоохранных мер.

Высокий уровень производственного травматизма в строительном комплексе свидетельствует о большом количестве грубых нарушений законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда.

Среди главных причин эксперты обычно отмечают неудовлетворительную организацию производства работ - 26,7 %, недостатки в организации обучения и проверки знаний по охране труда - 11,9 %, нарушение трудовой и производственной дисциплины, включая алкогольное опьянение пострадавшего, - 10,6 % [2, с. 23].

Основными факторами, приводящими в отрасли к травматизму со смертельным исходом, являются падение пострадавших с высоты - порядка 30 %, воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.п. - 20 [3, с.12].

Особым фактором опасности признаны технологические риски. Современные строительные площадки представляют собой высокомеханизированное производство, в ходе которого применяются десятки видов специализированной строительной техники. Использование машин регламентируется различными предписаниями. Это, например, правила размещения и парковки специальной техники на строительной площадке, разрешенные маневры и т.д.

Но ради ускорения работ и уменьшения затрат существующие предписания игнорируются. Порой отсутствуют даже необходимые специально оборудованные внутриплощадочные дороги с хорошо заметными предупредительными сигналами и надписями с указанием мест разрешенных проездов и проходов или различные ограждения, защищающие от движущихся частей механизмов.

Часты примеры эксплуатации технического оборудования или инфраструктуры, находящейся в неисправном или сильно изношенном состоянии, например, крановые пути, которые требуют постоянного ремонта или замены. Опасность представляет также бездействующее, но подсоединенное к сети питания оборудование или аппараты. На некоторых объектах эксплуатируемое оборудование даже не заземляется.

Как показывает статистический анализ, на поражение электрическим током на российских стройках в 2014 г. пришлось более 20 % несчастных случаев, 7 % из которых закончились летальным исходом [4, с. 10].

Для защиты строителей от возможных несчастных случаев, связанных с поражением электрическим током, все временные установки и сети, находящиеся под напряжением, необходимо оснастить изолированными проводами. Они должны быть подвешены на высоте не менее 2,4 м над рабочими местами, 3,5 м над проходами и 5 м над проездами. При этом подобные установки должны быть снабжены предупреждающими надписями и знаками. К работе с пневматическими и электрифицированными инструментами допускаются только лица, полностью овладевшие правилами эксплуатации и прошедшие необходимое производственное обучение [4, с. 15].

Согласно исследовательским данным, причиной 60 % аварий с участием специального оборудования и машин на строительной площадке является физическая усталость работников. Более того, по статистике, в 30 % случаев дорожно-транспортных происшествий со смертельным исходом также виновато истощение сил операторов [4, с. 47].

Таким образом, ведущую роль в увеличении числа травм играет человеческий фактор: низкая производственная дисциплина, нарушение правил и инструкций вследствие халатности или самоуверенности, и слабый контроль, проявляющийся в допуске к работе необученных лиц или лиц без средств индивидуальной защиты, а также физическая усталость.

Психологи, исследующие трудовые ритмы, установили, что большинство водителей тяжелой строительной техники с середины рабочего дня начинают испытывать чувство тревоги, а также сталкиваются с последствиями так называемых циркадных ритмов, оказывающих влияние на деятельность мышц. Кроме того, установлено, что температура тела человека в период между 2-м и 6-м часами рабочего дня существенно понижается, что в сочетании с физической усталостью, особенно в случае, если смена длится 12 ч,

а также снижением внимания и общего времени реакции, может привести к несчастным случаям [4, с. 23].

В ряде случаев имеет место перегруженность ИТР, обеспечивающих контроль проведения производственных работ и осмотр оборудования, излишними поручениями, отвлекающими их от основных обязанностей.

Основными причинами производственного травматизма, по выводам ЦК профсоюза работников строительства и промышленности стройматериалов России, являются: 1) отсутствие надзора со стороны ИТР за правильным и безопасным ведением работ - до 30 % случаев; 2) эксплуатация неисправного оборудования - до 23 %; 3) грубое нарушение правил техники безопасности - до 16 %; 4) нарушение технологических регламентов, отсутствие проектов организации строительства, проектов производства работ и другой документации или их некачественная разработка - до 14 % случаев. Причинами травматизма являются также выполнение работ лицами, не прошедшими должный инструктаж и обучение, конструктивные недостатки машин и механизмов, отсутствие защитного оборудования и технических средств, отсутствие средств индивидуальной защиты или их неиспользование. При всем этом многообразии причин несчастных случаев их объединяет то, что общим условием произошедшего являются нарушения правил безопасности при ведении строительных работ. Несмотря на непредвзятость профсоюзных лидеров, статистику профсоюзов также нельзя считать достаточно полной именно из-за отсутствия профсоюзных организаций во многих строительных компаниях, особенно малых. Тем не менее, она объективнее отражает сложившееся положение дел.

Обеспечение безопасных условий трудовой деятельности, становится все более актуальной задачей. В связи с предстоящим вступлением России в ВТО, одним из условий которого, является приведение российских нормативов по охране труда в строительстве, в соответствие с международными стандартами, например, с Конвенцией 1981 г. № 155 о безопасности и гигиене труда, МОТ-СУ ОТ 2001 [11, с. 69].

Международные и отечественные эксперты считают, что проблему недостаточного контроля над безопасностью труда можно решить в России только на государственном уровне.

Следует отметить, что Министерством здравоохранения РФ взята новая идеология в области охраны труда. Ее суть - «переход от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к их предупреждению» [12, с. 89]. Это означает реализацию комплекса превентивных мер, направленных на сохранение здоровья работников, действующую на основе формируемой системы управления профессиональными рисками и предусматривает:

- создание системы оценки качества каждого рабочего места;
- немедленное принятие мер по снижению (или полному исключению) риска жизни и здоровью работников путем обучения рабочих безопасным методам работы и обеспечения рабочих эффективными современными средствами защиты;
- совершенствование страховых механизмов с целью повышения экономической и финансовой заинтересованности работодателей в постоянном улучшении условий труда работников;
- совершенствование системы административных стимулов, обязывающих работодателей строго соблюдать требования охраны труда;
- создание и развитие современной системы медико-профилактического обслуживания работников [12, с. 112].

По мнению официальных лиц, «реализация данных мероприятий позволит повысить качество рабочих мест, осуществить поэтапное сокращение рабочих мест, с вредными условиями труда, и привлечь тем самым в базовые отрасли экономики высококвалифицированные трудовые ресурсы» [12, с. 120].

Пока многие, предпринимаемые государством меры, оказываются малоэффективными. Дело в том, что российское законодательство по охране труда все еще не отвечает международным стандартам, разработанным МОТ и ориентирующим работодателей на повышение культуры труда рядовых

работников и социальной ответственности управленческих структур. Кроме того, инспекторы Роструда и сотрудники Росстата пока не в состоянии эффективно контролировать малый бизнес. В целом проверки и анализ отчетности проводятся формально и избирательно, обходя своим вниманием наиболее темные закоулки частного предпринимательства.

2.2 Способы обеспечения безопасных условий труда на строительных предприятиях

Сложность современного производства требует комплексного подхода к охране труда. В этих условиях предприятие решает следующие задачи:

- проводит обучение работникам в вопросах по охране труда;
- обеспечивает безопасность производственному оборудованию;
- обеспечивает безопасностью здания и сооружения;
- обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты;
- обеспечивает оптимальные режимы труда и отдыха;
- обеспечивает безопасностью реализацию производственных процессов;
- нормализует условия труда и др.

На предприятиях должны разрабатываться планы мероприятий по охране труда. Мероприятия по охране труда оформляются разделом в коллективном договоре и соглашения по охране труда с учётом предложений органов надзора, работодателя и трудового коллектива. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по взаимному согласию сторон. Осуществление контроля за выполнением соглашения осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями.

Планирование мероприятий по охране труда классифицируется на перспективное, годовое и оперативное:

- перспективное планирование включает в себя разработку комплексного плана улучшения условий и охраны труда. Разработке этого плана

предшествует анализ состояния условий и охраны труда и результатов аттестации рабочих мест.

- годовое планирование включает, как правило, часть комплексного плана и коллективный договор (соглашение) по охране труда.
- оперативное планирование осуществляется для решения вновь возникающих задач.

В составлении плана мероприятий по охране труда участвуют все отделы и службы предприятия. Проект плана рассматривается на совместном заседании профкома и администрации и утверждается работодателем. На предприятиях, в соответствии с существующим законодательством, периодически должны проводиться проверки состояния условий труда.

Ряд мероприятий по улучшению условий труда, как правило, закладывается в коллективном договоре или отдельном соглашении по охране труда, который заключается между работодателем (администрацией) и коллективом. Конкретные условия могут быть оговорены и при заключении индивидуального трудового соглашения (контракта).

Финансирование мероприятий по охране труда (ст. 223 ТК ПМР). Финансирование государственных предприятий осуществляется за счёт средств республиканского бюджета, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными правовыми актами и актами местного самоуправления. При этом могут быть использованы средства, полученные из сумм штрафов, налагаемых за нарушение законодательства по охране труда и добровольных взносов организаций и физических лиц. [12, с.10].

Настоящее законодательство в области охраны труда обеспечивает экономическую заинтересованность работодателя в улучшении условий и охраны труда, в частности:

- установлена обязательность планирования и финансирования мероприятий по охране труда;

- через размеры тарифов при страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечивается заинтересованность работодателя во внедрении более совершенных средств охраны труда и в сокращении числа рабочих мест с опасными или вредными условиями труда;
- установлена обязательность предоставления работникам льгот и компенсаций за тяжёлые работы и работы с вредными и опасными условиями труда.

Оценка экономического эффекта от мероприятий по улучшению условий труда, уменьшение случаев травматизма и профессиональных заболеваний, осуществляется комплексно - по социальному и экономическому эффекту. Установлено, что улучшение условий труда ведёт к повышению производительности труда и наоборот. Так, например, производительность труда может снизиться до 50% при работе в условиях повышенной температуры (+30°C), производственный шум может снизить производительность труда от 5 до 20%, а хорошее освещение увеличивает производительность труда на 10-15%. Повышает производительность труда и соблюдение требований технической эстетики. В целом комплекс мероприятий по улучшению условий труда может привести к повышению производительности труда до 30%. [12, с. 25].

Кроме экономического эффекта, есть понятие и социального эффекта, который тесно связан с первым. Социальный эффект не всегда можно определить в денежном эквиваленте, но значимость его высока.

К показателям социального эффекта можно отнести:

- снижение моральных издержек, связанных с повышением безопасности труда;
- увеличение свободного времени;
- сохранение хорошего настроения;
- увеличение трудовых ресурсов за счёт снижения количества дней болезни и др.

Мероприятия по охране труда обеспечивают и экологический эффект, выраженный в снижении загрязнения воздушной среды, воды и почвы, а также в сохранении здоровья самого человека, являющегося главным объектом экологии.

2.3 Подходы к оценке уровня безопасности труда работников строительных предприятий

В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», утвержденным приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст и введенным в действие с 01.07.2009, оценка состояния охраны труда является одним из основных элементов управления охраной труда. Кроме того, оценка состояния охраны труда и здоровья работников, повышение заинтересованности работодателей в их улучшении является одним из приоритетных направлений последовательного укрепления системы обязательного социального страхования. [8, с. 33].

Оценка состояния охраны труда осуществляется путем определения социального и экономического эффектов проводимых работодателями мероприятий по улучшению охраны труда.

Социальный эффект характеризуется снижением уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В свою очередь, экономический эффект рассматривается как результат социального и характеризуется снижением размера материальных последствий производственного травматизма, профессиональных заболеваний и экономией материальных затрат на улучшение охраны труда.

Оценка состояния охраны труда должна быть комплексной работой. В связи с этим, работодатель должен устанавливать и своевременно корректировать методы периодической оценки соответствия состояния охраны труда, действующему законодательству, государственным нормативным

требованиям охраны труда. С этой целью разрабатывается и обеспечивается функционирование процессов регулярного слежения, измерения и регистрации результативности операций, способных воздействовать на условия труда. Эти процессы представляют собой:

- проведение необходимых качественных и количественных оценок в соответствии с установленными требованиями, целями работодателя в области охраны труда;
- измерение результатов соответствия установленным критериям (нормативным показателям) функционирования и государственным нормативным требованиям охраны труда;
- регистрацию несчастных случаев, профессиональных заболеваний, происшествий и других свидетельств недостаточной эффективности системы управления охраной труда;
- регистрацию данных и результатов контроля и измерений, достаточных для последующего проведения анализа результатов оперативного контроля за соответствием целям охраны труда и выработки необходимых корректирующих мероприятий и предупредительных действий;
- обследования состояния здоровья работников.

Более того, в случаях, определенных законодательством, должны быть обеспечены мониторинг и регистрация данных о здоровье работников, подвергающихся определенным опасностям.

В процессе исходного анализа оценке подвергаются существующая у работодателя система управления охраной труда и соответствующие мероприятия. При отсутствии системы управления охраной труда исходный анализ может служить основой для ее создания.

Исходный анализ проводят компетентные лица (эксперты) совместно с работниками и (или) их представителями. При этом вышеназванные лица должны:

- определить действующие законы и правила, национальные и специальные стандарты, программы по охране труда и другие требования, соблюдение которых работодатель принимает на себя;
- определить, предусмотреть и оценить опасности и риски для безопасности и здоровья, вытекающие из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда;
- определить достаточность планируемых или действующих мер защиты для устранения, предупреждения и снижения опасностей и рисков;
- провести анализ результатов наблюдений за состоянием здоровья работников.

Результат исходного анализа оформляется документально и служит основанием для принятия решений о применении или совершенствовании системы управления охраной труда, а также определяет базовый уровень для сравнения и оценки непрерывного совершенствования системы управления охраной труда у данного работодателя.

Периодическому анализу подвергаются постоянно действующие процедуры наблюдения, измерения и учета деятельности по охране труда. Для достижения наибольшего эффекта ответственность и полномочия по наблюдению следует распределить по различным уровням управленческой структуры.

Выбор показателей результатов деятельности проводят в соответствии с размерами и характером деятельности работодателя и целями охраны труда.

Измерения должны быть как качественные, так и количественные и соответствовать потребностям работодателя, базироваться на выявленных в организации опасных и производственных факторах и рисках, принятых обязательствах, связанных с политикой и целями по охране труда, а также поддерживать процесс оценки деятельности организации, включая анализ эффективности управления руководством.

Наблюдения и измерения результатов деятельности могут быть использованы как средства для определения степени, при которой политика и цели по охране труда выполняются, а риски оптимизируются.

Эти данные могут включать как текущее, так и реагирующее наблюдение и не опираться только на статистику несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и инцидентов.

Обязательное условие эффективности таких измерений и наблюдений - их фиксация в записях.

По общему правилу наблюдение должно обеспечивать:

- обратную связь по результатам деятельности в области охраны труда;
- информацию для определения, результативности и эффективности текущих мероприятий по определению, предотвращению и ограничению опасных и вредных производственных факторов и рисков;
- основу для принятия решений о совершенствовании как определения опасностей и ограничения рисков, так и самой системы управления охраной труда.

При этом текущее наблюдение должно содержать элементы, необходимые для функционирования упреждающей системы, и включать:

- наблюдение достижений по конкретным планам, установленным критериям результатов деятельности и целей;
- систематическую проверку производственных систем, помещений, цехов и оборудования;
- наблюдение за производственной средой, включая организацию труда;
- наблюдение за состоянием здоровья работников, где это целесообразно, путем соответствующих медицинских осмотров, в том числе периодических, для раннего выявления признаков и симптомов нарушения здоровья с целью определения эффективности профилактических и контрольных мер;

– оценку соответствия законам и иным нормативным правовым актам, коллективным соглашениям и другим обязательствам по охране труда, принятым на себя работодателем.

Реагирующее наблюдение должно включать определение, уведомление и расследование:

- несчастных случаев, профессиональных заболеваний (включая контроль совокупных данных о временной нетрудоспособности) и инцидентов на производстве;
- причиненного имущественного ущерба;
- неудовлетворительных результатов деятельности по выполнению требований безопасности и охраны здоровья и недостатков системы управления охраной труда;
- программ трудовой реабилитации и восстановления здоровья работников.

План проведения оценки состояния охраной труда должен основываться на результатах оценки производственных рисков и результатах предыдущих внутренних проверок состояния охраной труда.

Кроме того, в целях совершенствования деятельности по охране труда процессы выполнения у работодателя требований обеспечения безопасности и охраны здоровья работников сравнивают с достижениями других предприятий.

Внутренние изменения, влияющие на охрану труда (такие, как прием на работу, применение новых технологических и трудовых процессов или организационных структур) и внешние изменения (например, в результате совершенствования законов и иных нормативных правовых актов, слияния компаний, развития знаний по охране труда и технологий), должны быть оценены, а соответствующие предупредительные меры выполнены еще до введения изменений в практику.

Способы оформления итогов, оценки состояния охраны труда на предприятия, определяются работодателями и закрепляются в соответствующих локальных нормативных актах.

Итоги проведенной оценки также оформляются в специальных отчетах (например, отчет о соблюдении требований о предоставлении льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда может быть оформлен в виде сведений о льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда).

Результаты анализа системы используют для проведения необходимых изменений в политике, целях и задачах в управлении охраной труда, учитывая данные оценки состояния охраны труда, изменений внешних обстоятельств и требований последовательного совершенствования системы охраны труда.

Учет и аттестация рабочих мест являются неотъемлемой частью общей системы управления техническим, экономическим и социальным развитием организации. Это самостоятельные, но взаимосвязанные этапы одной работы, которые проводятся в целях повышения эффективности производства на основе роста производительности труда, улучшения использования основных фондов, материальных и трудовых ресурсов, обеспечения сбалансированности между количеством рабочих мест и численностью работающих в организации.

Основными задачами учета и аттестации рабочих мест являются:

- определение фактических количественных и качественных характеристик рабочих мест и комплексная оценка степени их соответствия прогрессивным технико-технологическим и организационным решениям, нормативным требованиям, стандартам организации;
- выявление рабочих мест, полностью соответствующих установленным требованиям, рабочих мест, не отвечающих современным решениям и требующих рационализации; выявление нерентабельных, физически изношенных и морально устаревших рабочих мест, а также излишних рабочих мест, подлежащих ликвидации;
- перераспределение производственных заданий, материальных и трудовых ресурсов на недозагруженные производственные мощности, в том числе с устаревших и нерентабельных рабочих мест;

- установление количественных и качественных параметров воспроизведет рабочих мест;
- определение потребности в ресурсах, направляемых на создание новых рабочих мест, техническое перевооружение и реконструкцию действующих производств и наиболее эффективных направлений их использования,
- формирование политики по вопросам развития кадрового потенциала (с учетом результатов совершенствования системы рабочих мест и задач реформирования организации).

Под учетом рабочих мест понимают определение фактического количества рабочих мест, их классификацию и группировку по классификационным признакам на определенную дату.

В тех случаях, когда для этих целей на каждое рабочее место заполняется соответствующий документ — паспорт рабочего места, применяют термин паспортизация рабочих мест. Паспортизация рабочих мест позволяет обобщить из разных источников всю информацию о том или ином рабочем месте, использовать ее комплексно и на базе технико-экономических расчетов совершенствовать производственные процессы, лучше использовать технологическое оборудование, оптимизировать занятость работников. Представляется возможным более качественно проводить инструктаж и знакомить нанимаемых работников с особенностями занятости на рабочем месте.

Аттестация рабочих мест - это совокупность мероприятий, включающих определение фактического состояния рабочих мест, установление степени их соответствия типовым проектам и нормативным требованиям, проведение технико-экономического анализа и выработку решения о дальнейшем использовании рабочих мест, определение основных направлений их совершенствования (рационализации) В ходе разработки плана организационно-технических мероприятий по реализации принятых решений определяется возможный социально-экономический эффект от доведения

рабочего места до нормативного уровня, выявляются технические, материальные и финансовые возможности внедрения мероприятий. В ходе аттестации каждое рабочее место оценивается комплексно по следующим трем уровням:

- технико-технологическому;
- организационно-экономическому,
- условиям труда и техники безопасности

Только комплексная оценка позволит принять правильное решение о дальнейшем использовании рабочего места, выявить возможность его дозагрузки, определить излишние рабочие места, а также рабочие места, не отвечающие предъявляемым к ним требованиям.

Для оценки состояния рабочих мест по трем уровням используют соответствующие группы показателей, которые формирует сама организация с учетом специфики производства, особенностей занятости, условий труда на рабочих местах и т. п.

Результаты учета и аттестации рабочих мест, отраженные в паспортах, картах, Ведомостях и других формах, являются основой для расчета технико-экономических показателей работы на планируемый период и разработки бизнес-плана организации. Учету и аттестации рабочих мест предшествует работа по организационно-методической подготовке — совокупность мероприятий организационного характера, обеспечивающих порядок проведения учета и аттестации рабочих мест в данной организации. В этой работе участвуют все функциональные и структурные подразделения организации, ответственные за достижение соответствующих показателей по совершенствованию системы рабочих мест. Распределение между ними прав и ответственности производится администрацией организации.

Порядок проведения инвентаризации (учета), паспортизации и аттестации рабочих мест определяется руководителем организации совместно с профсоюзным комитетом.

В состав аттестационной комиссии организации рекомендуется включать главных специалистов, специалистов службы управления персоналом, руководителей функциональных подразделений организации, занимающихся вопросами технического, технологического, организационного, экономического и социального характера, медицинских работников, представителей профсоюзных организаций, совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива

На крупных предприятиях (организациях) в структурных подразделениях могут создаваться рабочие комиссии по учету и аттестации рабочих мест. Основными задачами аттестационной комиссии организации на стадии введения системы учета и аттестации рабочих мест являются:

1. Проведение в организации разъяснительной работы о целях и задачах инвентаризации (учета) и аттестации рабочих мест.
2. Подготовка всех исходных материалов: сбор и изучение имеющихся в организации руководящих, нормативных и методических материалов (ГОСТов, норм и правил, ограничений, типовых проектов, стандартов, положений, методик и т. п.); выписка из указанных материалов современных требований к состоянию рабочих мест и сведение их в единый перечень. Этот перечень используется в дальнейшем как эталон оценки состояния рабочих мест
3. Проверка ведения систем учета, отражающих наличие, качественное состояние и уровень использования производственных мощностей и занятых работников. Выявление на основе анализа причин производственного травматизма в организации наиболее травмоопасных участков рабочих мест и оборудования.
4. Присвоение кодов производствам, цехам, участкам, рабочим местам для проведения автоматизированной обработки результатов учета и аттестации рабочих мест. (Каждому рабочему месту рекомендуется присваивать свой порядковый номер, в том числе и рабочим местам

одного наименования.) Нумерация рабочих мест может быть сквозная (единая) или отдельно устанавливаемая по каждому подразделению. Номер рабочего места является постоянным и неизменным. При ликвидации рабочего места ликвидируется и его номер. Вновь вводимым рабочим местам присваиваются номера из числа резервных.)

5. Разработка перечня аттестационных признаков (показателей оценки) рабочих мест, в том числе перечня опасных и вредных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, подлежащих оценке на каждом рабочем месте, исходя из характеристик технологического процесса, состава оборудования, применяемого сырья и материалов, данных ранее проводившихся измерений показателей опасных и вредных производственных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, жалоб работников на условия труда.
6. Формирование нормативно-справочной базы, разработка комплекта форм по учету и аттестации рабочих мест, всесторонне учитывающих специфику производства, особенности занятости, условия труда на рабочих местах и т. п.
7. Проведение опытной проверки разработанной документации и доработка ее с учетом апробации.
8. Организация обучения ответственных исполнителей и работников, которым предстоит участвовать в проведении учета и аттестации рабочих мест.
9. Обеспечение подразделения организации всеми необходимыми нормативно-методическими материалами и формами документации.

В ходе аттестации рабочих мест и разработки мер по иррационализации, используются выводы и предложения медицинских работников, технических инспекторов по охране труда, представителей профсоюзных организаций, совместных комитетов (комиссий) по охране труда.

В целях обеспечения полноты, достоверности и сопоставимости результатов инвентаризации (учета), используются следующие основные классификационные признаки рабочих мест:

- по категориям и наименованию профессий (должностей) занятых работников;
- по виду производства;
- по характеру использования в процессе производства;
- по количеству одновременно занятых работников;
- по условиям труда; по обеспечению продуктивной занятости;
- по отношению к квотированию;
- по возможности трудоустройства на рабочих местах лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Инвентаризация (учет) рабочих мест основывается непосредственно на существующей организационной структуре, осуществляется путем детального обследования всех производственных участков, зон обслуживания, служебных помещений, т. е. проводится одновременно по всей организации по состоянию на начало года или другой отчетный период. По каждому структурному подразделению учет ведется согласно утвержденным в организации формам, которые должны соответствовать требованиям машинной обработки.

Работа по инвентаризации (учету) начинается с четкого определения профессионально-должностного состава работников организации (структурного подразделения). Это позволяет заранее, до проведения непосредственного осмотра рабочих мест, определить примерные их виды и количество. Рабочие места учитываются (а в дальнейшем и аттестуются) теми организациями, в штате которых находятся занятые на них работники.

Инвентаризации (учету) подлежат все рабочие места всех категорий работников, действующие и неиспользуемые (в связи с неисправностью, ремонтом, модернизацией, отсутствием загрузки и др.), обеспеченные и не

обеспеченные рабочей силой на дату проведения учета, учебные рабочие места и т. д.

Не учитываются в качестве рабочих мест:

- оборудование общего пользования, за которым нет закрепленных работников;
- демонстрационные и экспонируемые образцы оборудования;
- оборудование, находящееся в пути, в монтаже, или смонтированное, но не сданное в эксплуатацию по акту, а также демонтированное оборудование;
- оборудование, находящееся на складах и других местах хранения (не установленное оборудование).

Каждое физическое рабочее место учитывается как одно независимо от того, используется ли оно в одну, две смены и более. Для рабочего места, которое используется не весь плановый период (временное рабочее место), указывается среднегодовая длительность его использования независимо от того, функционирует оно на дату проведения инвентаризации (учета) или нет.

Все физические рабочие места в организации, в конечном счете, представляются в индивидуальном исчислении. В связи с этим коллективное рабочее место условно пересчитывается в индивидуальное, а при аттестации рассматривается как одно. Приведение коллективных рабочих мест к индивидуальным, осуществляется на основании расчетной численности занятых на них работников, которая определяется, с учетом расстановки рабочей силы, предусмотренной технологическими схемами или картами выполнения работ, согласно штатному расписанию, по утвержденным нормативам численности и другим трудовым нормам, исходя из объема работ и производительности труда. В конкретных случаях способ приведения коллективных рабочих мест к индивидуальным определяется с учетом особенностей рабочих мест.

Если на транспортном средстве с дополнительно установленным технологическим оборудованием занят отдельный работник (группа

работников), а водитель выполняет функции вождения, то рабочее место работника (группы работников), занятого на технологическом оборудовании, учитывается как отдельное индивидуальное (коллективное) рабочее место.

В отдельных видах производства количество рабочих мест определяется на основе нормативной трудоемкости по видам работ, производственным процессам или их законченной части (рабочие места каменщиков, штукатуров, бетонщиков, проходчиков, монтажников и др.).

В работе по учету следует использовать способы определения количества рабочих мест, предполагающие в любых условиях установление их фактического наличия, непосредственный осмотр как реально существующих объектов производства (бизнеса), определение их границ и оснащенности и на основе этого — подсчет их общего количества и по отдельным группам. Использование иных способов учета, в основе которых лежат косвенные расчеты, является нецелесообразным. С их помощью нельзя четко определить исходное наличие рабочих мест, что крайне важно для всей последующей работы, связанной не только с аттестацией, но и с планированием рабочих мест.

3 Развитие системы обеспечения безопасности труда на строительных предприятиях (на примере СНПО «ГЕОТОМ»)

3.1 Анализ условий труда работников строительного научно-производственного объединения «ГЕОТОМ»

Главной миссией предприятия ООО «СНПО ГЕОТОМ» является изготовление качественной продукции, такой, как: пиломатериал, ДСП, ДВП, столярные изделия и т. д.

Основная цель – создание рентабельного предприятия по производству конкурентоспособной продукции (изделий) высокого качества и оказание различного рода услуг потребителям на основе постоянного повышения личной заинтересованности, в том числе и материальной, непосредственных участников производства его сотрудников. Достижение этой цели не возможно без всестороннего учета возрастающих запросов потребителей, поставщиков, государства и всех тех, чьи интересы близки к производителю.

Реализация готовой продукции осуществляется собственными силами и поставляется в г. Новосибирск, г. Кемерово, г. Красноярск и г. Новокузнецк. На предприятии принимаются заказы на изготовление эксклюзивных изделий по индивидуальному желанию.

В 2012 году предприятие намерено продолжать работу по расширению и обновлению ассортимента, использованию новых видов сырья, приобретению современного оборудования.

В данное время на предприятии выпускают:

- пиломатериал;
- деловая древесина;
- ДСП, ДВП;
- столярные изделия: половая доска;
- погонные изделия из пиломатериала хвойных и лиственных пород.

Таким образом, можно отметить, что, ООО «СНПО ГЕОТОМ» является конкурентоспособным предприятием, которое имеет высококвалифицированных и опытных специалистов, хорошую репутацию у покупателей.

Организационная структура управления предприятия – это совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой соподчинённости и обеспечивающих взаимосвязь между управляющим и управляющей системой. [15, с. 70].

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 6.

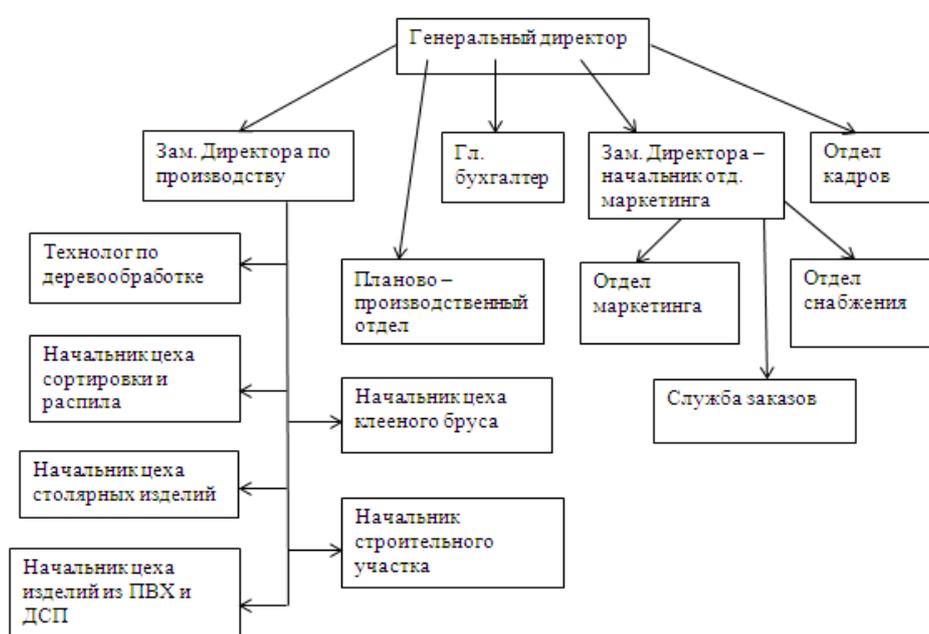


Рисунок 6 – Организационная структура предприятия ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Из данного рисунка видно что, директор комбината осуществляет общее руководство над персоналом предприятия, структура управления линейная.

К преимуществам этой структуры управления можно отнести простоту и конкретность заданий и исполнителей, а к недостаткам: высокую загрузку руководителя и высокие требования к его квалификации. Линейная структура применяется и эффективна на предприятиях с несложной технологией и минимальной специализацией.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность

выполнения всех работ, степень использования оборудования машин и механизмов и как следствие - объем производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Независимо от сферы труда весь персонал предприятия подразделяется на категории: рабочие, служащие, специалисты и руководители. Структура персонала представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Структура персонала ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Показатель	На 2014г.		На 2015г.		Абсол. измен.	Темпы роста, %
	Чел.	Удельн. вес., %	Чел.	Удельн.в ес., %		
Численность персонала	419	100	537	100	118	128
руководители	6	3	7	1	1	116
служащие	120	28	201	34	81	167
специалисты	72	17	105	25	33	145
рабочие	221	52	225	40	4	101

Из таблицы видно, что численность персонала в 2015 году возросла на 118 человека. Это связано с тем, что на предприятии ведется расширение производства. Большая часть прироста персонала - это рабочие. В 2015 году наметился рост служащих и специалистов по сравнению с другими категориями. Произошло небольшое сокращение рабочих.

Рассмотрим прочие аспекты, помогающие составить полное представление о работниках предприятия.

Характеристика по образованию, полу, возрасту и стажу представлена в таблице 8.

Таблица 8 – Показатели стажа, пола, возраста и образования

Показатель	На 2014 год	На 2015 год	Абсол. изм	Темпы роста, %
1. Стаж работы:				
А) До 5 лет	3	15	12	500
Б) 5 – 10 лет	86	177	91	205
В) 10 – 20 лет	99	121	22	122
Г) Свыше 20 лет	231	224	-7	96
2. Пол:				
А) Женский	99	111	12	112

Б) Мужской	320	426	106	133
3.Возраст:				
А) До 25 лет	5	5	-	-
Б) 25 – 30 лет	31	114	83	367
В) 30 – 35 лет	110	145	35	131
Г) 35 – 40 лет	195	206	11	105
Д) Свыше 40 лет	78	67	-11	85
4.Образование:				
А) Начальное	4	4	-	-
Б) Среднее незаконченное	26	32	7	123
В) Среднее, среднее специальное	115	205	90	178
Г) Высшее	274	296	22	108

Из данных таблицы можно увидеть, что на предприятии преобладает персонал, стаж которого превышает 20 лет. Преобладание опытного персонала способно отобразить «успех» выбранной политики предприятия. Структура уравновешена по рабочему стажу (не слишком молодые кадры, не слишком старые). Это говорит о рациональной политике выбора работников с соответствующим опытом и уровнем образования.

Из этого следует, что на предприятии большинство работников - это мужчины. Это связано с тем, что работа на предприятии тяжелая и подходит преимущественно для мужчин. По возрастным категориям, большинство работников от 30-40 лет, работники с возрастом 40 лет, менее востребованы. Это связано с тем, что высокая доля немолодых людей в составе персонала снижает восприимчивость к инновациям и в долгосрочном периоде ведет к сокращению выпуска продукции. На предприятии преобладает квалифицированный персонал с высшим образованием.

Изменения состава происходят в результате движения рабочей силы, которое оценивается с помощью таких показателей: оборот по приему, оборот по увольнению, текучесть, постоянство кадров.

Оборот приема на работу, как правило, представляет собой число лиц, окончивших высшие учебные заведения, люди, переведенные из других организаций, по распределению, по направлению органов трудоустройства, по приглашению самой организации, проходящих производственную практику.

Оборот по увольнению имеет под собой объективные причины: состояние здоровья работников, требования законодательства, возраст. Текучесть связана с субъективными причинами: увольнение за нарушение трудовой дисциплины, уход по собственному желанию. Обычно текучесть характерна для молодых сотрудников и после 3-х лет работы существенно снижается. Считается, что нормальная текучесть кадров составляет 5%.

Анализ численности и движения рабочей силы ООО «СНПО ГЕОТОМ» показан в таблице 9.

Таблица 9 – Движение персонала на предприятии

Показатель	Обозначение	2014 г.	2015 г.	Абсол. Измен.	Темп роста, %
Среднесписочная численность	Чел.	419	537	118	128
Число принятых	Чел.	87	139	52	159
Число уволенных а) по собств. желанию б) в связи с нарушением труд. дисциплины	Чел.	14	18	4	128
	Чел.	7	11	4	157
	Чел.	7	7	-	-
Обеспеченность предприятия работниками	К=факт.числ./потребн.	0,86	1,03	0,17	119
Движение рабочей силы: а) оборот по приёму б) оборот по увольнению в) текучесть г) постоянство кадров	К=числ. прин./ср. спис. числ.	0,2	0,25	0,05	125
	К=числ. увол./ср. спис. числ.	0,03	0,03	-	-
	К=числ. увол. по неув. пр./ср. спис. числ.	0,02	0,01	-0,01	75
	К=раб. отраб. весь год: средес. число	0,96	0,97	0,01	101

Можно увидеть, что в 2014 году был недостаток рабочей силы, т.к. коэффициент обеспеченности меньше 1, а в 2015 году избыток рабочей силы, т.к. коэффициент больше 1. Из этого следует, что на предприятии больше принимается работников, чем увольняют, хотя на других предприятиях идет увольнение работников или закрытие предприятий.

Движение рабочей силы по увольнению меньше, чем по приему. В 2015 году идет небольшое уменьшение оборота по приему. Причина этому является, что молодые специалисты в виду низкой заработной платы не хотят идти работать на предприятие. Кадровый состав изменился незначительно. Текучести на предприятии нет.

По причине расширения предприятия, численность персонала с каждым годом растет. Преобладание персонала с опытом работы более 20 лет повышает эффективность качества и производства продукции. У рабочих преобладают положительная внутренняя и внешняя мотивация профессиональной деятельности.

Проблемы безопасности условий охраны труда в ООО «СНПО ГЕОТОМ» были исследованы с помощью следующих методик:

- Метод фокус - группы;
- Метод анкетного опроса;
- SWOT-анализ.

Фокус - группа – качественный метод исследований, который заключается в проведении группового интервью (дискуссии), с целью выяснения мотивов, действий, предпочтений людей в рамках определенной заданной темы. Фокус-группа – это интервью, что предполагает наличие интервьюера (модератора). Основная задача модератора – получить в ходе бесед с людьми ответы на поставленные маркетинговые вопросы.

В рамках дипломной работы проведено исследование отношения руководящего персонала ООО «СНПО ГЕОТОМ» к существующим условиям безопасности труда.

Гипотеза исследования: персонал организации доволен обеспечением безопасности труда, так как организация безопасности соответствует норме.

Цель исследования - выявление оценки отношения сотрудников к мерам, проводимым руководством в целях обеспечения безопасности условий труда.

Исходя из цели, был составлен план, включающий в себя вопросы, помогающие оценить отношение сотрудников к организации безопасности условий труда.

Также была организована фокус-группа, где респондентами выступали 8 человек. В группе участвовали 8 сотрудников ООО «СНПО ГЕОТОМ» различных специальностей из разных отделов (в возрасте от 29 до 57 лет, из них - 6 мужчин и 2 женщины). Данные о респондентах представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Респонденты ООО «СНПО ГЕОТОМ»

№ п/п	Ф.И.О.	Пол	Возраст	Образование	Стаж	Отдел	Основные обязанности
1.	Петров И. Ю.	М	41	Высшее	18	Служба заказов	Составление заказа поставщикам, контроль выполнения
2.	Смирнова А. Ю.	Ж	43	Неоконченное высшее	17	Отдел снабжения	Разрабатывает проекты перспективных и годовых планов материально-технического обеспечения предприятия
3.	Шпинь В. Н.	М	30	Высшее	5	Цех столярных изделий	Изготовление и обработка столярных изделий
4.	Алексеева О. П.	Ж	47	Высшее	25	Бухгалтерия	Ведение бухгалтерской отчетности
5..	Долгов С. М.	М	55	Средне-специальное	30	Цех ПВХ и ДСП	Выполнение в установленные сроки производственн

							ых заданий по объему производства продукции
6	Тихонов И. Н.	М	39	Неоконченное высшее	17	Планово-производственный отдел	Выполнение строительномонтажных работ
7.	Тихомиров Е. П.	М	56	Высшее	28	Цех столярных изделий	Выполнение работ по полировке и оттачиванию готовых изделий
8.	Сергеев П. В.	М	50	Средне-специальное	30	Отдел кадров	Определение текущей потребности в кадрах, принимает участие в разработке кадровой политики предприятия

Длительность фокус - группы составила 1ч 30 мин. Участники были проинструктированы о правилах поведения при глубинном групповом интервью. Запись данных велась с помощью аудио и ведения протокола.

В ходе исследования задавались следующие вопросы:

1. Что вы можете сказать об условиях безопасности на вашем предприятии в общем? Перечислите меры, которые проводит ваша компания в целях безопасности.
2. Как вы думаете, какие условия в этой области предприятие должно предоставлять своим сотрудникам? Удовлетворяют ли вас, условия труда на предприятии?
3. Кроме того, мы обсудили санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры безопасности. Как вы считаете, компания предпринимает все меры безопасности в этой сфере? Что должен делать работодатель для сотрудников относительно этих мер?

В ходе беседы было выявлено, что, в целом респонденты довольны предоставленными условиями труда. Результаты опроса продемонстрированы в таблице 11.

Таблица 11 – Результаты опроса сотрудников ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Количество голосов	Мнение опрошенных
61%	Важно, правильное распределение рабочего времени и существование перерывов
49%	Рабочие места считают удобными и безопасными
50%	Удовлетворены существующими условиями труда на предприятии, однако некоторые условия труда со временем устарели
57%	Довольны санитарно-гигиеническими и лечебно-профилактическими мерами безопасности
50%	Рекомендуют усовершенствовать существующие условия

Из этого можем сделать вывод, что удовлетворенность условиями безопасности и охраны труда составляет в среднем 50%. Так как рабочие имеют дело с легковоспламеняющимся материалом, работают на небезопасных станках.

Организация работы по обеспечению безопасности производственной деятельности заключается в выборе и формировании структуры управления охраной труда на предприятии, которая наилучшим образом создавала безопасные и здоровые условия труда для работников предприятия.

Охраной труда в ООО «СНПО ГЕОТОМ» занимается служба охраны труда, которую возглавляет инженер по охране труда.

На предприятии обеспечивается соблюдение законов, норм, правил и инструкций по охране труда. В отделе работают инженеры по технике безопасности и пожарной безопасности.

На предприятии действует административно-общественный контроль охраны труда. В каждом цехе на всех участках производства имеются журналы контроля, в которых постоянно записывается и отмечается выполнение работ по созданию безопасных условий труда.

Одним из важнейших направлений по охране труда на предприятии является обеспечение работников инструкциями, в соответствии с

«Методическими указаниями по разработке правил и инструкций по охране труда».

Инструкция по охране труда - нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях и в иных местах, где производятся эти работы или выполняются служебные обязанности.

Инструкции по охране труда могут быть типовые (отраслевые) для работников предприятий, участков и конкретного рабочего места. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых и отраслевых правил по охране труда и не должны им противоречить.

В ООО «СНПО ГЕОТОМ» также имеются инструкции по видам деятельности, которая представлена в Приложении Б.

Инструкции для работников по профессиям и на отдельные виды работ разрабатываются в соответствии с утвержденным работодателем перечнем, который составляется при участии руководителей подразделений, служб главных специалистов и др. Разработка инструкций для работников осуществляется на основе приказа работодателя. Инструкция продемонстрирована в Приложении В.

У руководителя подразделения организации постоянно хранится комплект действующих в подразделении инструкции для работников всех профессий и по всем видам работ.

Инструкции работникам в ООО «СНПО ГЕОТОМ» выдаются на руки под расписку, в личной карточке инструктажа для изучения при первичном инструктаже, либо храниться в ином месте, доступном для работников.

Контроль организации охраны труда на предприятии осуществляется:

- работодателем и руководителями подразделений;
- через совместный административно-общественный контроль;
- инспекторами государственного специального надзора;
- инспекторами государственной службы по охране труда;
- через смотры по охране труда и технике безопасности.

При численности работающих более 100 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, а при численности менее 100 человек работающих решение о создании службы охраны труда принимает работодатель с учетом специфики деятельности данной организации. Если на предприятии нет службы охраны труда, то работодатель заключает договор со специалистом или организациями, оказывающим услуги в области охраны труда.

Структура службы и ее численность определяется работодателем, с учетом рекомендации федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда.

На рассматриваемом предприятии также имеется служба охраны труда, в которую входит гл. инженер и специалист по охране труда. Руководит этой службой главный инженер. Должностные инструкции гл. инженера представлены в Приложении Д.

В ООО «СНПО ГЕОТОМ» инженер по охране труда проходит обучение и проверку знаний по охране труда периодичностью не реже 1 раза в 12 месяцев. Главные специалисты предприятия, включая руководителей, обучаются и аттестуются каждые 3 года в специальных учебных центрах. Средства на обучение выделяются незначительные.

Исходя из данных ООО «СНПО ГЕОТОМ» мы можем увидеть потери, связанные с травматизмом и заболеваниями на предприятии за период 2014-2015г.г. в таблице 12.

Таблица 12 - Травматизм и заболевания на предприятии

№ п/п	Наименование исходных данных	Ед. изм.	2014г.	2015г.	Абсол.и змен.	Темп роста
1.	Общее списочное число работающих	Чел.	419	537	118	128
2.	Годовой фонд календарного рабочего времени	Дней	260	260	-	-
3.	Потеряно всеми	Дней	196	99	-97	51

	травмированными					
4.	Потеряно всеми больными	Час	3753	3888	135	104
5.	Число травмированных	Чел.	3	2	-1	67
6.	Число не работавших в результате заболеваний	Чел.	140	145	5	104
7.	Средняя дневная фактическая выработка на 1 раб.	Руб.	655	983	328	15
8.	Среднедневная выплата по б/л, связанная с травм.	Руб.	95,2	132,4	37,2	139
9.	Среднедневная выплата по б/л, связанная с заболеваниями	Руб.	61,2	80,3	19,1	131
10.	Израсходовано средств на улучшение условий	руб.	605	633	28	105
11.	Продолжительность рабочего дня	Час	7,9	7,93	0,03	100
12.	Стоимость всей изготовленной продукции за год	Тыс. руб.	76414	148632	72218	195

Данные таблицы показывают, что число травмированных в 2015 году уменьшилось на 1 человека по сравнению с прошлым годом, это связано с тем, что на предприятии уделяется большое внимание обучению по охране труда. Среднедневная выплата по больничным листам, связанная с травматизмом также увеличилась в 2015 году на 37р.20 коп., а среднедневная выплата, связанная с заболеваниями увеличилась незначительно, на 19р.10 коп. Средства, выделяемые на улучшение условий труда невелики, но и они в 2015 году израсходованы больше на 28 руб. по сравнению с 2014 г. В целом видим, что потери, связанные с травматизмом и заболеваниями на предприятии невелики, а значит предприятие в лице руководителя, выполняет требования охраны труда и безопасности и следит за травматизмом и заболеванием работников.

Данные взяты в бухгалтерии, отделе охраны труда, у инженеров по технике безопасности, в планово-экономическом отделе

Для того чтобы произвести расчет потерь, связанных с травматизмом, воспользуемся следующими документами: ведомости о зарплате, больничные листы, отчеты о несчастных случаях. Данные для расчета представлены в таблице 13.

Таблица 13 - Показатели травматизма

№ п/п	Наименование показателей	Ед. изм.	Обозначение	2014г.	2015г.	Абсол.изменение	Темп роста
1.	Среднесписочное число работающих	Чел.	Жр	419	537	118	128
2.	Число несчастных случаев	Ед.	Нт	3	2	-1	66
3.	Число дней нетрудоспособности	Дн.	Дт	192	78	-114	41
4.	Показатель частоты травматизма	Ед.	$Pч=Nт/Жр*100$	6,7	3,4	-3,3	51
5.	Показатель нетрудоспособности	Дн. На 1000чел	$Pч=Дт/Жр*100$	427	134	-293	31
6.	Показатель экономической тяжести травматизма	Тыс. руб.	$Pэт=Дт(Nт)$	48,0	43,5	-4,5	91
7.	Показатель тяжести травматизма	Дн.	$Pт=Дт/Nт$	64,0	39,0	-25	61
8.	Количество профессиональных заболеваний	Ед.	-	-	-	-	-

На основе данных, представленных в таблице, видно, что травматизм в ООО «СНПО ГЕОТОМ» за последний год идет к снижению, в 2015г. на 1 случай произошел меньше, чем в 2014г., это говорит о том, что службой охраны труда уделяется особое внимание обучению по охране труда и технике

безопасности, следствии уменьшения числа несчастных случаев идет снижение числа нетрудоспособных дней, а значит и снижение показателя нетрудоспособности, который снизился на 293 дня. На 1000 человек в 2014 году пришелся 427 день, а в 2015г.-134 дня. Это можно сказать и о тяжести травматизма, который за последний год снизился с 64 до 39 дня. Показатель нетрудоспособности травматизма снизился за последний год втрое. Это говорит о том, что из 1000 нетрудоспособных дней в 2015 году по вине травматизма пришлось 134 дня. В целом видим, что все показатели травматизма идут к снижению, поскольку на предприятии ведется улучшение рабочих мест, уделяется особое внимание обучению и охране труда и технике безопасности с рабочими, устраняются недостатки в оборудовании, последствия которых могли привести к травмам.

Определение экономических потерь, связанных с травматизмом

Размеры ущерба от травматизма определяются (формула1):

$$M \text{ ущ. тр.} = D \text{ тр.} (B \text{ыр.} + B \text{ тр.}) \text{ руб.} \quad (1)$$

где M ущ. тр. – материальный ущерб, который наносится в связи с тем, что работники, получившие травму, не участвуют в производстве материальных ценностей, руб.

D тр. – общее число рабочих дней, потерянных всеми травмированными;

Bыр. – средняя долевая выработка на одного работающего;

B тр. – средний размер выплат по больничным листам, пострадавшим от травм.

$$M \text{ ущ.тр.}_1 = 192 (655+95,2) = 144000 \text{ руб.}$$

$$M \text{ ущ.тр.}_2 = 78 (983+132,4) = 86970 \text{ руб.}$$

Размеры ущерба от травматизма в 2014 году составили 144000 руб., а в 2015 году снизились до 86970 руб., снижение произошло вследствие уменьшения числа рабочих дней потерянных всеми травмированными, а также увеличения средней выработки на одного работающего.

Благоприятные санитарно-гигиенические условия труда способствуют сохранению здоровья человека и поддержанию устойчивого уровня его

работоспособности. Работа по улучшению условий труда предполагает в первую очередь совершенствование техники, технологии и физико-химических свойств сырья, а также дальнейшее совершенствование производственных процессов с учетом комплекса санитарных норм, стандартов, требований. Исследования санитарно-гигиенических факторов производственной среды, тяжести и напряжения трудового процесса проводятся на конкретных рабочих местах путем лабораторных исследований, инструментальных замеров и расчетов.

Также мы апробировали еще один метод оценки уровня безопасности на предприятии. Методом случайной выборки, в анкетировании приняло участие 67 сотрудников (Таблица 14).

Таблица 14 – Краткая характеристика сотрудников компании

Характеристика	Процентное соотношение среди опрошенных
Пол	87% - мужчины, 13% - женщины
Возраст	29-35 лет- 29%, 35-45 лет- 41%, 45-57 лет – 30%
Стаж	3-5 лет – 15%, 5-10 лет – 20%, 10-15 лет – 45%, 15-25 лет – 20%
Образование	Высшее – 37%, неоконченное высшее – 43%, средне - специальное – 20%
Отдел	Отдел снабжения – 5%, цех столярных изделий – 30%, отдел делопроизводства – 10%, планово-производственный отдел – 15%, цех ПВХ и ДСП – 40%
Наличие/отсутствие вредных факторов в трудовом процессе	Наличие вредных факторов – 38%, отсутствие вредных факторов – 62%

Анкета представлена в приложении Г. Результаты в рисунке – 7.

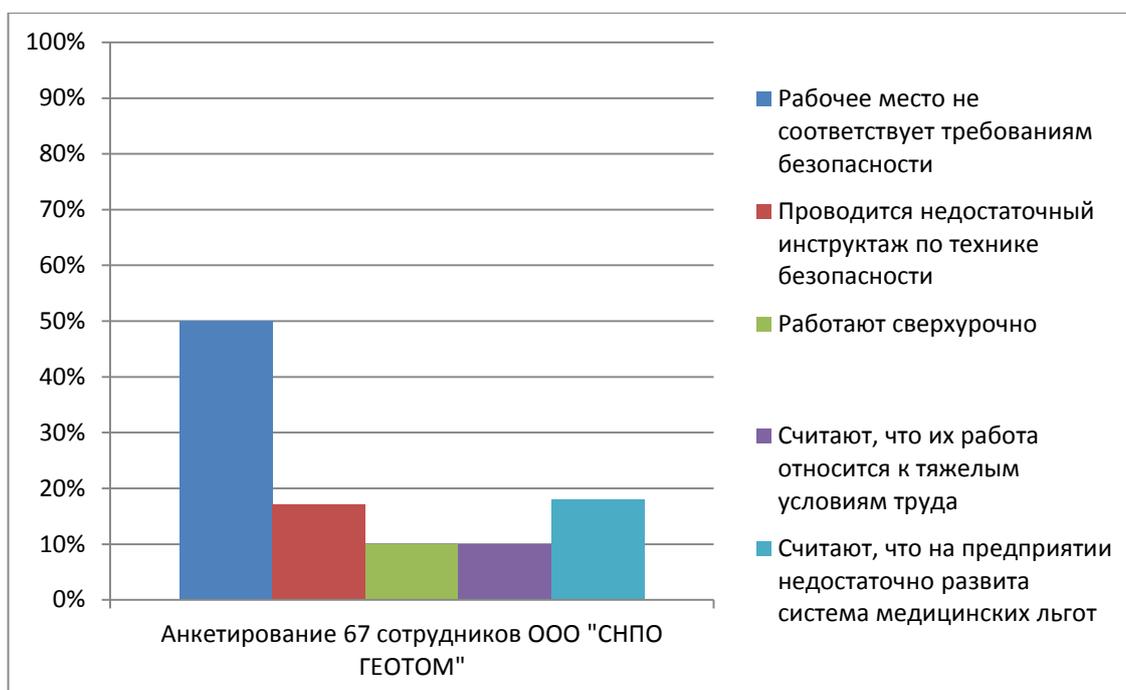


Рисунок 7 – Результаты анкетирования персонала ООО «СНПО ГЕОТОМ».

Результаты опроса показали наличие у работников неудовлетворенности условиями и безопасностью труда, что ведет к снижению производительности труда, переутомлению работников. У некоторой части сотрудников (30%) отсутствует чувство сопричастности. Человек - существо социальное и одним из наиболее сильных психологических удовлетворений, которые приносит работа, является чувство принадлежности к чему-либо.

Проведя анализ результатов анкетного опроса, можно сделать вывод о причинах неудовлетворенности условиями и безопасностью труда. Ими является недостаточная осведомленность о технике безопасности, работа с легковоспламеняющимися материалами, работа в тяжелых условиях труда.

Заключительным этапом нашего исследования стало проведение SWOT-анализа, с его помощью были определены и структурированы сильные и слабые стороны в системе условий и безопасности труда на предприятии, а также возможности и угрозы (Таблица 15).

SWOT является аббревиатурой от четырех слов - силы, слабости, возможности и угрозы (strengths, weaknesses, opportunities, threats). Впервые она

была предложена в 1963 году гарвардским профессором Кеннетом Эндрюсом. Он же выступил одним из разработчиков и теоретиков методики SWOT-анализа, которая с 1965 года стала применяться для разработки стратегии поведения фирмы.

Таблица 15 – SWOT-анализ показателей исследования системы условий охраны и безопасности труда ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие у работников средств индивидуальной защиты; 2. Уникальные технологии 3. Наличие квалифицированного персонала, имеющего опыт работы в данной области; 4. Обеспечение безопасности производственных процессов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Монотонность и однообразие в работе; 2. Сверхурочная работа; 3. Производственный травматизм; 4. Плохая осведомлённость рабочих об условиях безопасности и охране труда
Возможности	Угрозы
<ol style="list-style-type: none"> 1. Замена ручным трудом механизированного процесса; 2. Постоянный рост спроса на продукцию; 3. Возможность осуществления индивидуального заказа 4. Растущие доходы населения 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неправильная организация рабочего места; 2. Непосильная физическая нагрузка; 3. Легко воспламеняющиеся материалы; 4. Наличие старого, изношенного оборудования на предприятии

Итак, проведенный анализ системы стимулирования труда персонала позволяет выявить ряд проблем:

- Недостаточный инструктаж по технике безопасности;
- Отсутствие проверки оборудования;
- Отсутствие четкого контроля по технике безопасности;
- Плохая противопожарная безопасность;
- Производственный травматизм.

3.2 Направления совершенствования охраны труда работников научно-производственного объединения «ГЕОТОМ»

В ходе исследования нами были представлены и проанализированы методики, с помощью которых определились актуальные проблемы на предприятии:

- Плохая противопожарная безопасность;
- Отсутствие проверки оборудования;
- Недостаточный инструктаж и отсутствие четкого контроля по технике безопасности.

Для решения выделенных проблем необходимо разработать мероприятия по совершенствованию системы безопасности и охраны труда на ООО «СНПО ГЕОТОМ» (Талица 16).

Таблица 16 – Совершенствование системы безопасности и охраны труда ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Проблема	Мероприятия по преодолению проблемы
1. Недостаточный инструктаж и отсутствие четкого контроля по технике безопасности;	<ol style="list-style-type: none">1. Улучшить контроль за выполнением требований и инструкций по технике безопасности;2. Улучшить организацию рабочих мест, укомплектовать их технологической отметкой;3. Проведение курсового обучение по охране труда и техники безопасности с рабочими;4. Провести проверку знаний техники безопасности персонала.
1. Отсутствие проверки оборудования	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка предложений по внедрению более совершенных и безопасных систем, оборудования;2. Осуществление контроля за выполнением графиков планово-предупредительного ремонта оборудования;3. Участие в работе комиссий по приему в эксплуатацию новых и после реконструкции единиц техники;4. Производить проверку обслуживающего оборудования

<ul style="list-style-type: none"> • Плохая противопожарная безопасность 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Установить достаточные разрывы между зданиями, сооружениями; 6. Обеспечить условия для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара; 7. Внедрить в производство системы автоматического контроля и сигнализации за возникновением опасных факторов. 8. На предприятии должны быть первичные средства пожаротушения: огнетушители, химические пенные ОХП-10,огнетушители воздушно пенные ОВП-10;огнетушители углекислотные ОУ-2, ОУ-5, ОУ-8, ОУ-20;огнетушители порошковые ОПС-6, ОПС-10, ящики с песком, пожарные щиты с инвентарем, пожарные водопроводы.
---	--

Перечисленные выше рекомендации могут способствовать повышению эффективности системы совершенствования условий безопасности и охраны труда на «СНПО ГЕОТОМ». Они могут привести к росту работоспособности персонала компании, более безопасным условиям труда персонала, положительному эмоциональному и психологическому климату в рабочей среде компании.

В этой связи был составлен план совершенствования системы условий безопасности и охраны труда на ООО «СНПО ГЕОТОМ».

Повышение уровня организации труда на предприятии. Каковы же условия эффективности форм организации труда? Для этого нужно выделить прогрессивные элементы, характерные для отдельных форм. Прогрессивными можно считать те элементы, которые обеспечивают автономию и свободу выбора средств для решения производственных задач, перемену труда и гармоничное развитие людей в процессе труда; создают условия для самоуправления, проявления творчества и инициативы; способствуют экономии времени, росту производительности труда; повышают ответственность за результаты труда.

К таким элементам относятся:

– частичная или полная взаимозаменяемость работников в коллективе;

- планирование по единому наряду и оплата только за конечный результат;
- подрядные и арендные отношения;
- самоуправление трудового коллектива;
- использование дополнительных средств, в виде различных коэффициентов для распределения коллективного заработка между работниками трудового коллектива;
- планирование и учет не только выпуска продукции, но и тех средств, которые необходимо затратить на этот выпуск, поощрение за экономию эксплуатационных затрат;
- сквозное построение подразделений, работающих в многосменном режиме.

Если формируются коллективы, в которых присутствуют все или большинство из названных элементов эффективности, то можно быть уверенным, что работа их будет успешной. При этом не следует забывать, что необходимо предварительное обоснование принимаемых решений и проектирование всяких организационных новшеств.

В качестве новых форм построения работ на ООО «СНПО ГЕОТОМ» можем предложить использовать следующие мероприятия (таблица 17).

Таблица 17 – Мероприятия по совершенствованию форм построения работ на предприятии ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Мероприятие	Возможный результат
Смена рабочего места	Систематическая смена рабочих направлена на то, чтобы избежать односторонних нагрузок, противостоять монотонности, обеспечить разностороннюю квалификацию и тем самым подготовить более широкое использование персонала
Расширение поля деятельности	Объединение нескольких однородных рабочих шагов или производственных задач в одну более крупную общую задачу, т.е. горизонтальное расширение поля деятельности с целью устранения односторонних нагрузок на повторяющихся операциях, создания более осмысленной последовательности действий и, тем самым, расширение квалификации
Обогащение содержания работы	Наряду с названным выше горизонтальным расширением используется и вертикальное расширение поля деятельности

	– за счет включения задач по подготовке, планированию, контролю и ряду других, например таких, как техобслуживание
Частично автономные группы	Речь идет о передаче всего комплекса задач одной рабочей группе, которая внутри себя самостоятельно организует работу и регулирует использование персонала. Эта реорганизация имеет далеко идущие последствия, поскольку она затрагивает все параметры описанных выше полей деятельности – горизонтального, вертикального и социального. В последнее время концепции таких групп стали известны, прежде всего, по опыту автомобильной промышленности Японии и в настоящее время обсуждаются и используются на фирмах многих промышленно развитых стран в рамках реорганизации производства.

Представленные меры показывают направления, в которых должны развиваться подходы к построению работ. Для деятельного планирования конкретных мероприятий они еще недостаточно отработаны. В последние годы была создана целая серия методов анализа и построения работ, предусматривающих деятельное структурирование процесса планирования использования техники и организации работ под углом зрения названных выше целей.

Важнейшими направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа. Большой простор для проявления инициативы рабочих целесообразной кооперации труда дает организация труда в комплексных бригадах с частичной или полной взаимозаменяемостью.

Совмещение профессий – это выполнение в течение нормальной продолжительности рабочего дня, наряду с работами по основной профессии, работ по второй или нескольким профессиям. Совмещение профессий целесообразно применять на тех работах, где имеются продолжительные технологические перерывы при выполнении работ по основной специальности.

Овладение смежными профессиями имеет большой экономический и социальный смысл даже в тех случаях, когда свободного времени в течение рабочего дня нет, но работа отличается монотонностью. В таких условиях целесообразна перемена труда, смена операций, переход по определенному

графику с одного рабочего места на другое, что ведет к увеличению разнообразия труда, повышению его содержательности и привлекательности, благоприятно сказывается на здоровье и настроении работников, на экономических результатах труда.

Овладение смежными профессиями необходимо также на тех участках производства, где отсутствует стабильная загрузка работников, на работах малопrestижных и физически тяжелых.

На работах, выполняемых рабочими одной профессии, распространено расширение зон обслуживания, которое преследует цель более рационального использования рабочего времени, а также более полной загрузки оборудования.

При разделении и кооперации труда решается вопрос: «Кто и что будет делать, как и с кем будет взаимодействовать?». Для организации высокопроизводительного труда необходимо также решить и такой вопрос: «Как, каким образом следует выполнять работу?»

Достигается это установлением рациональных методов и приемов труда. Конечно, способ выполнения работы в значительной степени определяется технологией, но каждая технологическая – операция может быть выполнена по-разному: с большим или меньшим количеством движений, более или менее умело, с затратой различного количества времени и физиологической энергии. Установление способа наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции, каждой работы – это ответственная задача организатора труда. Она предполагает анализ и разработку всех частей трудового процесса, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способа владения инструментом и управления машинами и механизмами.

Большое значение для предприятия имеет выявление и распространение опыта работы новаторов производства, изучение применяемых ими приемов и методов труда. Приемы и методы труда заслуживают внимания, если рабочие, их применяющие, получают высокие и устойчивые результаты труда, характеризующиеся экономией по сравнению с нормативными значениями трудозатрат, сырья, материалов, инструментов, энергии, рациональным

использованием оборудования, улучшением качества продукции при достижении оптимальной интенсивности труда.

Задача выявления рациональных приемов труда решается путем изучения непосредственно на производстве труда рабочих, значительно перевыполняющих нормы труда, применяющих эффективные способы ведения трудового процесса.

При изучении и отборе наиболее целесообразных и экономных приемов труда рекомендуется обращать внимание на действия рабочего, а именно:

- короткие и наименее утомительные движения рук, ног, корпуса тела работающего, устранение резких перемен в направлении этих движений, уменьшении массы перемещаемых вручную грузов;
- непрерывные и плавные движения по дуговой линии, которые более экономны, чем движения прямолинейные с резкими остановками;
- одновременные и симметричные движения рук;
- сокращение движений путем исключения лишних, совмещения движений;
- достижение удобного положения рабочего, обеспечение переменной позы «сидя-стоя», чередование периодов труда и отдыха в зависимости от тяжести и нервно-психической напряженности труда.

Рациональные приемы и методы труда, опыт новаторов производства распространяются разными способами. Для этих целей используют систему подготовки и повышения квалификации кадров, семинары, выставки, учебные курсы и др.

Полное и комплектное оснащение рабочего места позволяет наилучшим образом организовать процесс труда. Для этого необходима рациональная планировка средств оснащения–размещение их на рабочем месте так, чтобы обеспечивалось удобство их обслуживания, свободный доступ к рабочему месту, экономия движений и перемещений работника, удобная рабочая поза, хороший обзор рабочей зоны, безопасность труда, экономия производственной площади, наличие проходов, подъездов и проездов для транспортных средств,

взаимосвязь со смежными рабочими местами и с местом бригадира, мастера, другого руководителя.

Проводимая аттестация рабочих мест позволяет выявлять отступления от нормативных требований к ним и совершенствовать организацию рабочих мест в соответствии с требованиями научной организации труда. По результатам аттестации малоэффективные рабочие места могут упраздняться, при этом появляется возможность более рационального использования производственных площадей, установки современного высокопроизводительного оборудования и интенсификации производственного процесса.

Чтобы организовать обслуживание рабочих мест, необходимо решить следующие вопросы:

- определить, в каких видах обслуживания нуждается каждое рабочее место;
- по каждому виду обслуживания установить его норму, т.е. обосновать объем обслуживания в смену, месяц, год;
- установить регламент обслуживания, т.е. график, периодичность и последовательность;
- закрепить выполнение обязанностей по обслуживанию за строго определенными исполнителями.

Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении принципа предупредительности обслуживания, предусматривающего выполнение соответствующих работ до того, как процесс производства прервется в силу несвоевременного их выполнения; принципа оперативности обслуживания – быстроты реагирования на возможные сбои производства; принципа комплексности, выражающегося в обеспечении разностороннего обслуживания по всем его видам; принципа плановости, заключающегося в проведении расчетов потребности в видах, сроках и объемах обслуживания каждого рабочего места.

Улучшение условий труда – острейшая проблема сегодняшнего дня. Значимость условий труда – одна из важнейших потребностей работника. Условия труда, выступают не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности.

На ООО «СНПО ГЕОТОМ» мы рекомендуем провести следующие мероприятия по улучшению охраны труда работников:

1. Оснащение хозяйственно-бытовыми принадлежностями для уборки помещения существенно снизило бы содержание пыли в воздухе, а так же грязи и мусора на рабочем месте. Это привело бы к меньшей утомляемости работника, к понижению риска заболевания дыхательных путей.
2. Необходимо своевременное обеспечение бригады всеми необходимыми материалами и инструментами.
3. Оснащение всеми необходимыми техническими и транспортными средствами.
4. Оснащение всей недостающей документацией позволило бы работникам не тратить, веря на консультирование с бригадиром и не отрывать его (директора) от его работы.

Самым острым вопросом охраны труда является борьба с производственным травматизмом и его последствиями. По этому поводу существует множество документов по охране труда. Проведя анализ условий охраны труда на предприятии, мы выявили возможные пути совершенствования, используя которые работодатель может повысить условия охраны труда на предприятии.

1. Внедрение более совершенных и безопасных систем, оборудования;
2. Проведение обучение по охране труда и техники безопасности с рабочими;

3. Внедрить в производство системы автоматического контроля и сигнализации за возникновением опасных факторов.
4. Осуществлять контроль за выполнением графиков планово-предупредительного ремонта оборудования
5. Производить проверку обслуживающего оборудования и проверку знаний техники безопасности персонала;
6. Улучшить организацию рабочих мест, укомплектовать их технологической отметкой
7. Обеспечить условия для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара.
8. Изучить и систематизировать все случаи производственного травматизма с целью его предотвращения, а также меры профилактики (осмотр и ремонт технологического оборудования, движущихся средств, зданий и сооружений и т.д.);
9. Работодатель обязан возмещать ущерб людям, пострадавшим от производственных травм;
10. Каждый работник обязан выполнять требования по охране труда и безопасности, а работодатель устно или письменно доводить смысл этих установлений до сведения работников (вводный, оперативный и специальный инструктаж).

В завершение необходимо отметить, что обеспечение безопасности труда на предприятии – одно из важнейших направлений менеджмента, и именно поэтому для повышения эффективности функционирования ООО «СНПО ГЕОТОМ» предлагается внедрить проект по совершенствованию условий охраны и безопасности труда.

Ввиду вышеизложенного можем сделать вывод, что правильным методом совершенствования условий труда на предприятии, для достижения успешного развития и функционирования, является проведение своевременных инструктажей для повышения осведомленности персонала, поддержание рабочего места в должном состоянии и использование новейших технологий в

разрезе техники безопасности жизнедеятельности. Данные действия по улучшению и совершенствованию безопасности труда на ООО «СНПО ГЕОТОМ» удовлетворяют как работников предприятия, так и работодателя.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту

Группа	ФИО
3 - 3205	Баженовой Е. А.

Институт	электронного обучения	Кафедра	менеджмента
Уровень образования	специалитет	Направление	080502 Экономика и управление на предприятии (в химической и нефтехимической промышленности)

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) - чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) <p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>1. Состав компании состоит из современной техники, которая считается одними из наиболее комфортных для работы;</p> <p>2. В работе персонал, чаще всего, страдает от повышенного уровня аварийности и травматизма, а также дополнительной экологической нагрузки на окружающую среду.</p> <p>1. Трудовой кодекс; 2. Основные экологические законы РФ; 3. Закон о социальной защите населения РФ.</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>1. Руководство компании ООО «СНПО ГЕОТОМ» уделяет большое внимание информированию коллектива об особенностях кадровой политики.</p> <p>2. Принципиально важно создавать комфортные и безопасные условия труда для сотрудников компании.</p> <p>3. Все работники компании ООО «СНПО ГЕОТОМ» застрахованы от несчастных случаев и болезней на всей территории России.</p> <p>4. Весь подвижной состав компании состоит из современной техники, которая считается одними из наиболее комфортных для персонала.</p> <p>5. Компании ООО «СНПО ГЕОТОМ»</p>

	составляет списки наиболее перспективных специалистов для премирования и повышения в должности.
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров); - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<p>1. Одним из требований компании ООО «СНПО ГЕОТОМ» ко всем партнерам и клиентам является полное соответствие их деятельности требованиям законодательства.</p> <p>2. Среди принципов компании – недопущение нарушения прав на самореализацию и развитие партнеров, клиентов и других заинтересованных социальных групп.</p> <p>3. Программа КСО компании ООО «СНПО ГЕОТОМ» также должна включать в себя направления, связанные с поддержкой деятельности общественных организаций и помощью незащищенным слоям населения, которые в настоящее время разрабатываются.</p>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>1. Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ст. 328 ТК РФ, ч. 1 и 3 ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 163, Приказ МВД РФ от 13.05.2009 N 365, Приказ МВД РФ от 18.04.2011 N 206, Федеральные законы N 437-ФЗ и N 196-ФЗ);</p> <p>2. Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации (устав компании, памятка для сотрудника).</p>
Перечень графического материала:	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>Таблица 18 – Структура стейкхолдеров ООО «СНПО ГЕОТОМ», Таблица 19 – Структура программ КСО, Таблица 20 – Затраты на мероприятия КСО за анализируемый период.</p>
Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова А.С.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3205	Баженова Е. А.		

4. Социальная ответственность на предприятии ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Приоритетные направления деятельности и перспективы развития ООО «СНПО ГЕОТОМ»

ООО «СНПО ГЕОТОМ» находится в самом сердце Сибири в городе Томске. Миссией предприятия является удовлетворение потребностей населения в качественной продукции. Основная цель – создание рентабельного предприятия по производству конкурентоспособной продукции (изделий) высокого качества и оказание различного рода услуг потребителям на основе постоянного повышения личной заинтересованности, в том числе и материальной, непосредственных участников производства его сотрудников. Достижение этой цели не возможно без всестороннего учета возрастающих запросов потребителей, поставщиков, государства и всех тех, чьи интересы близки к производителю. Поступая справедливо, добросовестно и разумно со всеми, с кем производитель имеет дело, можно наилучшим образом защищать интересы участников, сотрудников и обеспечивать долгосрочную рентабельность предприятия.

Результатом напряженной работы над ассортиментом и качеством продукции стал выпуск строганого шпона. Далось это непросто: понадобилась перепланировка, установка дополнительного оборудования, освоение новой технологии. И это только часть преобразований, потребовались большие затраты на реконструкцию предприятия.

В связи с увеличением спроса на пиломатериал была приобретена ленточная пилорама по выпуску таких изделий как обрезная и необрезная доска разной длины и диаметра.

Реализация готовой продукции осуществляется собственными силами. Изготавливаемая в обществе продукция поставляется в г. Новокузнецк, г. Новосибирск, г. Красноярск и г. Кемерово. На предприятии принимаются заказы на изготовление эксклюзивных изделий по индивидуальному желанию.

В 2014 году предприятие намерено продолжать работу по расширению и обновлению ассортимента, использованию новых видов сырья, приобретению современного оборудования.

В данное время на предприятии выпускают:

1. пиломатериал;
2. деловая древесина;
3. ДСП, ДВП;
4. столярные изделия: половая доска;
5. погонные изделия из пиломатериала хвойных и лиственных пород и т. д.

Таким образом, ООО «СНПО ГЕОТОМ» является конкурентоспособным предприятием, которое имеет высококвалифицированных и опытных специалистов, хорошую репутацию у покупателей. Обладает широким ассортиментом изготавливаемой продукции и индивидуальным подходом к каждому заказу.

Направления реализации корпоративной социальной ответственности на строительных предприятиях.

В последние годы в России наметилось развитие практики корпоративного управления в области социальной ответственности. Постепенно увеличивается число российских строительных компаний, внедряющих в свою деятельность принципы и стандарты корпоративной социальной ответственности (КСО). Увеличивается также численность компаний, которые занимаются подготовкой и предоставлением соответствующей отчетности для широкого круга заинтересованных сторон. Все это можно объяснить продвижением отечественного бизнеса на зарубежные рынки, стремлением компаний повысить свою репутацию и установить баланс между интересами участников корпоративных отношений. При этом каждая компания должна сформировать свой набор наиболее значимых для нее направлений и механизмов реализации КСО. На этот процесс оказывает влияние множество факторов, к которым относятся ожидания

заинтересованных сторон, география деятельности, разделяемые руководством корпорации ценности, отраслевая принадлежность компании, имеющиеся ресурсы и др.

Для организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, особую важность имеют первые два из перечисленных направлений реализации КСО. Это связано с тем, что эксплуатация таких объектов отличается повышенным уровнем аварийности и травматизма, а также дополнительной экологической нагрузкой на окружающую среду. Поэтому одной из главных задач этих организаций в области КСО является снижение негативного воздействия вредных и опасных производственных факторов на человека, как в условиях производства, так и в экологически неблагоприятных районах проживания населения.

Одной из наиболее значимых ответственных трудовых практик являются охрана труда и обеспечение безопасности на рабочем месте. Особое значение этой практики объясняется тем, что от ее реализации зависит не только здоровье, но и жизнь сотрудников компании, что является важнейшей корпоративной ценностью. Среди нескольких показателей, характеризующих безопасность труда на рабочем месте, можно в качестве основного выбрать количество пострадавших со смертельным исходом в результате зарегистрированных несчастных случаев на производстве. В настоящее время в России сохраняется, несмотря на снижение в последние годы, высокий (по сравнению с развитыми странами со сходной структурой экономики) уровень смертельного травматизма. Так, по данным Роструда в 2014 г. количество пострадавших со смертельным исходом в результате зарегистрированных несчастных случаев на производстве составило 2999 человек.

Наибольшее количество работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, зафиксировано в следующих видах экономической деятельности (в процентном соотношении от общего количества пострадавших со смертельным исходом):

- строительство(24,0);

- обрабатывающие производства (18,0);
- транспорт (11,5);
- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (10,3);
- операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (7,0);
- добыча полезных ископаемых (6,9).

Основными причинами этих несчастных случаев являются: неудовлетворительная организация производства работ, нарушение правил дорожного движения, недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда, нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда. Отсюда видно, что для сокращения количества таких пострадавших не требуется значительных капитальных затрат при условии усиления ответственности за нарушение требований промышленной безопасности и охраны труда.

Уровень развития рассматриваемой трудовой практики во многом зависит от корпоративной культуры. Поэтому очень важно через ее трансформацию изменить отношение к вопросам охраны труда и обеспечения безопасности на рабочем месте на всех уровнях в организации – от высшего менеджмента до рядового работника, что представляет собой довольно сложную задачу. В случае ее успешного решения можно ожидать: существенного увеличения расходов на охрану труда в расчете на одного сотрудника во многих компаниях за счет перераспределения средств, отказа от практики сокрытия несчастных случаев на производстве, постоянного повышения квалификации в области охраны труда руководителей и специалистов организаций.

Если же говорить о политике ООО «СНПО ГЕОТОМ» в области КСО, то для этого предприятия разработка и внедрение политики КСО отвечают целям повышения прозрачности ведения бизнес-процессов и эффективности взаимодействия с основными заинтересованными сторонами, укрепления

репутации и имиджа, повышения инвестиционной привлекательности и качества управления бизнесом.

Принятие и внедрение политики способствуют решению следующих задач:

- Формирование основы системы управления в области КСО;
- Обеспечение согласованности деятельности в области КСО со стратегическими целями и задачами;
- Продвижение КСО в качестве философии взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- Выстраивание деятельности в области КСО по направлениям, в которых предприятие может оказывать положительное воздействие на внутреннюю и внешнюю среду;
- Последовательное интегрирование учета рисков, связанных с социальной и экономической результативностью деятельности заинтересованных сторон, в процесс принятия решений;
- Укрепление и поддержание позиции в области КСО и продвижение практики КСО среди конкурирующих предприятий;
- Повышение прозрачности деятельности в области КСО, через совершенствование системы ведения и возможного представления нефинансовой отчетности в соответствии с международными стандартами, а также непрерывного мониторинга эффективности мероприятий в области КСО.

Политика раскрывает вопросы управления корпоративным поведением и влиянием на корпоративную, рыночную, социальную и природную среду. Положения политики распространяются на все подразделения предприятия.

Анализ эффективности программ КСО предприятия.

Основные принципы КСО функционируют в тесной связи с принципами внутреннего этического кодекса предприятия и представляют собой:

- Преданность миссии, общим ценностям и видению;

- Предоставление качественных услуг на основе высокого профессионализма коллектива;
- Уважение ценности и достоинства личности;
- Честность и взаимоуважение в отношениях с заинтересованными сторонами;
- Справедливость при принятии управленческих решений;
- Законность предпринимаемых действий и ответственность за их последствия;
- Прибыльность бизнеса;
- Охрана здоровья работников предприятия;
- Открытость для взаимоотношений с заинтересованными сторонами.

Определение стейкхолдеров организации.

Одна из главных задач при оценке эффективности существующих программ КСО – это оценка соответствия программ основным стейкхолдерам компании.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность организации оказывает как прямое, так и косвенное влияние. Например, к прямым стейкхолдерам относятся потребители или сотрудники компании, а к косвенным – местное население, экологические организации и т.д.

Важным представляется то, что в долгосрочной перспективе для организации важны как прямые, так и косвенные стейкхолдеры. Структуру стейкхолдеров ООО «СНПО ГЕОТОМ» представим в таблице 18.

Таблица 18 – Структура стейкхолдеров ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Акционеры предприятия	1. Органы власти и регуляторы
2. Персонал предприятия	2. Население территории, где компания осуществляет свою деятельность
3. Заказчики	3. Органы по охране труда
4. Конкуренты	4. Экологические организации
5. Поставщики сырья	
6. Инвесторы	

К прямымстейкхолдерам, данного предприятия, относятся:

1. Акционеры предприятия – как люди, которые вложили в фирму деньги, конечно же ждут финансовой отдачи. Они заинтересованы в росте прибыли компании и ее годовых дивидендов. Если акции покупались со спекулятивными целями, то акционеры могут быть заинтересованы в росте цен на них, чтобы при дальнейшей перепродаже акций заработать на разнице в стоимостях покупки и продажи.

2. Персонал предприятия - любой работник заинтересован в своей заработной плате и премиях, возможностях кадрового роста, условиях, на которых он нанят, социальных гарантиях, включая медицинскую страховку. Еще один важный интерес: уровень полномочий и ответственности, а также уровень удовлетворенности своей работой.

3. Заказчики - сюда относятся те, кто приобретает и пользуется производимой предприятием услугами и товаром. Конечные потребители, предприятия, которые используют продукцию фирмы для дальнейшей переработки. Их интерес состоит в том, чтобы получить нужные товары по приемлемым ценам и в хорошем качестве. Потребитель заинтересован получить товар как можно быстрее, а также он жаждет выбора. Гарантии безопасности и качества товара также для него важны.

4. Конкуренты – это предприятия, которые производят аналогичные товары и услуги и участвуют в борьбе за получение предпочтения у потребителей и заказчиков.

5. Поставщики сырья - это те организации, которые предоставляют сырье и материал для дальнейшего производства товаров и услуг. Их интерес состоит в регулярности поставок сырья в должном объеме.

6. Инвесторы - сюда относят тех, кто также вложил свои средства в фирму, каким-то образом ее профинансировал, например, инвестиционные фонды. Они заинтересованы в прибыли и в сбалансированности своего инвестиционного портфеля. Также их очень волнует риск вложений.

К косвеннымстейкхолдерам, исследуемого предприятия, относятся:

1. Органы власти и регуляторы - власть заинтересована в налоговых поступлениях и, как следствие, в формировании городского бюджета. Также она ждет от фирмы занятости населения, а также легальности ее деятельности.

2. Население территории, где компания осуществляет свою деятельность - население является косвенным стейкхолдером, поскольку имеет заинтересованность в деятельности предприятия по разным критериям. Наблюдая за развитием предприятия, человек может в дальнейшем стать не только заказчиком или потребителем продукции компании, но и иметь возможность, стать частью предприятия, устроившись туда на работу.

3. Органы по охране труда – органы по охране труда, как внешние стейкхолдеры, заинтересованы в деятельности предприятия с соблюдением всех норм и законом.

4. Экологические организации – как внешние стейкхолдеры, имеют интерес в деятельности организации и выпуске экологически чистой продукции и предоставлении услуг для заказчиков согласно установленных норм и правил.

Определение структуры программ КСО

1. Благотворительная деятельность

Благотворительная деятельность и поддержка местных сообществ является неотъемлемой составляющей деятельности компании ООО «СНПО ГЕОТОМ». Руководство компании убеждено, что приверженность основным этическим принципам напрямую влияет на репутацию современной компании. Важная составляющая социальной деятельности компании — проекты по помощи незащищенным группам населения, поддержка проектов в области развития культуры, медицины и других направлений.

2. Ответственность перед персоналом предприятия

Компания ООО «СНПО ГЕОТОМ» уверенно смотрит вперед и считает, что достойные условия труда и высокие стандарты ответственности — залог уверенного развития компании. Принята практика помощи бывшим сотрудникам, которые оказываются в тяжелой жизненной ситуации (например,

тяжелая болезнь). В таком случае Компания выплачивает материальную помощь. Студенты из малоимущих семей, проходящие практику в ООО «СНПО ГЕОТОМ» обеспечиваются материальной помощью от предприятия.

3. Соответствие экологическим нормам

В весенне-летний период сотрудниками компании ООО «СНПО ГЕОТОМ» проводятся экологические субботники по уборке производственной площадки и прилегающей территории. На предприятии активно ведется профилактическая работа по повышению экологической культуры производства, направленная на уменьшение количества отходов и вовлечение их в хозяйственный оборот. С этой целью на предприятии осуществляется селективное накопление отходов и дальнейшая их передача специализированным организациям для переработки.

Мероприятия КСО, реализуемые организацией продемонстрированы в таблице 19.

Таблица 19 - Структура программ КСО

<i>Наименование мероприятия</i>	<i>Элемент</i>	<i>Стейкхолдеры</i>	<i>Сроки реализации мероприятия</i>	<i>Ожидаемый результат от реализации мероприятия</i>
Благотворительная деятельность	Денежные средства	Население территории, где предприятие осуществляет свою деятельность	Январь - апрель	Поддержка незащищенных групп населения и оказание поддержки в развитии культуры, медицины и других социальных проектов.
Ответственность перед персоналом предприятия	Социально-ответственное поведение.	Персонал предприятия	Январь - декабрь	Социальная поддержка и материальная помощь сотрудников предприятия.
Соответствие экологическим нормам	Социально – экологическая ответственность	Органы власти и регуляторы, органы по охране труда, экологические организации.	Май - октябрь	Работа по повышению экологической культуры производства, направленная на

		Персонал предприятия.		соответствие экологическим стандартам и пропаганда здорового образа жизни внутри организации.
--	--	-----------------------	--	---

Определение затрат на программы КСО

Затраты, связанные с мероприятиями на КСО для компании ООО «СНПО ГЕОТОМ» представим в таблице 20

Таблица 20 – Затраты на мероприятия КСО за анализируемый период

№	Мероприятие	Единица измерения	Стоимость реализации на анализируемый период
1	Благотворительность	тыс.руб.	87500
2	Ответственность перед персоналом	тыс.руб.	102000
3	Соответствие экологическим нормам	тыс.руб.	25350
	ИТОГО:		215850

Таким образом, общая сумма на реализацию программы КСО составляет 215850 тыс. руб.

Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Приоритетами ООО «СНПО ГЕОТОМ» в управлении предприятием, всегда является повышение мотивации работников, охрана их здоровья и повышение эффективности труда. Вследствие этого, результаты политики КСО на предприятии следующие:

1. Компания считает человеческий капитал своим наиболее ценным активом, поэтому инвестиции в персонал рассматриваются как инвестиции в будущее, его эффективность и устойчивость.
2. При приеме на работу и повышении в должности, компания учитывает профессиональные качества кандидатов и заслуги.

3. Компания стремится развивать каналы коммуникаций с работниками, учитывает мнение и уважает их, формирует лояльность и повышает мотивацию работников за счет обеспечения конкурентоспособного уровня оплаты труда, комплексной социальной поддержки, безопасных и комфортных условий труда, обучения и реализации карьерного потенциала работников.

4. Развивает свою корпоративную культуру на основе исповедуемых им ценностей, стремится объединять коллектив для достижения стратегических целей – диагностирования и совершенствования технологии производства.

5. Компания пропагандирует среди работников здоровый образ жизни и проводит инструктажи по технике безопасности с целью снижения риска профессиональных заболеваний и травматизма на рабочем месте.

6. Осуществляя свою финансовую деятельность, мы стремимся повышать уровень жизни и культуры общества. Любой уважающий себя бизнесмен должен стремиться внести вклад в развитие общества. Неотъемлемая часть КСО - это выплаты налогов, зарплаты сотрудникам и т.д. И это не обсуждается. Личный вклад сотрудников не менее важен, чем просто деньги, переведенные на решение той или иной задачи. Компания становится успешной только тогда, когда в ней есть люди, заинтересованные в ее процветании. Только заинтересованный сотрудник может вывести компанию на новый уровень.

В следствии этого, можно сделать вывод о грамотной политике корпоративно- социальной ответственности ООО «СНПО ГЕОТОМ».

Заключение

Формой профилактической деятельности общества с целью защиты жизни человека являются и меры по созданию условий в трудовой среде и в процессе труда, делающих невозможными нарушение физической целостности человека и угрозу его жизни.

Условия, при которых реализуется защита физической целостности в трудовой среде, обеспечиваются мерами технической защиты. Эти меры основываются на научных знаниях о возможностях негативных влияний элементов (физической) трудовой среды, применение этих мер обязательно.

Вследствие применения устаревших технологий, изношенности технологического оборудования, улучшение условий труда работающих возможно только при осуществлении их реконструкции и применение новых, ориентированных на работника средств труда.

Многие работодатели попустительски относятся к своим обязанностям, в частности, не обеспечивают здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, не соблюдают требования по охране труда.

Сложившееся положение дел с обеспечением здоровых и безопасных условий труда также во многом связано с тем, что органы государственной власти, а также местные органы власти ещё недостаточно полно влияют на решение этих проблем. На отраслевом и региональном уровнях не предусмотрено финансирование расходов на охрану труда, а выделение средств на эти цели работодателями идёт в незначительных объемах по остаточному принципу.

Одной из причин такого положения является существующая система льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, которая экономически не заинтересовывает работодателя в их улучшении. Необходимый объем капитальных вложений в коренное улучшение условий труда намного превышает те незначительные доплаты, которые выплачиваются работникам за вредность.

В современных условиях хозяйствования требуется совершенствование всей нормативно-правовой базы по данной проблеме. Также основными задачами организации труда являются создание экономичной и действенной управленческой структуры, укомплектование всех подразделений компетентными руководителями и специалистами, их правильная расстановка и использование.

В работе проведен анализ условий труда, аппаратуры и оборудования с точки зрения возможности появления опасных факторов, выделение вредных производственных веществ на предприятии, который показал, что условия труда, в которых находятся работники, не всегда соответствуют нормативным, но в целом по предприятию определенного воздействия на здоровье и работоспособность рабочего не оказывают.

Анализ позволил выявить возможные пути совершенствования системы безопасности труда, используя которые работодатель может повысить условия охраны труда на предприятии:

- Внедрение более совершенных и безопасных систем, оборудования;
- Проведение обучения по охране труда и техники безопасности с рабочими;
- Внедрить в производство системы автоматического контроля и сигнализации за возникновением опасных факторов.
- Осуществлять контроль за выполнением графиков планово-предупредительного ремонта оборудования
- Производить проверку обслуживающего оборудования и проверку знаний техники безопасности персонала;
- Улучшить организацию рабочих мест, укомплектовать их технологической отметкой
- Обеспечить условия для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара.

- Изучить и системаизировать все случаи производственного травматизма с целью его предотвращения, а также меры профилактики (осмотр и ремонт технологического оборудования, движущихся средств, зданий и сооружений и т.д.);
- Работодатель обязан возмещать ущерб людям, пострадавшим от производственных травм;
- Каждый работник обязан выполнять требования по охране труда и безопасности, а работодатель устно или письменно доводить смысл этих установлений до сведения работников (вводный, оперативный и специальный инструктаж).

Все эти факторы тесно взаимосвязаны и представляют собой единую систему организации производства, труда и управления.

Реализация разработанных направлений совершенствования организации труда работников ООО «СНПО ГЕОТОМ» позволит не только решить возникающие проблемы в области трудовых и социальных отношений, но и повысить общую эффективность производства.

Список используемых источников

1. Зайниев А. Опасная работа / Труд. № 074 от 28 апреля 2014 г. Режим доступа: http://www.trud.ru/nomer/2014_074. Дата обращения: 26.03.16.
2. Балакин А., Ягодин В. Можем и должны обеспечить безопасность в строительстве // Строительная газета. № 32 от 24.08.2014. Режим доступа: <http://www.stroi.naura.ru/d27/dr4939m0rr5302.html>. Дата обращения: 26.03.16.
3. Доклад Министерства здравоохранения и социального развития РФ «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2013 году». М., 2013. Режим доступа: <http://www.ohranatruda.ru/infoblok/statistika/doklad2005.pdf>.
4. Безопасность на стройке — превыше всего? / Информационно-аналитический портал b2b-rent.ru. Режим доступа: <http://dst.b2b-rent.ru/articles/event/23>.
5. Штульман А. Меры по предотвращению несчастных случаев на столичных стройках доказали свою эффективность / Сайт Департамента градостроительной политики города Москвы. Режим доступа: <http://dgs.mos.ru/d17dr580732m1.html>. Дата посещения 26.02.2016
6. Постановление Государственного Комитета РФ по статистике от 2 сентября 2003 г. № 81 «Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за травматизмом на производстве и профессиональных заболеваний на 2004 год».
7. Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
8. Доклад Министерства здравоохранения и социального развития РФ «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Российской Федерации в 2013 году». [Электронный ресурс.] М., 2013. Режим доступа: <http://www.ohranatruda.ru/infoblok/statistika/doklad2008.pdf>.

9. Федеральный Закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
10. Федеральный закон Российской Федерации от 19 мая 2010 г. №90-ФЗ «О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»».
11. Охрана труда: современные нормативно-организационные требования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.znakcomplect.ru/safety1.php>.
12. Тезисы доклада заместителя министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации Александра Сафонова на конференции к Всемирному Дню охраны труда. Режим доступа: http://www.hsac.ru/articles/doklad_zamministra_safonova_na_konferencii_k_vsemirnomu_dnyu_ohrany_truda.
13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».
14. Закон Российской Федерации «Об основах охраны труда в РФ». – М.: ФСЗР, 2009. – 18 с.
15. Алимова, Н.А. Условия труда в РФ / Н.А. Алимова. – М.: Дело, 2005. – 145 с.
16. Арустамова, Э.А. Безопасность жизнедеятельности: учеб. пособие / Э.А. Арустамова. – М.: Издательский дом Дашков, 2007. – 678 с.
17. Глебова, Е.В. Производственная санитария и гигиена труда: учеб. пособие для вузов / Е.В. Глебова – М.: ИКФ Каталог, 2004. – 344 с.
18. Долин, П.А. Электробезопасность: учеб. пособие / под ред. В.Т. Медведева. – М.: Гардарики, 2008. – 215 с.
19. Кукин, П.П. Производственная безопасность и охрана труда / П.П. Кукин, Н.Л. Пономарев, В.Л. Лапин – СПб.: Питер, 2008. – 439 с.

- 20.Субботин А.И. Управление безопасностью труда / А.И. Субботин – М.: Колос, 2008. – 266 с.
- 21.Зудина Л.Н. Организация управленческого труда: Учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭ и У, 1997. – 256с.;
- 22.Рофе А.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – М.: Издательство «МИК», 2003. – 368с.
- 23.Конституция Российской Федерации. - Юрист,1997.-31с.
- 24.Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Норма, 2002.-208с.
- 25.Федеральный закон от 21 декабря 1994г. №69-ФЗ «О пожарной безопасности»//СЗ РФ.-1994.-35.-ст.3649.
- 26.Федеральный закон от 17 июля 1999г.№181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»//СЗ РФ.-1999.-№29.-ст.3702.
- 27.Постановление Минтруда РФ от 6 апреля 2001г.№30 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».
- 28.Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001г.№10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях».
- 29.Постановление Минтруда РФ от 14 марта 1997 г.№12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда».
- 30.Веснин В.Р.Менеджмент персонала.- М.: Т.Д. «Элит-2000»,2002.-300с.
- 31.ПястоловС.М.Анализ финансово- хозяйственной деятельности предприятия: Учебник.-2-е изд.- М.:Академия,2002.-336с.
- 32.Савицкая Г.В.Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. 2-е изд., исп. и доп.- М.: ИНФРА-М,2003.-344с.
- 33.РаздорожныйА.А.Охрана труда и безопасность: Учебное пособие. - М.: Издательство «Экзамен», 2005.-512с..

Приложение А

Перечень видов нормативно правовых актов по охране труда

№ п/п	Нормативно-правовой акт	Федеральный орган исполнительной власти
1.	Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда	Минтруд России
2.	Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда(ТИ РО)	Федеральные органы исполнительной власти
3.	Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности(ИБ)	Госатом надзор Росси
4.	Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)	Госстандарт России
5.	Строительные нормы и правила (СН иП)	Госстрой России
6.	Государственные санитарно - эпидемиологические правила и нормативы (СП),гигиенические нормативы (ГН),санитарные правила и нормы(Сан Пин)	Минздрав России

Приложение Б

Типовая инструкция по охране труда ООО «СНПО ГЕОТОМ»

УТВЕРЖДЕНО

УТВЕРЖДАЮ

Решение совета

Руководитель ООО «СНПО ГЕОТОМ»

Трудового коллектива № ____

_____ В.С. Ющубе «__» _____

200__ г.

«__» _____ 200__ г.

ИНСТРУКЦИЯ

По технике безопасности при работе на пилораме

ИОТ №6

1. Опасности в работе

1. Ранение при работе без ограждения.
2. Ранение при выбрасывании пиломатериала при работе без расклинивающего ножа.
3. Ранение при работе без специального толкателя.
4. Ранение осколками при обработке косослойного и имеющего сучки пиломатериала.
5. Ранение рук при отпиливании мелких частиц без отводного клина.
6. Ранение рук при вынимании осколков на ходу станка.

2. ТБ перед началом работы

1. Правильно надеть спецодежду.
2. Убрать все лишнее с рабочего места.
3. Проверить, чтобы рабочая часть диска пилы была снабжена защитным колпаком, а часть диска, расположенная под столом станка, ограждена специальными приспособлениями- щитами.
4. Осмотреть правильность установления направляющей линейки, расклинивающей ноги.
5. Проверить наличие и исправность заземления.

6. Проверить подготовленную для распиловки древесины на отсутствие в ней гвоздей, не подлежащих распилу.

3. ТБ во время работы

1. Заготовку подавать к пиле плавно, без рывков. Надежно удерживать и продвигать её вперед без перекашивания.

2. Следить, чтобы в месте подвода древесины зубья при вращении диска пилы были направлены сверху вниз.

3. Пользоваться для продвижения древесины при продольной и поперечной ее распиловке толкателем.

4. Не подавать материал на пилу животом, стоять сбоку движения пиломатериала.

5. Не вынимать и не сметать осколков на ходу станка.

6. При обнаружении стука или каких-либо перебоев в работе пилы немедленно остановить ее.

7. Не останавливать и не тормозить выключенную, но еще продолжающую вращаться пилу.

4. ТБ по окончании работы

1. Остановить работу станка.

2. После прекращения вращения пильного диска убрать и привести в порядок рабочее место и пилу.

3. Привести в порядок себя и спецодежду.

СОГЛАСОВАНО

Ответственный по охране труда _____

Заместитель руководителя _____

Дата _____

Приложение В
Инструкция по охране труда для работников ООО «СНПО
ГЕОТОМ»

УТВЕРЖДЕНО

УТВЕРЖДАЮ

Решение совета

Руководитель ООО «СНПОГЕТОМ»

Трудового коллектива № _____

_____ В. С. Ющубе

«__» _____ 200__ г.

«__» _____ 200__ г.

ИНСТРУКЦИЯ по охране труда для рамщика ИОТ № 12

1. Общие требования и безопасность

1. К самостоятельной работе рамщиком допускаются лица в возрасте не моложе 18 лет, а также не имеющие противопоказаний по состоянию здоровья.
2. Лица, допущенные к работе рамщиком, должны проходить обязательный мед. осмотр и инструктаж по охране труда.
3. Лица, допущенные к работе рамщиком, обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимом труда и отдыха.
4. При обслуживании пилорамы возможно воздействие на работающих следующих опасных производственных факторов:
 - ранение осколками при обработке пиломатериала;
 - ранение рук при отпиливании мелких частиц.
5. Лицам, обслуживающим пилораму, должны выдаваться средства индивидуальной защиты: спецобувь, спецодежда, косынка, рукавицы.
6. В процессе работы рамщик обязан соблюдать правила использования средств индивидуальной защиты, личной гигиены, содержать в чистоте рабочее место.
7. Лица, допустившие невыполнение или нарушение инструкции по охране труда, привлекаются к дисциплинарной ответственности с правилами внутреннего трудового распорядка.

2. ТБ перед началом работы

1. Подготовить к работе средства индивидуальной защиты, проверить их исправность и отсутствие внешних повреждений.
2. Убедиться в наличии целостности заземляющих проводников корпусов.

3. ТБ во время работы

1. Обслуживание производить по приказу руководителя, в соответствии с перечнем видов работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации пилорамы.
2. Не подавать материал на пилу животом, стоять сбоку движения пиломатериала.
3. Не останавливать выключенную, но еще продолжающую вращаться пилораму.

4. ТБ в аварийных ситуациях

1. В случае нарушения или неисправности пилорамы прекратить работу и устранить возникшую неисправность. Работать в случае нарушения или неисправности пилорамы запрещается.
2. В случае загорания или замыкания пилорамы, немедленно отключить питание, а пламя тушить песком, порошковым огнетушителем. Сообщить о пожаре руководителю и ближайшую пожарную часть.
3. При получении травмы руководитель организует оказание первой помощи пострадавшему, при необходимости организует доставку его в ближайшее лечебное учреждение.

5. ТБ по окончанию работ

1. Убедиться в безопасности работы пилорамы.
2. Привести в порядок рабочее место.
3. Убрать на место инструмент, средства индивидуальной защиты, вымыть руки с мылом.

СОГЛАСОВАНО

Ответственный по охране труда _____

Заместитель руководителя _____

Дата _____

Приложение Г

Анкета опроса о состоянии системы охраны труда на предприятии ООО «СНПО ГЕТОМ»

Уважаемый работник предприятия!

Целью исследования является получение информации об условиях безопасности и охраны труда на предприятии. Просим принять участие в опросе и ответить на вопросы данной анкеты.

Опрос анонимный, анкету подписывать не нужно.

Заранее благодарим за ответы!

К какой из следующих категорий по условиям труда относится ваша работа

1. оптимальные условия труда
2. тяжелые условия труда
3. вредные и опасные условия труда
4. работа, связанная с напряженностью трудового процесса
5. затрудняюсь ответить

Если ваша работа по условиям труда относится к тяжелым, вредным или опасным, получаете ли Вы социальные льготы и компенсации?

1. да, получаю
2. нет, не получаю
3. нет, моя работа не относится к вредным или опасным

Часто ли Вам приходится работать сверхурочно (за пределами рабочего дня) или в нерабочие дни (в воскресные или праздничные дни)?

1. да, часто
2. да, время от времени
3. редко
4. никогда

Как часто Вы проходите периодические медицинские осмотры на предприятии?

1. ежедневно
2. один раз в полгода
3. один раз в год
4. один раз в 2 года
5. один раз в 3 года
6. один раз в 5 лет и больше
7. никогда не проходил

Удовлетворены ли Вы (ответ в каждой строке)

	да, в полной мере	не совсем в полной мере	нет, совсем не удовлетворен	затрудняюсь ответить
1. условиями безопасности труда на предприятии	1	2	3	4
2. безопасностью технологического оборудования	1	2	3	4
3. обеспечением средств индивидуальной защиты	1	2	3	4
4. работой медицинского пункта	1	2	3	4
5. организацией отдыха в перерывах	1	2	3	4
6. условиями питания	1	2	3	4

Достаточно ли у Вас информации о правилах и обязанностях соблюдения безопасности труда на Вашем рабочем месте?

1. да, достаточно
2. скорее да, чем нет
3. скорее нет, чем да
4. нет, недостаточно

5. затрудняюсь ответить

Проходили ли Вы обучение или инструктаж по правилам безопасности труда на предприятии (в учреждении, организации)? (возможно более одного варианта ответа)

1. да, проходил (а) вводный инструктаж по охране труда при поступлении на работу
2. да, периодически (один раз в полгода) прохожу инструктаж по охране труда
3. да, ежегодно прохожу обучение по охране труда и оказанию первой медицинской помощи
4. нет, обучение и инструктаж не проходил (а)

Достаточно ли у Вас информации о Ваших правах на безопасные условия труда (например, о компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда и сверхурочную работу, о нормах режима труда и отдыха, об обеспечении средствами индивидуальной защиты и т.д.)

1. да, я имею достаточно информации об этом
2. да, я имею информацию об этом, но хотелось бы иметь ее больше
3. да, я имею информацию об этом, но ее недостаточно
4. нет, не имею никакой информации об этом

Если Вы проходили обучение правилам безопасности труда на предприятии (в учреждении, организации), то кто его проводил?

1. специалисты по охране труда предприятия
2. в специализированном центре по охране труда
3. профсоюзные работники предприятия
4. мастер, начальник моего подразделения, отдела
5. другое(напишите)_____
6. обучение не проходил

Есть ли на Вашем предприятии (в учреждении, организации) должность уполномоченного по охране труда?

1. да

2. нет

3. затрудняюсь ответить

Что бы Вы могли предложить для повышения уровня охраны труда на Вашем предприятии (в учреждении, организации) (напишите)

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ!

Приложение Д

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ООО «СНПО ГЕОТОМ»

_____ В. С. Ющубе

« ___ » _____ 200_ г.

Должностные обязанности гл. инженера.

1. Общие положения

1. Гл. инженер В ООО «СНПО ГЕОТОМ» принимается и освобождается от работы приказом директора ООО «СНПО ГЕОТОМ»
2. Гл. инженер подчиняется непосредственно директору предприятия.

2. Обязанности

1. Несет ответственность за организацию работы по созданию здоровых и безопасных условий труда в ООО «СНПО ГЕОТОМ».
2. Осуществляет непосредственное руководство и контроль за соблюдением в ООО «СНПО ГЕОТОМ» норм и правил охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.
3. Организует разработку инструкций по технике безопасности, контролирует своевременность проведения инструктажа работников и его регистрацию.
4. Осуществляет проверку знаний, планирует обучение руководства по вопросам охраны труда и техники безопасности.
5. Своевременно принимает меры к изъятию рабочего оборудования, не предусмотренных Типовыми перечнем.

3. Права

1. Пользуется всеми правами, предусмотренными законодательством.
2. На получение инвентаря и выделения помещения для его хранения.
3. На получение спецодежды.

4. Ответственность

Гл.инженер несет дисциплинарную ответственность за выполнение перечисленных обязанностей и за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

5.Замена по работе

В случае производственной необходимости или временного отсутствия специалист службы по охране труда выполняет функции гл.инженера в пределах нормы его рабочего времени.