

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
очной формы обучения, группы 05001341
Батовой Ксении Михайловны

Научный руководитель
К.э.н., доцент кафедры
управления персоналом
Власова Т.А.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ..... | 7 |
| 1.1 Сущность и содержание понятия «условия труда» | 7 |
| 1.2 Нормативно-правовое регулирование условий труда в организации ... | 15 |
| 1.3 Формирование системы совершенствования условий труда..... | 24 |
| ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В АО «ПОЛИПАК»..... | 32 |
| 2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «ПОЛИПАК».... | 32 |
| 2.2 Характеристика системы управления персоналом АО «ПОЛИПАК».. | 40 |
| 2.3 Оценка условий труда в АО «ПОЛИПАК»..... | 51 |
| ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В АО «ПОЛИПАК»..... | 59 |
| 3.1 Система мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»..... | 59 |
| 3.2 Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»..... | 64 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 68 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 70 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ..... | 76 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Сотни работников по всему миру осуществляют свою трудовую деятельность под воздействием вредных условий труда, что, несомненно, сказывается на их здоровье, производительности и продолжительности жизни. Каждую секунду в рамках производственной деятельности травмируются 4 человека, каждые 15 секунд один из них получает смертельную травму. Смертность от несчастных случаев, по данным Всемирной организации здравоохранения, в наше время занимает третье место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний. Но, если от заболеваний умирают в основном люди старших возрастов, то от несчастных случаев гибнут, как правило, трудоспособные люди.

Каждый год по данным Международной организации труда (МОТ) в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний умирает два миллиона двести тысяч человек. Во всем мире ежегодно регистрируются около 270 млн. несчастных случаев и 160 млн. профессиональных заболеваний. По оценке МОТ, по этой причине теряется четыре процента валового внутреннего продукта (ВВП) мировой экономики.

За последние годы в результате принятия ряда федеральных законов и иных нормативно-правовых актов в сфере регулирования условий труда в нашей стране сформирована правовая база охраны труда работников организаций. В том числе определены содержание прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также круг обязанностей работодателей.

Положения ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, базируются на многочисленных международно-правовых нормах. Так, право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, закреплено в ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Тем не менее, условия труда во многих производственных

организациях продолжают оставаться неблагоприятными. Как свидетельствуют многочисленные наблюдения, нарушение норм условий труда происходит в основном по вине представителей администрации работодателя. Многие из них имеют весьма слабое представление о своих обязанностях в области обеспечения пригодных условий труда работников, несмотря на то, что за нарушение указанных обязанностей на них возлагается дисциплинарная, административная, гражданско-правовая и уголовная ответственность.

Исходя из выше изложенного, необходимость совершенствования условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень травматизма на предприятии, состояние общего здоровья трудящегося, отношение к труду, результаты его работы, показатели производительности. Все это, несомненно, влияет на экономические показатели предприятия.

Степень научной разработанности темы. Многие зарубежные и российские учёные исследовали проблему условий труда на предприятиях, организационно-экономические аспекты деятельности предприятий по совершенствованию условий труда. Среди них можно выделить труды: А. Д. Васильева, О.М. Родионовой, О.Е. Кондратьевой, А.Д. Косьмина, Ю.В. Баранова, М.В. Бубнова, В.Г. Макушина, В.М. Минько, Е.Ю. Поляковой, Н.А. Волгина, А.В. Володина, И.Н. Засухина, Н.Н. Карнауха, П.П. Кукина, В.В. Куликова, Н.К. Кульбовской, А.П. Максимовича, М.Р. Джейсантек, У.У. Эккерсон, Л. Фальконер и других. А также в работе использовались научные труды в сфере управления персоналом, таких ученых как: В.Р. Веснин, В.А.Дятлов, А.П. Егоршин, Т.В. Зайцева, А.Я. Кибанов, В.П. Крикун, Н.Л. Маренков. Для того, чтобы осветить правовые аспекты выбранной темы, при написании работы использовались: Трудовой Кодекс Российской Федерации, Конституция Российской Федерации, а также нормативно-правовые акты и Федеральные Законы о труде и занятости.

Однако в современных условиях возникла необходимость дальнейшего изучения проблемы совершенствования условий труда с целью повышения эффективности деятельности и финансового состояния организации, что и подтверждает важность и актуальность выбранной темы дипломной работы.

Объектом исследования является АО «ПОЛИПАК».

Предмет исследования выпускной квалификационной работы – условия труда персонала АО «ПОЛИПАК».

Целью дипломной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК».

В рамках поставленной цели ставится ряд **задач**.

1. Рассмотреть теоретические и методологические аспекты изучения условий труда на предприятии;
2. Изучить организационно-экономическую характеристику предприятия АО «ПОЛИПАК»;
3. Проанализировать систему управления персоналом и условия труда в АО «ПОЛИПАК»;
4. Разработать мероприятия по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК», оценить их социальную и экономическую эффективность.

Практическая значимость исследования обосновывается прикладным характером результатов исследования, отражающих основные направления совершенствования условий труда персонала АО «ПОЛИПАК». При этом, практическая значимость исследования состоит в том, что проблемы в области совершенствования системы условий труда были впервые выявлены в АО «ПОЛИПАК», и в соответствии с этим были предложены мероприятия по совершенствованию условий труда персонала и обоснована их эффективность. Исходя из этого, материалы исследования могут быть использованы руководством АО «ПОЛИПАК» при разработке основных направлений по совершенствованию условий труда персонала данной организации.

Информационную базу исследования составляют законы Российской Федерации в сфере труда и занятости, учебная литература, статьи в научных журналах, также для анализа финансовых результатов АО «ПОЛИПАК» использовалась бухгалтерская отчетность за 2014 – 2016 годы (баланс, отчет о прибылях и убытках, сведения об аттестации рабочих мест и прочее). Для изучения структуры предприятия, количественного и качественного состава персонала и основных регламентов использовался Устав АО «ПОЛИПАК», коллективный договор группы предприятий «ГОТЭК», должностные инструкции работников и другие локальные нормативно-правовые акты.

Основными **методами исследования** в дипломной работе являются: анализ документов, структуризация, обобщение, синтез, беседа с работниками организации, наблюдение, а так же методы статистико-экономического анализа.

Структура работы. Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Сущность и содержание понятия «условия труда»

Труд — это целесообразная, осмысленная работа человека, направленная на удовлетворение нужд индивида и общества. В ходе этой работы индивид с помощью орудий труда осваивает, изменяет и приспособливает к собственным целям предметы природы, использует механические, физические и химические качества предметов и явлений природы и способствует тому, чтобы они взаимно влияли друг на друга для достижения заранее намеченной цели [49, с. 1312].

Как экономическая категория труд представляет собой один из факторов производства. В связи с этим, условия труда являются важнейшей составляющей трудовой деятельности человека, потому что экономические показатели предприятия напрямую зависят от того в каком состоянии находятся условия труда, так как, чем выше у работников удовлетворенность трудом, тем выше их производительность.

Существует несколько определений понятия «Условия труда».

Условия труда – это факторы производственной среды и рабочего процесса, оказывающие воздействие на трудоспособность и общее состояние здоровья человека. Они зависят от используемого оборудования, технологий, предметов и продуктов труда, системы защиты рабочих, оснастки рабочих мест, а также внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, которые создают определенный микроклимат. В связи с выше сказанным, исходя из характера выполняемых работ, условия труда специфичны как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места [55, с. 91].

Условия труда — это явление, характеризующее среду осуществления трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов естественно-природного характера, социально-экономического, технико-организационного и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности.

Последнее определение даёт целостную характеристику условий труда: их сущности как объективного явления, механизма формирования и основных направлений воздействия на работающего человека, эффективности, влияния на социальное развитие. Это определение конкретизирует термины «производственная среда» и «условия труда», представляющие собой единство двух сторон. С одной стороны, это факторы, воздействующие на формирование условий труда, которые подробно представлены в таблице 1.1, а с другой - элементы, составляющие условия труда.

Таблица 1.1

Факторы, воздействующие на формирование условий труда

| № группы | Наименование факторов | Содержание группы |
|----------|----------------------------|--|
| 1 | Социальные и экономические | <p>Действие этих факторов обуславливает положение трудящихся в обществе. В данную группу включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> – нормативно-правовые факторы (законы о труде, правила, нормы, стандарты в области организации, оплаты, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, установления льгот и социальных гарантий отдельным категориям работников, а также система государственного и общественного контроля над их соблюдением); – социально-психологические факторы, характеризующие отношение в обществе к сфере трудовой деятельности и условиям труда, совокупность интересов и ценностных ориентацией работников, состав и особенности персонала, стиль руководства; – общественные факторы (общественные организации, движения, за улучшение экологической обстановки, создание благоприятных условий труда и другое); – экономические факторы (система льгот, гарантий и компенсаций работникам, с одной стороны, а с другой — система экономических санкций за нарушение норм, стандартов и прочее). |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| 2 | Технические и организационные | Воздействуют на формирование материально-вещественных элементов условий труда: предметы труда, технологические процессы, организационные формы производства, труда и управления, в частности, режимы труда и отдыха, формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда, средства труда, нормирование труда и т.п. |
| 3 | Естественно-природные | Характеризуют воздействие на работников географо-климатических, геологических и биологических особенностей местности, где протекает трудовой процесс. |
| 4 | Хозяйственно-бытовые | Связаны с организацией питания работников, санитарного и бытового их обслуживания |

Формирующиеся под воздействием разнообразных факторов условия труда представляют собой совокупность различных по воздействию на человека элементов, которые представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Элементы условий труда

| № группы | Наименование элементов | Содержание элемента |
|----------|-----------------------------------|--|
| 1 | санитарно-гигиенические | они нормируются и количественно оцениваются методами санитарно-гигиенических исследований; в эту группу включают все элементы, образующие предметную внешнюю среду: микроклимат, состояние воздушной среды (запыленность, загазованность), освещение, производственные излучения, шум, вибрация; почти все элементы, входящие в эту группу, нормируются путем стандартов, санитарных норм и требований |
| 2 | психологические и физиологические | они обусловлены содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека в процессе труда; к ним относятся физическая и нервно-психическая нагрузки, монотонность, темп и ритм работы и прочее |
| 3 | эстетические элементы | они формируют у человека отношение к среде протекания труда с точки зрения ее художественного восприятия; воздействуют на формирование определенного эмоционального состояния; сюда относят: архитектурно-конструкторско-художественное оформление экстерьера и интерьера, производственного оборудования, оснастки рабочих мест и производственной одежды, озеленение и прочее |
| 4 | социально-психологические | характеризуют психологическое состояние работников и коллектива, формирующееся под влиянием социально-психологических факторов и создающее соответствующий психологический, эмоциональный настрой работника; элементы этой группы весьма трудно оценить количественно, на них нет норм и тем более стандартов, но изучение данных элементов с помощью социологических исследований создает объективную основу для их измерения |

В условиях современного производства нашей страны встает острая необходимость в повышении эффективности использования трудовых ресурсов и коренном улучшении условий труда на большинстве предприятий Российской Федерации [18, с. 408].

На ряде предприятий вследствие применения устаревших технологий и изношенного технологического оборудования улучшение условий труда работающих возможно только при осуществлении их реконструкции и применении новых, ориентированных на работника средств и методов труда, которые позволят снизить тяжесть труда и вредность.

В Федеральном законе от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» содержится «Статья 14. «Классификация условий труда»». Под классификацией условий труда понимается: отнесение условий труда на рабочем месте к одному из классов условий труда в зависимости от количественной оценки условий труда на данном рабочем месте [35, с. 10]. Классификация условий труда представлена в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Классификация условий труда по степени вредности и (или) опасности

| Степень вредности | Наименование класса | Примечание |
|-------------------|---------------------------|--|
| 1 | Оптимальные условия труда | Условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни, воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, а также создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника. |
| 2 | Допустимые условия труда | Условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены). |

| | | |
|---|-----------------------|--|
| 3 | Вредные условия труда | <p>Условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:</p> <p>1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;</p> <p>2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);</p> <p>3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;</p> <p>4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.</p> |
| 4 | Опасные условия труда | <p>Условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.</p> |

А также, в статье предусмотрены случаи, в которых допускается снижение класса вредности условий труда. Таким образом, при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящим специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Отнесение рабочего места по условиям труда к тому или иному классу производится по значениям количественных показателей вредных факторов в соответствии с правилами, определенными в Руководстве Р 2.2.2006-05. При этом под вредным фактором рабочей среды понимается фактор производственной среды и (или) трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства [47, с. 217].

Оценка условий труда по классам вредности проводится по следующим факторам.

1. Производственной среды:
 - 1.1 физические факторы;
 - 1.2 химические факторы;
 - 1.3 биологические факторы.
2. Трудового процесса:

2.1 тяжесть трудового процесса;

2.2 напряженность трудового процесса.

Факторы производственной среды представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4

Факторы производственной среды

| № | Факторы | Показатели |
|---|---------------|--|
| 1 | физические | <ul style="list-style-type: none"> - температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение; - неионизирующие электромагнитные поля (ЭМП) и излучения – электростатическое поле; - постоянное магнитное поле (в том числе гипогеомагнитное); - электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц); - широкополосные ЭМП, создаваемые ПЭВМ; - электромагнитные излучения радиочастотного диапазона; - широкополосные электромагнитные импульсы; - электромагнитные излучения оптического диапазона (в т.ч. лазерное и ультрафиолетовое); - ионизирующие излучения; - производственный шум, ультразвук, инфразвук; - вибрация (локальная, общая); - аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия; - освещение естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, пульсация освещенности, избыточная яркость, высокая неравномерность распределения яркости, прямая и отраженная слепящая блескость); - электрически заряженные частицы воздуха – аэроионы; |
| 2 | химические | химические вещества, смеси, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и (или) для контроля которых используют методы химического анализа |
| 3 | биологические | микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний |

Показатели и характеристики факторов трудового процесса, таких как тяжесть труда и напряженность труда, представлены в таблице 1.5.

Показатели и характеристики факторов трудового процесса

| | Фактор | Характеристика | Показатели |
|---|---------------------|--|--|
| 1 | Тяжесть труда | Характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. | <ul style="list-style-type: none"> - физическая динамическая нагрузкой; - масса поднимаемого и перемещаемого груза; - общее число стереотипных рабочих движений; - величина статической нагрузки; - характер рабочей позы; - глубина и частота наклона корпуса; - перемещения в пространстве. |
| 2 | Напряженность труда | Характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. | <ul style="list-style-type: none"> - интеллектуальные; - сенсорные; - эмоциональные нагрузки; - степень монотонности нагрузок; - режим работы. |

Большое количество работодателей попустительски относятся к своим обязанностям, а именно: обеспечивать безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать требования по охране труда.

Настоящее положение дел с обеспечением здоровых и безопасных условий труда также во многом связано с тем, что государственные и местные органы власти ещё недостаточно полно влияют на решение этих проблем. Идёт процесс сокращения служб охраны труда. На отраслевом и региональном уровнях не предусмотрено финансирование затрат на охрану труда, а выделение средств на эти цели работодателями идёт в незначительных объёмах по остаточному принципу.

Одной из причин такого положения является существующая система льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, которая экономически не заинтересовывает работодателей в их улучшении. Необходимый объём капитальных вложений в коренное улучшение условий

труда намного превышает те незначительные доплаты, которые выплачиваются трудящимся за вредность.

В современных условиях производства требуется обязательное и немедленное совершенствование всей нормативно-правовой базы по данной проблеме.

В заключение раздела следует сделать вывод о том, что понятие «Условия труда» означает, с одной стороны, совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека, а с другой, это явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов, которые делятся на 4 группы. А именно: социальные и экономические факторы (включают в себя: нормативно-правовые, социально-психологические, общественные и экономические факторы); технические и организационные факторы; естественно-природные факторы; хозяйственно-бытовые факторы. Кроме того, условия труда составляют 4 группы элементов, различных по воздействию на человека: санитарно-гигиенические, психологические и физиологические, эстетические, социально-психологические элементы. Все эти факторы и элементы определяют существующие на предприятии условия труда. А также, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» выделяют 4 степени вредности условий труда.

1.2 Нормативно-правовое регулирование условий труда в организации

Действующее законодательство РФ об охране труда базируется на Конституции РФ. Конституция РФ отражает основные принципы правового регулирования труда, основные трудовые права всех граждан, определяет содержание основных институтов особенной части трудового права, которые направлены в свою очередь на обеспечение юридических гарантий

конституционных трудовых прав. Конституция РФ закрепляет принцип законности в сфере труда, ее высшую юридическую силу, равноправие перед законом и судом и устанавливает, что общепризнанные принципы и нормы международного правового регулирования труда являются составной частью системы трудового права.

Понятию условий труда дается определение в основополагающем акте РФ: Федеральном законе «Об основах охраны труда в РФ» (принятый 17 июля 1999 г, заменивший собой правовой акт «Основы законодательства РФ об условиях труда» от 6 августа 1993 г). Согласно этому документу, условия труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [37, с. 19].

Помимо Конституции РФ и Федерального закона РФ «Об основах условий труда в РФ», основным правовым актом по охране труда в РФ на сегодня является Трудовой Кодекс РФ, принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 г., заменивший собой устаревший КЗоТ с многочисленными изменениями и поправками.

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на:

- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по

защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 6) обеспечение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя; профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- 7) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 8) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и

иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- 9) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- 10) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- 11) компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, предусматривается статьей 220 Трудового кодекса РФ и гласят:

- 1) государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
- 2) условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда;
- 3) на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;
- 4) при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателями в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- 5) в случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- б) отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности;
- 7) в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 8) в целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля над их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Наряду с другими законодательными актами действует ряд постановлений Правительства РФ, некоторые из которых представлены в

таблице 1.6.

Таблица 1.6

Постановлений Правительства РФ в области охраны труда

| № | Наименование постановления | Пояснение к постановлению | Нормативно-правовой акт |
|---|--|---|---|
| 1 | «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» | Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет: Утвердить Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную согласно приложению. | Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. N 7 |
| 2 | «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве» | Настоящее Положение устанавливает обязательные требования по организации и проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей - физических лиц с различными категориями работников (граждан). | Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) |
| 3 | «О Государственном надзоре и контроле над соблюдением законодательства РФ о труде» | Настоящее Положение устанавливает органы государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. | ТК РФ, Статья 353. |

Кроме того, немаловажную роль в трудовом законодательстве играют Федеральные законы. Федеральные законы об охране труда и пояснение к ним содержатся в таблице 1.7.

Федеральные законы об охране труда

| № | Наименование закона | Пояснение к закону | Нормативно-правовой акт |
|---|---|---|--|
| 1 | «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (утратил силу) | Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности | Федеральный закон от 17.07.1999 N 181-ФЗ |
| 2 | «О специальной оценке условий труда» | Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда. | Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ |
| 3 | «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» | Настоящий Федеральный закон определяет правовые, экономические и социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предупреждение аварий на опасных производственных объектах и обеспечение готовности эксплуатирующих опасные производственные объекты юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (далее также - организации, эксплуатирующие опасные производственные объекты) к локализации и ликвидации последствий указанных аварий. | Федеральный закон от 21.07.1997 N 116-ФЗ |
| 4 | «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» | Настоящий Федеральный закон устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях. | Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ |

Для регулирования трудовых отношений в рамках конкретной организации существуют локальные нормативные акты работодателя. Они содержат нормы трудового права и не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты. Например, инструкции по охране труда и другие, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) [17, с. 317].

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое

законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Локальные нормативные акты работодателя разрабатываются на основе всех действующих нормативных документов, а для сферы охраны труда – на основе государственных нормативных требований охраны труд.

Требования охраны труда, содержащиеся в локальных нормативных актах работодателя, обязательны для выполнения всеми работниками данного работодателя и другими лицами, находящимися на рабочих местах, или на территории, находящихся под контролем работодателя.

Каждая организация должна иметь комплект локальных нормативных актов, соответствующих профилю ее деятельности, которые разрабатываются в этой организации на основе действующих нормативных правовых документов РФ.

В организации должны быть следующие локальные нормативные акты, включающие требования охраны труда:

- приказы и распоряжения о распределении обязанностей;
- стандарты организаций;
- положение об организации работ по охране труда;
- положение о системе управления охраной труда;
- приказ о создании комитета (комиссии) по охране труда;
- положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда;
- перечень профессий и работ с повышенными требованиями;
- перечень мест производств и видов работ по наряду-допуску;
- технологические регламенты;
- перечень категорий работников, обязанных проходить медицинские осмотры;
- перечни тяжелых работ и работ с вредными (опасными) условиями труда, на которых запрещено (ограничено) применение труда лиц моложе 18 лет (женщин);

- инструкции по охране труда для персонала, при обслуживании оборудования и производстве работ.

Таким образом, действующее законодательство базируется на Конституции Российской Федерации. Другими источниками трудового права являются следующие документы: Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы и постановления Российской Федерации, а также Локальные нормативно-правовые акты, выпускаемые в рамках конкретного предприятия. Все выше перечисленные документы призваны регулировать трудовые отношения между работником и работодателем, а также, описывают их права и обязанности по отношению друг к другу.

1.3 Формирование системы совершенствования условий труда

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

Благоприятными можно считать условия, при которых совокупность образующих их элементов не оказывает отрицательного влияния на организм человека, а, напротив, способствует его духовному и физическому развитию, повышению интереса к работе, большей удовлетворенности трудом, развитию творческих способностей. Неблагоприятными условия труда считаются в том случае, если совокупность образующих их элементов может вызвать у работника глубокое утомление, плохое самочувствие или даже болезненное состояние, выработку у него негативного отношения к своей профессии, неудовлетворенность работой. А также, такие условия труда могут явиться причиной профессиональных заболеваний, травм, инвалидности, текучести рабочей силы. Для того чтобы комплексно оценить условия труда на предприятии работодатель обязан регулярно проводить специальную оценку условий труда [49, с. 156].

Ранее, до 2014 года, работодатели проводили аттестацию рабочих мест, что было идентично спецоценке. Результаты аттестации действительны в течение пяти лет. То есть, если в организации была проведена аттестация рабочих мест, спецоценку можно не проводить, пока действуют результаты аттестации [18, с. 408].

Специальная оценка рабочих мест проводится в следующем порядке:

1. Идентификация вредных и опасных факторов (осуществляется экспертом организации проводящей специальную оценку условий труда).
2. Проведение инструментальных замеров на рабочих местах, где были выявлены (идентифицированы) вредные и (или) опасные факторы производственной среды.
3. Оформление результатов проведенной специальной оценки.
4. Предоставление отчетных материалов по результатам специальной оценки в базы данных уполномоченных государственных органов.

Права и обязанности работодателя и работника при проведении специальной оценки условий труда отражены в таблице 1.8.

Таблица 1.8

Права и обязанности работодателя и работника при проведении специальной оценки условий труда

| № | Работодатель обязан | Работник обязан и/или имеет право |
|---|--|--|
| 1 | Обеспечить проведение специальной оценки рабочих мест. | Лично участвовать в проведении специальной оценки рабочих мест |
| 2 | Предоставить необходимые документы организации, осуществляющей проведение специальной оценки рабочих мест. | Обращаться к работодателю за разъяснением процедуры проведения специальной оценки рабочих мест |
| 3 | Письменно ознакомить работника с результатами специальной оценки рабочих мест. | Обжаловать результаты проведенной специальной оценки рабочих мест |
| 4 | Предоставить работнику разъяснения по вопросам проведения специальной оценки рабочих мест. | Ознакомиться с результатами специальной оценки рабочих мест |
| 5 | Реализовать мероприятия по улучшению условий труда. | |

К факторам, подлежащим измерению при проведении специальной оценки условий труда относятся:

1. Производственной среды:
 - 1.1 физические факторы;
 - 1.2 химические факторы;
 - 1.3 биологические факторы.
2. Трудового процесса:
 - 2.1 тяжесть трудового процесса;
 - 2.2 напряженность трудового процесса.

Для того чтобы оценить тяжесть и напряженность трудового процесса используют «Метод экспертной оценки».

Экспертная оценка условий труда – это способ оценки условий труда на основе умозрительных заключений эксперта – специалиста по охране труда, направленный на оценку показателей вредных факторов, имеющих описательную природу и не имеющих строго количественных характеристик (ПДК и ПДУ). Классификация условий труда по степени вредности и (или) опасности, а также показатели рассматриваемых факторов описаны в разделе 1.1 дипломной работы.

Оценка тяжести трудового процесса проводится на основе учета всех показателей. При этом вначале устанавливают класс по каждому оцененному показателю, а окончательная оценка тяжести труда устанавливается по наиболее чувствительному показателю, получившему наиболее высокую степень тяжести. Таким образом, при наличии двух и более показателей класса 3.1 и 3.2 условия труда по тяжести трудового процесса оцениваются на 1 степень выше (3.2 и 3.3 классы соответственно). По этому критерию наивысшая степень тяжести может быть – класс 3.3 [18, с. 408].

Оценка напряженности труда профессиональной группы работников основана на анализе трудовой деятельности и ее структуры, которые изучаются путем фотографии рабочего времени в динамике всего рабочего дня. Оценка

напряженности трудового процесса проводится на основе учета всех показателей. При этом вначале устанавливают класс по каждому оцененному показателю, а окончательная оценка напряженности труда устанавливается по наиболее чувствительному показателю, получившему наиболее высокую степень напряженности.

Классы по степени напряженности трудового процесса представлены в таблице 1.9.

Таблица 1.9

Классы по степени напряженности трудового процесса

| Класс | Устанавливается в случаях |
|-------------------------|--|
| 1-й класс (оптимальный) | 17 и более показателей имеют оценку 1 класса, а остальные относятся ко 2 классу, при этом отсутствуют показатели, относящиеся к 3 (вредному) классу. |
| 2-й класс (допустимый) | – когда 6 и более показателей отнесены ко 2 классу, а остальные – к 1 классу; – когда от 1 до 5 показателей отнесены к 3.1/3.2 степеням вредности, а остальные показатели имеют оценку 1-го/2-го классов. |
| 3-й класс (вредный) | 6 или более показателей отнесены к третьему классу – обязательное условие. |

Труд напряженный 1-й степени (3.1) устанавливается:

- когда 6 показателей имеют оценку только класса 3.1, а оставшиеся показатели относятся к 1 и (или) 2 классам;
- когда от 3 до 5 показателей относятся к классу 3.1, от 1 до 3 показателей отнесены к классу 3.2, а оставшиеся показатели относятся к 1 и (или) 2 классам.

Труд напряженный 2-й степени (3.2) устанавливается:

- когда 6 показателей отнесены к классу 3.2;
- когда более 6 показателей отнесены к классу 3.1;
- когда от 1 до 5 показателей отнесены к классу 3.1, а от 4 до 5 показателей – к классу 3.2;
- когда 6 показателей отнесены к классу 3.1 и имеются от 1 до 5 показателей класса 3.2.

В тех случаях, когда более 6 показателей имеют оценку 3.2, напряженность трудового процесса оценивается на одну степень выше – класс 3.3.

Показатели напряженности трудового процесса оцениваются последовательно.

Группы показателей напряженности трудового процесса отражены в таблице 1.10.

Таблица 1.10

Группы показателей напряженности трудового процесса

| № | Группа показателей | Показатели |
|---|--|--|
| 1 | «Нагрузки интеллектуального характера» | 1)содержание работы; 2)восприятие сигналов, их оценка; 3)распределение функций по степени сложности задания; 4)характер выполняемой работы. |
| 2 | «Сенсорные нагрузки» | 1)длительность сосредоточенного наблюдения (в % от времени смены); 2)плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы; 3)число производственных объектов одновременного наблюдения; 4)размер объекта различения при длительности сосредоточенного внимания (% от времени смены); 5)работа с оптическими приборами (микроскоп, лупа и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения (% от времени смены); 6)наблюдение за экраном видеотерминала (ч в смену); 7)нагрузка на слуховой анализатор; 8)нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов наговариваемых в неделю). |
| 3 | «Монотонность нагрузок» | 1)число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций; 2)продолжительность выполнения простых производственных заданий или повторяющихся операций; 3)время активных действий (в % к продолжительности смены); 4)монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса, в % от времени смены). |

Для того чтобы измерить такие факторы производственной среды как: физические, химические и биологические используют метод «Инструментальной оценки условий труда».

Инструментальная оценка условий труда – это способ оценки условий труда на основе сопоставления показаний лабораторных приборов при

измерении отдельных показателей факторов производственной среды с граничными допустимыми значениями этих показателей – предельно допустимыми концентрациями (ПДК) и предельно допустимыми уровнями (ПДУ) [18, с. 408].

К физическому фактору производственной среды относятся следующие группы показателей:

- виброакустические;
- показатели микроклимата;
- параметры световой среды;
- неионизирующие электромагнитные поля и излучения;
- ионизирующие излучения;
- аэроионный состав воздуха.

Общая оценка этих групп показателей представлена в таблице 1.11

Таблица 1.11

Общая оценка групп показателей физического фактора производственной среды

| Группа показателей | Показатели | Общая оценка состояния условий труда по группе показателей производится |
|--------------------|---------------------------|---|
| Виброакустические | Шум | В соответствии с приложением № 11 «Методы обработки результатов измерений акустических» к Руководству Р 2.2.2006-05 с учетом требований санитарных правил и норм СанПиН 2.2.2.540–96 «Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ». |
| | Вибрация | |
| | Инфразвук | |
| | Ультразвук | |
| Микроклимат | Температура | На основе измерений его параметров на всех местах пребывания работника в течение смены и сопоставления с нормативами согласно санитарным правилам и нормам СанПиН 2.2.4.548–96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений». Оценка микроклимата проводится в соответствии с приложением № 12 к Руководству Р 2.2.2006-05 и Методическими указаниями МУК 4.3.1896–04 «Оценка теплового состояния человека с целью обоснования гигиенических требований к микроклимату рабочих мест и мерам профилактики охлаждения и нагревания». |
| | Влажность воздуха | |
| | Скорость движения воздуха | |
| | Тепловое излучение | |

| | | |
|--|-------------------------|---|
| Световая среда | Естественное освещение | По критериям, приведенным в таблице 12 Руководства Р 2.2.2006-05 (табл. 4), и в соответствии с методическими указаниями, утвержденными Минтруда РФ № ОТ РМ 01-98 и Главным государственным санитарным врачом РФ № 2.2.4.706–98 «Оценка освещения рабочих мест». |
| | Искусственное освещение | |
| Неионизирующие электромагнитные поля и излучения | | В соответствии с таблицей 15 Руководства Р 2.2.2006-05, показателей неионизирующих электромагнитных излучений оптического диапазона (лазерное, ультрафиолетовое) – в соответствии с таблицей 16 Руководства Р 2.2.2006-05. |
| Аэроионный состав воздуха (не является обязательным к измерению показателем) | | В соответствии с СанПиН 2.2.4.1294–03 «Гигиенические требования к аэроионному составу воздуха производственных и общественных помещений» и методическими указаниями МУК 4.3.1675–03 «Общие требования к проведению контроля аэроионного состава воздуха». |

К химическому фактору производственной среды относятся следующие группы показателей: вещества, опасные для развития острого отравления, аллергены, канцерогены, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия.

Общая оценка этих групп показателей представлена в таблице 1.12

Таблица 1.12

Общая оценка групп показателей химического фактора производственной среды

| Группа показателей | Общая оценка состояния условий труда по группе показателей производится |
|---|--|
| Вещества, опасные для развития острого отравления, аллергены, канцерогены, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия | В соответствии с приложением № 9 к Руководству Р 2.2.2006-05 и таблицей 1 Руководства Р 2.2.2006-05. При оценке указанных показателей необходимо руководствоваться требованиями государственных нормативов: ГН 2.2.5.1313–03 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны»; ГН 2.2.5.1314–03 «Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны»; ГН 1.1.725–98 «Перечень веществ, продуктов, производственных процессов, бытовых и природных факторов, канцерогенных для человека»; ГН 1.2.1841–04 «Дополнения и изменения № 1 к ГН 1.1.725–98. Перечень веществ, продуктов, производственных процессов, бытовых и природных факторов, канцерогенных для человека», ГН 2.2.5.563–96 «Предельно допустимые уровни (ПДУ) загрязнения кожных покровов вредными веществами». |

К биологическому фактору производственной среды относятся

- микроорганизмы;
- живые клетки и споры.

Общая оценка этих групп показателей представлена в таблице 1.13

Таблица 1.13

Общая оценка групп показателей биологического фактора производственной среды

| Группа показателей | Общая оценка состояния условий труда по группе показателей производится |
|--|--|
| Микроорганизмы. Живые клетки и споры. | В соответствии с приложениями № 9 и № 10 к Руководству Р 2.2.2006-05 и таблицей 2 Руководства Р 2.2.2006-05. При оценке показателей биологического фактора необходимо руководствоваться требованиями государственных нормативов «Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны» (ГН 2.2.6-709-98, ГН 2.2.6.1006-00 Дополнение № 1 к ГН 2.2.6-709-98, ГН 2.2.6.1080-01 Дополнение № 2 к ГН 2.2.6.709-98, ГН 2.2.6.1762-03 Дополнение № 3 к ГН 2.2.6.709-98) |

Таким образом, благоприятными можно считать условия, при которых совокупность образующих их элементов не оказывает отрицательного влияния на организм человека. В свою очередь, неблагоприятными, если совокупность образующих их элементов может вызвать у работника плохое самочувствие, неудовлетворенность работой и прочее. Для того чтобы комплексно оценить условия труда на предприятии проводится специальная оценка условий труда. К факторам, подлежащим оценке относятся факторы: производственной среды (физические факторы, химические факторы, биологические факторы); трудового процесса (тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса). Для того чтобы оценить тяжесть и напряженность трудового процесса используют «Метод экспертной оценки». Для того чтобы изменить такие факторы производственной среды как: физические, химические и биологические используют метод «Инструментальной оценки условий труда».

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В АО «ПОЛИПАК»

2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «ПОЛИПАК»

Группа предприятий «ГОТЭК» – крупнейший в Российской Федерации производитель современной упаковки и упаковочных материалов, лидер отечественного рынка по ассортименту выпускаемой продукции. Основное производство и штаб-квартира находятся в городе Железногорске Курской области. Имеется филиал в городе Новомосковск Тульской области. Данная компания контролируется председателем совета директоров Владимиром Чуйковым.

Свою миссию компания «ГОТЭК» видит в том, чтобы создавать рациональные упаковочные решения для каждого клиента, точно зная, как это сделать лучше и эффективнее всех на рынке.

Группа предприятий «ГОТЭК» является новатором в бизнесе, и это на протяжении не одного десятка лет остается основой ее успеха. Для решения стратегических задач у нее есть все необходимое: современные технологии и оборудование от ведущих мировых производителей, многолетний опыт работы упаковочном сегменте российской экономики, высокий уровень сервиса и квалифицированный вовлеченный персонал. Компания – коллектив единомышленников, сплоченных ради успеха общего дела.

В клиентскую базу предприятий группы входят сегодня около 1000 различных транснациональных и российских компании различного профиля деятельности. В своей работе с заказчиками «ГОТЭК» использует персонализированный подход, работает ради удовлетворения их потребностей в качественной упаковке. На предприятиях группы внедрена и успешно функционирует система менеджмента качества ИСО 9001:2000.

В течение десяти последних лет «ГОТЭК» применяет стратегию

оптимизации своей операционной модели, внедряет новейшие технологии и оборудование, развивает и расширяет портфель высококачественных упаковочных решений. В результате такой политики рост производства многократно превысил средний показатель в отрасли. На фоне столь впечатляющей динамики компания демонстрирует высокую эффективность всей своей работы. По мнению экспертов отечественного потребительского рынка, группа «ГОТЭК» входит в сотню наиболее успешных и самых быстрорастущих компаний России.

К достижениям «ГОТЭК» можно отнести те обстоятельства, что в 2000 году компания стала лауреатом в номинации «За наиболее динамичное развитие», а в 2003 году по результатам исследования, проведенного экспертами Interactive Research Group (IRG), вошла в число ста лидеров российского потребительского рынка, наиболее успешных предприятий России.

Компания начала серийный выпуск продукции еще в конце 60-х годов XX века. Сегодня в состав группы входят девять компаний, шесть из которых производственные. А именно: АО «ГОТЭК» (Курская обл., г. Железногорск), АО «ГОТЭК-Центр» (Тульская обл., г. Новомосковск) и АО «ГОТЭК Северо-Запад» (Ленинградская обл., Всеволожский р-н) – предприятия по производству гофрокартона и упаковки с флексографской печатью; АО «ГОТЭК-ПРИНТ» (г. Железногорск) – предприятие по производству упаковки из картона и гофрокартона с офсетной печатью; АО «ПОЛИПАК» (г. Железногорск) – предприятие по выпуску гибких упаковочных материалов; АО «ГОТЭК-ЛИТАР» (г. Железногорск) – предприятие по производству упаковки из формованной бумажной массы. Среди непроизводственных организаций: АО «Управляющая компания группы предприятий «ГОТЭК» (г. Москва и филиал в г. Железногорск) – управляющая компания, осуществляющая единое стратегическое развитие группы предприятий и определяющая инвестиционную политику; ООО «ГОТЭК-ЦПУ» (Центр предоставления услуг, г. Железногорск) – компания, осуществляющая функции финансового,

бухгалтерского учета и логистики для всех предприятий группы «ГОТЭК».

В качестве объекта дипломной работы для оценки уровня существующих условий выступало предприятие АО «ПОЛИПАК».

Как уже было указано выше, АО «ПОЛИПАК» является одним из производственных объединений группы предприятий «ГОТЭК» и представляет собой высокотехнологичное предприятие по производству гибкой упаковки на основе полимерных и бумажных материалов. Это дочернее предприятие группы, которое использует коммерческий потенциал сильной материнской компании в своей деятельности.

Юридический адрес предприятия: 107370, Курская область, г. Железногорск, Промплощадка 2. Адрес в сети «Интернет»: <http://www.gotek.ru>.

Органы управления АО «ПОЛИПАК» – общее собрание акционеров, Совет директоров, а единоличный исполнительный орган – директор. Деятельность предприятия регулируется Уставом АО «ПОЛИПАК», в котором описан порядок построения имущественных и трудовых отношений, формирование и распределение доходов (Устав АО «ПОЛИПАК» представлен в приложении 1), и коллективным договором группы предприятий «ГОТЭК», а также другими локальными нормативно-правовыми актами. Полномочия учредительного собрания и директора общества определяются Уставом общества [57, с. 12].

Предприятие имеет линейную организационную структуру, в состав которой входит 7 отделов, два из которых делится на дополнительные подотделы: служба директора, отдел совершенствования СБЕ, служба продаж, отдел закупок сырья и материалов, департамент производства, отдел финансового контроллинга, служба качества. Директор АО «ПОЛИПАК» осуществляет руководство всеми нижестоящими отделами, координируя их деятельность. Департамент службы продаж, в свою очередь, делится на отделы, деятельность которых регулирует директор службы продаж: отдел Front-office, группа привлечения клиентов, отдел Back-office. На отдельные подразделения

делится и департамент производства, включающий в себя технологический отдел, отдел планирования и подготовки производства, цех и службу технического обслуживания и ремонтов. Все эти отделы подчиняются и координируются директором департамента производства.

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 2.1, а также, более подробная организационная структура АО «ПОЛИПАК» представлена в приложении 2.

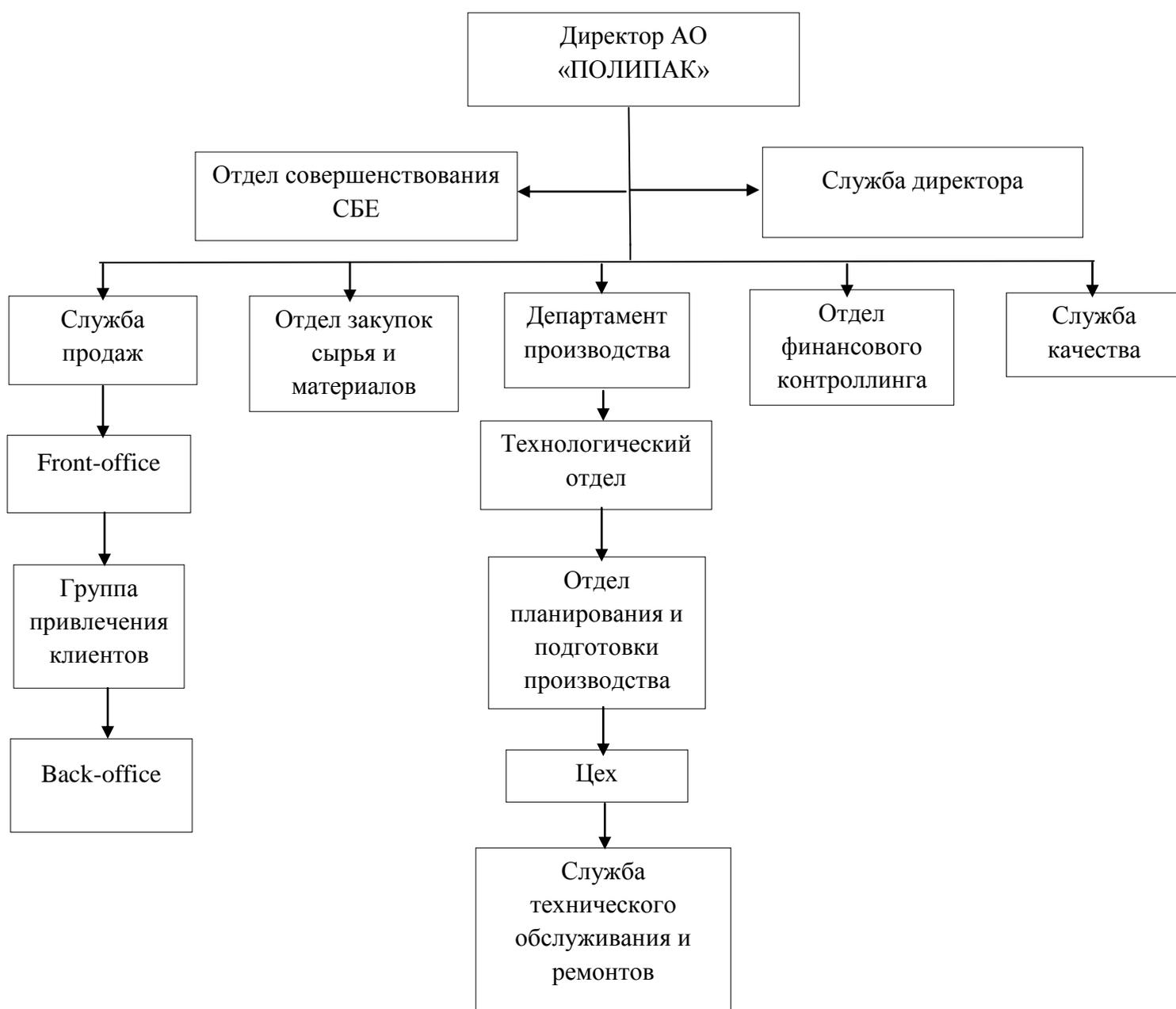


Рис. 2.1 Организационная структура АО «ПОЛИПАК»

Среднесписочная численность работающих всего 210 человек, в том числе ИТР всего 52 человек, в том числе по специальностям:

- Служба продаж – 16 чел.
- Служба планирования и подготовки производства – 7чел.
- Департамент производства – 7 чел.
- Служба качества – 6 чел.
- Отдел совершенствования – 3 чел
- Отдел закупок – 3 чел.
- Отдел финансового контроллинга – 2 чел.
- Прочие – 8чел.

А также, рабочие всего 158 человек, в том числе по специальностям:

- Печатники – 45 чел.
- Участок экструзии – 28 чел.
- Участок ламинации – 14 чел.
- Резчики – 16 чел.
- Прочие – 55 чел.

Количество сертифицированных специалистов всего – 43 человека, в том числе ИТР всего – 29 человек и рабочие всего – 14 человек.

Производимые в АО «ПОЛИПАК» материалы используются для упаковки различных товаров во многих отраслях промышленности: для бытовой химии и удобрений, глазированных сырков и замороженных полуфабрикатов, бакалейной и молочной продукции, макаронных изделий и стройматериалов.

Для изучения и анализа основных производственных показателей АО «ПОЛИПАК» все данные были занесены в таблицы.

Для изучения экономической характеристики и анализа деятельности организации, прежде всего, был проведен краткий анализ показателей ее размера. Основные показатели деятельности организации за последние два года представлены в таблице 2.1. Данные, внесенные в таблицу, брались из

бухгалтерской отчетности (Приложение 4) и отчета о финансовых результатах деятельности (Приложение 5) АО «ПОЛИПАК».

Таблица 2.1

Показатели размера производства АО «ПОЛИПАК» за 2014-2016 гг.

| Показатели | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | Отклонение уровня 2016 г. от 2014 г. | |
|---|---------|---------|---------|---|-------------|
| | | | | абсолют., (+;-) | относит., % |
| Выручка от реализации продукции, товаров и услуг, млн. руб. | 1167,7 | 1710,9 | 2006,3 | 838,6 | 71,8 |
| Себестоимость продукции, товаров и услуг, млн. руб. | 1690,5 | 1710,9 | 1785,1 | 94,6 | 5,5 |
| Прибыль от продаж, млн. руб. | 98,3 | 115,1 | 166,0 | 67,7 | 68,8 |
| Прибыль до налогообложения, млн. руб. | 50,9 | 64,7 | 183,1 | 132,2 | 259,7 |
| Чистая прибыль, млн. руб. | 36,7 | 38,9 | 148,4 | 111,7 | 304,3 |
| Среднесписочная численность персонала, чел. | 208 | 206 | 210 | 2 | 0,9 |
| Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб. | 1251,0 | 1386,3 | 1310,5 | 59,5 | 4,7 |
| Рентабельность продаж, % | 8,4 | 6,7 | 8,2 | -0,2 | × |
| Уровень рентабельности деятельности общества, % | 2,8 | 2,3 | 8,3 | +5,5 | × |

Из приведенных в таблице данных можно сделать вывод о том, что выручка от реализации продукции, как и прибыль от продаж с 2014 по 2016 год постоянно возрастала в связи с увеличением объемов производства из-за расширения клиентской базы. Себестоимость продукции так же увеличилась в связи с улучшением и увеличением используемого для производства сырья. Среднегодовая стоимость основных средств в 2015 году немного снизилась по сравнению с 2014 годом, однако, к 2016 году увеличилась снова. Показатель среднегодовой численности работников так же менялся в течение данного периода, однако резких перепадов не наблюдалось.

По данным таблицы можно сделать следующий вывод: чистая прибыль 2015 году значительно выросла, а также, возросли показатели выручка и прибыль от продаж. Таким образом, деятельность АО «ПОЛИПАК» за рассматриваемый период является достаточно эффективной.

Для характеристики специализации производства организации была рассмотрена структура товарной продукции за период с 2014 по 2016 годы.

Таблица 2.2

Структура выручки от реализации продукции АО «ПОЛИПАК» за период с 2014 по 2016 годы

| Наименование продукции | 2014г. | | 2015г. | | 2016г. | | В среднем за 2014 - 2016гг. | |
|--|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|-----------------------------|-----|
| | млн. руб. | % | млн. руб. | % | млн. руб. | % | млн. руб. | % |
| Выручка от реализации продукции всего, тыс. руб. в т.ч. выручка от реализации: | 1167,7 | 100 | 1710,9 | 100 | 2006,3 | 100 | 1628,3 | 100 |
| полиэтиленовой сложнорецептурной термоусадочной пленки («пивобезалкогольная», строительная отрасль) | 303,6 | 26 | 376,4 | 22 | 541,7 | 27 | 407,2 | 25 |
| полиэтиленовой пленки с простой (1-3 цвета) печатью для строительной отрасли | 338,6 | 29 | 615,9 | 36 | 642,0 | 32 | 532,2 | 33 |
| Ламинированной пленки со сложной печатью, в том числе на основе собственного полиэтилена («снеки», «кондитера», «заморозка», «бакалея», СМС) | 525,4 | 45 | 718,5 | 42 | 822,6 | 41 | 688,9 | 42 |

Для того, чтобы определить уровень специализации необходимо рассчитать ее по формуле:
$$Kc = \frac{100}{\sum[Yi(2n-1)]} \quad (2.1)$$

где:

Kc - коэффициент специализации;

Yi – удельный вес i -го вида продукции в структуре выручки, %;

n – порядковый номер i -го вида продукции в ранжированном ряду удельного веса в структуре выручки в порядке убывания.

Если коэффициент специализации:

- менее 0,2 – слабая степень специализации;
- 0,2-0,4 – средняя степень специализации;
- 0,4-0,6 – высокая степень специализации;
- свыше 0,6 – углубленная степень специализации.

$$\text{Произведем расчёт: } \frac{100}{[27(2 \times 3 - 1)] + [32(2 \times 2 - 1)] + [41(2 \times 1 - 1)]} = 0,36.$$

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предприятие АО «ПОЛИПАК» является среднеспециализированным.

Результаты хозяйственной деятельности напрямую зависят от того, насколько предприятие оснащено основными средствами производства и насколько эффективно их использование. Состав и структура основных производственных фондов организации представлены в таблице 2.3 дипломной работы.

Таблица 2.3

Состав и структура основных производственных фондов предприятия

| Виды основных фондов | 2014 г. | | 2015 г. | | 2016 г. | | Отклонение (+,-), Млн. руб., 2014-2016 г. (%) |
|-----------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|---|
| | Млн. руб. | % | Млн. руб. | % | Млн. руб. | % | |
| Здания | 305,2 | 25 | 308,4 | 22 | 300,2 | 23 | -2 |
| Сооружения | 114,0 | 9 | 114,3 | 8 | 113,9 | 9 | - |
| Машины и оборудование | 507,8 | 41 | 501,9 | 36 | 598,3 | 46 | +5 |
| Транспортные средства | 80,1 | 6 | 89,2 | 7 | 76,9 | 6 | - |
| Инвентарь | 243,7 | 19 | 372,4 | 27 | 221,0 | 16 | -3 |
| Итого | 1251,0 | 100 | 1386,3 | 100 | 1310,5 | 100 | - |

Из приведенных данных можно сделать вывод о том, что затраты на содержание основных производственных фондов возрастают. А именно,

затраты на машины и оборудование выросли на 90450 рублей с 2014 до 2016 года. Это связано с внедрением новых технологических комплексов в работу предприятия в 2015 году. Остальные же виды фондов имеют отрицательное отклонение, а именно, затраты на здания сократились за период с 2014 по 2016 на 5015 рублей, на сооружения – на 0,106 рублей, на транспортные средства – на 3160 рублей, на инвентарь – на 22691 рублей. В целом затраты на основные производственные фонды увеличились на 59478 рублей.

Таким образом, АО «ПОЛИПАК» является средне специализированным производственным предприятием и на сегодняшний день представляет собой стабильно развивающееся предприятие с развитым технологическим комплексом, большими запасами производственных мощностей и рентабельной финансовой системой, которое заслужено является одним из лидеров на рынке упаковочной отрасли России.

2.2 Характеристика системы управления персоналом АО «ПОЛИПАК»

АО «ПОЛИПАК» является частью Группы Предприятий «ГОТЭК», поэтому работа с кадрами по всем направлениям осуществляется организацией АО «Управляющая компания группы предприятий «ГОТЭК»», а именно департаментом управления персоналом. Данный департамент отвечает за полный цикл работы с персоналом всей ГК «ГОТЭК».

Департамент управления персоналом представляет собой одно из структурных подразделений АО «Управляющая компания группы предприятий «ГОТЭК».

В АО «Управляющая компания группы предприятий ГОТЭК» линейная организационная структура, соответственно, в Департаменте Управления персоналом так же действует линейная система подчинения между сотрудниками. Организационная структура Департамента управления персоналом представлена на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2 «Организационная структура департамента управления персоналом АО
«Управляющая компания ГК «ГОТЭК»»

Для того чтобы провести анализ системы управления персоналом департамента на основе положения о департаменте управления персоналом, представленного в приложении 3, были выделены цели, задачи и функции данного департамента.

Цели и задачи департамента управления персоналом:

- Своевременное обеспечение предприятия необходимым квалифицированным персоналом.
- Обеспечение профессионального роста сотрудников.
- Определения квалификационного и численного состава персонала, норм времени на выполнение функций.
- Накопление и систематизация достоверной информации о персонале компании.
- Формирование сбалансированной системы грейдов с учетом иерархической структуры Компании.
- Разработка, реализация и управление системой премирования сотрудников в зависимости от эффективности деятельности Компании, предприятия подразделения и самого сотрудника.

Функции департамента были сведены в таблицу 2.4.

Таблица 2.4

Функции департамента управления персоналом

| Управленческий процесс | Содержание | Регламентирующие документы |
|---|--|---|
| 1. Отбор и найм персонала | <ul style="list-style-type: none"> - Планирование мероприятий по отбору и найму персонала. - Поиск кандидатов на вакантную должность. - Конкурсный отбор кандидатов на вакантную должность. - Найм работника. | Положение о найме персонала |
| 2. Увольнение и перемещение персонала | <ul style="list-style-type: none"> - Анализ имеющихся на предприятии вакансий. - Оформление перевода работника. - Увольнение работника. | Положение об увольнении и перемещении персонала |
| 3. Сбор и учет объективной информации о персонале | <ul style="list-style-type: none"> - Расчет ключевых показателей эффективности и результативности системы управления персоналом. - Сбор объективной информации о персонале и обновление информации в базе данных, архивах. - Формирование отчетов на основе объективной информации о персонале. | Положение о департаменте управления персоналом |

| | | |
|--|---|--|
| 4. Проведение обучающих мероприятий | <ul style="list-style-type: none"> - Организация участия сотрудников в открытых учебных мероприятиях (обучение согласно требованиям законодательства, другие учебные мероприятия со стандартной программой). - Работа с внутренними и внешними поставщиками обучения - Проведение учебного мероприятия. - Фиксирование результатов проведенного учебного мероприятия. | Положение об обучении персонала |
| 5. Оценка результативности обучающих программ | <ul style="list-style-type: none"> - Формирование документов для проверки знаний. - Проведение итогового испытания по результатам участия в учебном мероприятии. - Обработка результатов итоговых испытаний. | Положение об обучении персонала |
| 2. Адаптация персонала | <ul style="list-style-type: none"> - Подготовка программы адаптации новых работников. - Отслеживание промежуточных результатов адаптации. - Мониторинг результативности системы адаптации. - Оценка и учет результатов адаптации. | Положение об адаптации персонала |
| 7. Нормирование труда | <ul style="list-style-type: none"> - Анализ статистических данных о работе рабочих основного производства за период. - Анализ использования рабочего времени. - Определение норм времени на производство единицы продукции. - Определение норм времени на выполнение функций. - Определение оптимальной расстановки персонала основного производства. - Расчет трудоемкости выполняемых работ. - Расчет численности персонала. - Формирование перечня профессий. - Формирование оптимальной численности персонала. | Положение о департаменте управления персоналом |
| 8. Управление постоянной частью вознаграждения | <ul style="list-style-type: none"> - Формирование сетки окладов в соответствии с системой грейдов. - Определение суммы оклада (постоянной части оплаты труда) сотрудника. | Положение об оплате труда |
| 9. Управление переменной частью вознаграждения | <ul style="list-style-type: none"> - Определение базового размера переменной части оплаты труда. - Формирование штатного расписания предприятия. - Формирование ФОТ сотрудника за отчетный период. - Оформление приложения к трудовому договору. - Расчет премии по итогам отчетного периода. | Положение об оплате труда |

| | | | |
|--|---|--|----|
| 10. Разработка и сопровождение системы грейдов | - Проведение оценки позиций. - Формирование системы грейдов. | Положение об оплате труда | об |
| 11. Управление «социальным пакетом» | - Формирование матрицы распределения льгот. - Оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам об объеме и составе социального пакета. | Положение департаменте управления персоналом | о |
| 12. Управление системой целеполагания и оценки сотрудников на основе показателей эффективности деятельности и компетенции» | - Оценка уровня развития компетенций сотрудников. Постановка целей развития на будущий год. - Формирование КЭС. - Мониторинг развития компетенций в течение года. - Оценка достижений КПД предыдущего периода и постановка целей по КПД на следующий период. | Положение об обучении персонала | об |
| 13. Планирование персонала | - Определение источников покрытия потребности в персонале. - Определение методик отбора персонала. | Положение департаменте управления персоналом | о |
| 14. Управление «кадровым резервом» | - Оценка профессионального опыта кандидатов. - Формирование итогового списка резерва кадров, подготовка документа к утверждению. - Мониторинг фактического состояния резерва кадров. | Положение департаменте управления персоналом | о |
| 15. Планирование развития персонала | - Определение основополагающих направлений обучения персонала. - Определение метода развития компетенций. | Положение об обучении персонала | об |
| 16. Обучение резерва под конкретные позиции | - Разработка и корректировка индивидуальной программы развития. - Формирование плана обучения участников Резерва кадров. - Оценка готовности резервиста к занятию Целевой позиции. | Положение об обучении персонала | об |
| 17. Разработка требований, предъявляемых к персоналу | - Изменение/дополнение модели компетенций. - Разработка/изменение паспортов позиций. | Положение департаменте управления персоналом | о |

Каждый отдел, входящий в состав департамента управления персоналом, выполняет свои функции. Отдел организационного развития занимается разработкой и написанием внутренней и регламентирующей документации. К функциям отдела кадрового администрирования относятся процессы приема,

увольнения, перемещения персонала, а также учет военнообязанных и контроль больничных листов. Отдел обучения и развития выполняет функцию обучения и повышения квалификации персонала. Отдел планирования и мониторинга персонала ведет учет резерва кадров и осуществляет оценку персонала по компетенциям. К функциям отдела оплаты труда и социальных программ можно отнести контроль штатного расписания, табеля учета рабочего времени и процесса оплаты труда. Отдел подбора персонала выполняет функцию найма и отбора персонала, а также сотрудничает с центром занятости и учебными заведениями. Группа по связям с общественностью и рекламе занимается печатью корпоративного издания (газеты), проведением организационных мероприятий и подготовкой различных выставок [45, с. 3].

Для изучения и анализа функциональных взаимосвязей Департамента управления персоналом была составлена следующая таблица 2.5.

Таблица 2.5

Функциональные взаимосвязи Департамента управления персоналом

| Наименование функций отдела управления персоналом | Должностные лица | | | | | |
|---|--|------------------------------------|---|---|--|--------------------------------------|
| | Заместитель генерального директора – директор по персоналу | Начальник отдела подбора персонала | Начальник отдела оплаты труда и социальных программ | Начальник отдела планирования и мониторинга персонала | Начальник отдела кадрового администрирования | Начальник отдела обучения и развития |
| Отбор и найм персонала | Р | О | П | С | У | С |
| Увольнение и перемещение персонала | Р | У | У | Н | О | Н |
| Сбор и учет объективной информации о персонале | Р | П | П | О | О | П |
| Проведение обучающих мероприятий | Р | Н | Н | Н | Н | О |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Оценка результативности обучающих программ | Р | Н | Н | Н | Н | О |
| Адаптация сотрудников | Р | П | П | О | У | О |
| Нормирование труда | Р | Н | О | Н | У | Н |
| Управление постоянной частью вознаграждения | Р | Н | О | Н | Н | Н |
| Разработка и сопровождение системы грейдов | Р | Н | П | О | Н | Н |
| Управление социальным пакетом | Р | Н | О | Н | Н | Н |
| Управление целеполаганием и оценкой сотрудников | Р | Н | У | О | Н | Н |
| Планирование персонала | Р | Н | Н | О | Н | Н |
| Управление кадровым резервом | Р | Н | Н | О | Н | Н |
| Планирование развития персонала | Р | Н | Н | О | Н | Н |
| Обучение резерва под конкретные позиции | Р | Н | Н | Н | О | О |
| Разработка требований к персоналу | Р | Н | У | У | О | У |

На основании представленной выше таблицы можно сделать вывод о том, что в АО «Управляющая компания «ГОТЭК»» зачастую при выполнении различных операций департамента управления персоналом происходит дублирование функций его работников. Это приводит к неоправданным

затратам средств рабочего времени, а также может порождать структурные конфликты в организации [45, с. 3].

Среднесписочная численность работающих на АО «ПОЛИПАК» всего 210 человека, по факту на данном предприятии трудятся 206 человек. Для анализа численности по категориям (рабочие, руководители и специалисты), удельного веса отдельных категорий, качественного состава работников по образованию, профессиям, полу, возрасту, стажу работы все имеющиеся данные заносились в таблицы.

Таблица 2.6

Структура персонала АО «ПОЛИПАК»

| Категории персонала | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | абсолютн. отклонение 2014/2016 | относит. отклонение 2014/2016 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Персонал, всего в том числе: | 204 | 202 | 206 | 2 | 0,9% |
| 1.Руководители | 20 | 20 | 20 | - | - |
| 2. Специалисты | 31 | 30 | 33 | 2 | 6,4% |
| 3. Рабочие | 153 | 152 | 153 | - | - |

Таким образом, наибольшую численность в структуре персонала имеют рабочие; наименьшую численность имеют руководители. Причем количественный состав можно считать стабильным, т.к. абсолютное и относительное отклонения за период 2014-2016 не значительны.

Таблица 2.7

Распределение персонала по возрасту АО «ПОЛИПАК»

| Группы работников по возрасту, лет | Руководители | | Специалисты | | Рабочие | |
|---------------------------------------|--------------|----------------|-------------|----------------|---------|----------------|
| | Кол-во | % по группе | Кол-во | % по группе | Кол-во | % по группе |
| До 20 | - | | - | | - | |
| 20 – 30 | 1 | 5 | 8 | 24 | 6 | 4 |
| 30 – 40 | 10 | 50 | 22 | 67 | 132 | 86 |
| 40 – 50 | 6 | 30 | 1 | 3 | 13 | 8 |
| 50 – 60 | 3 | 15 | 2 | 6 | - | - |
| Свыше 60 | - | | - | | 2 | 1 |
| Итого | 20 | 100 | 33 | 100 | 153 | 100 |

Таким образом, среди руководителей наибольшее количество составляют сотрудники возрастом 30-40 лет; наименьшее количество составляют сотрудники возрастом 20-30 лет. Старше 50 лет сотрудники отсутствуют. Среди специалистов наибольшее количество составляют сотрудники возрастом 30-40 лет; наименьшее количество составляют сотрудники возрастом 50-60 лет. Среди рабочих наибольшее количество сотрудников относятся к категории «30-40 лет». Сотрудники категории возраста «50-60 лет» отсутствуют.

Таблица 2.8

Распределение персонала по полу АО «ПОЛИПАК»

| Группы работников | Мужчины | | Женщины | |
|-------------------|---------|-------------|---------|-------------|
| | Кол-во | % по группе | Кол-во | % по группе |
| Руководители | 13 | 8 | 7 | 17 |
| Специалисты | 21 | 13 | 12 | 29 |
| Рабочие | 131 | 79 | 22 | 54 |
| Итого | 165 | 100 | 41 | 100 |

Таким образом, в структуру персонала входит большее количество мужчин, чем женщин. Среди руководителей, специалистов и рабочих мужчины имеют явное преимущество.

Таблица 2.9

Распределение персонала по трудовому стажу АО «ПОЛИПАК»

| Группы работников по стажу, лет | Руководители | | Специалисты | | Рабочие | |
|---------------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|---------|-------------|
| | Кол-во | % по группе | Кол-во | % по группе | Кол-во | % по группе |
| До 5 | - | | 7 | 21 | 11 | 7 |
| От 5 до 10 | 3 | 15 | 16 | 49 | 26 | 17 |
| От 10 до 15 | 12 | 60 | 10 | 30 | 14 | 9 |
| От 15 до 20 | 4 | 20 | - | | 42 | 28 |
| Свыше 20 | 1 | 5 | - | | 43 | 28 |
| Свыше 30 | - | | - | | 17 | 11 |

Таким образом, среди руководителей наблюдается преимущество в группе работников «от 10 до 15» по стажу. При этом отсутствуют сотрудники со стажем до 5 и свыше 30 лет. Среди специалистов наибольшее количество сотрудников с трудовым стажем от 5 до 10 лет; наименьшее количество – со стажем до 5 лет. Среди рабочих наибольшее количество составляет группа «от 15 до 20»; наименьшее: «до 5».

Таблица 2.10

Распределение персонала по образованию АО «ПОЛИПАК»

| Группы работников по образованию: | Руководители | | Специалисты | | Рабочие | |
|-----------------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|---------|-------------|
| | Кол-во | % по группе | Кол-во | % по группе | Кол-во | % по группе |
| среднее | - | | - | | 30 | 20 |
| среднее специальное | - | | - | | 88 | 57 |
| незаконченное высшее | - | | - | | - | |
| высшее | 20 | 100 | 33 | 100 | 35 | 23 |
| Итого | 20 | 100 | 33 | 100 | 153 | 100 |

Таким образом, все руководители и специалисты имеют высшее образование. Среди рабочих большинство со средним специальным образованием.

Таблица 2.11

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом на АО «ПОЛИПАК»

| Причины потери рабочего времени | Документы, фиксирующие потери | 2014г. чел.-дн. | 2015г. чел.-дн. | 2016г. чел.-дн. |
|--|---|--------------------|--------------------|--------------------|
| 1. по болезни | листы по нетрудоспособности | 140 | 158 | 105 |
| 2. целодневные/внутридневные простои организации | табели рабочего времени | - | - | - |
| 3. административные отпуски. | заявления и служебные записки персонала | 25 | 31 | 35 |

| | | | | |
|--|---|-----|-----|-----|
| 4. прогулы | служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц | 24 | 15 | 13 |
| Всего | официальные документы | 189 | 204 | 153 |
| Коэффициент абсентеизма в т.ч. по болезни | | 1,5 | 1,7 | 1,2 |

Таким образом, коэффициент абсентеизма снизился за 2016 год по отношению к 2014 году за счет того, что сократились причины рабочего времени по причине болезни и прогулов.

Таблица 2.12

Показатели основных кадровых процессов АО «ПОЛИПАК»

| Показатель | 2014г. | 2015г. | 2016г. |
|--|--------|--------|--------|
| Среднесписочная численность работников, чел. | 210 | 208 | 210 |
| Принято всего, чел. | 21 | 12 | 8 |
| Выбыло всего, чел. | 15 | 14 | 6 |
| в т. ч.: - по сокращению штатов: | 0 | 0 | 0 |
| - по собственному желанию: | 10 | 9 | 4 |
| - за нарушение трудовой дисциплины | 4 | 5 | 2 |
| - по сокращению штатов | 1 | - | - |
| Коэффициент текучести кадров | 7,1 | 6,7 | 2,8 |
| Коэффициент оборота по приему | 10 | 5,7 | 3,8 |
| Коэффициент оборота по выбытию | 7,1 | 6,7 | 2,8 |
| Коэффициент постоянства кадров | 0,8 | 0,1 | 0,06 |
| Коэффициент стабильности коллектива | 0,94 | 0,94 | 0,98 |

Таким образом, опираясь на полученные коэффициенты, коллектив АО «ПОЛИПАК» можно считать стабильным. Показатели кадровых процессов улучшились за 2016 год по отношению к 2014, а именно коэффициенты текучести и выбытия снизились, показатель стабильности вырос.

Динамика затрат на персонал за 2016 год по отношению к 2014 году изменилась незначительно, в основном за счет увеличения фонда оплаты труда. Структура затрат на персонал АО «ПОЛИПАК» представлена в таблице 2.13.

Структура затрат на персонал АО «ПОЛИПАК»

| Вид затрат | 2014г. | | 2015г. | | 2016г. | | Темп роста, % |
|-------------------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|---------------|
| | сумма, тыс. руб. | уд. вес, % | сумма, тыс. руб. | уд. вес, % | сумма, тыс. руб. | уд. вес, % | |
| Оплата труда | 49440000 | 96,5 | 61800000 | 93 | 61800000 | 92,8 | 20 |
| Набор и отбор персонала | - | - | - | - | - | - | - |
| Обучение и развитие персонала | 500000 | 0,9 | 450000 | 0,7 | 500000 | 0,8 | - |
| Спецодежда | 158000 | 0,3 | 160000 | 0,2 | 173000 | 0,2 | 8,7 |
| Охрана труда | 820000 | 0,0001 | 600000 | 0,9 | 980000 | 1,5 | 6,4 |
| Медицинское обслуживание | 1030000 | 1,9 | 1100000 | 1,6 | 1100000 | 1,6 | 6,4 |
| Организация отдыха | 2000000 | 3,7 | 2200000 | 3,3 | 1900000 | 2,8 | 5 |
| Итого | 54042800 | 100 | 66390500 | 100 | 66553600 | 100 | 18,8 |

Коллектив, трудящийся на предприятии АО «ПОЛИПАК», стабилен, текучесть кадров находится в пределах допустимых норм, все трудящиеся занимают должности в соответствии со своей квалификацией, средств выделяемых на персонал достаточно для его продуктивной работы и удовлетворенности трудом.

2.3 Оценка условий труда в АО «ПОЛИПАК»

Предприятие АО «ПОЛИПАК» отличается от своих конкурентов особым подходом к управлению персоналом. Данные о ранее проведенных опросах среди трудящихся позволяют сделать вывод о том, что на предприятии существует высокий уровень организационной культуры, которая включает в себя: отношение работников к сфере трудовой деятельности и условиям труда, совокупность интересов и ценностных ориентацией работников и другое. Более 90% довольны социально-психологической средой на предприятии и отмечают, что не желают сменить место работы. Такой уровень организационной культуры удастся поддерживать за счет постоянного взаимодействия персонала

с руководством, а также, отлаженного механизма взаимодействия с работниками «Департамента Управления персоналом». Сотрудники «Департамента Управления персоналом» всегда отзывчивы и готовы помочь при возникающих сложностях в работе трудящихся, а также, при необходимости, в вопросах личного характера.

В АО «ПОЛИПАК» регулярно проводятся коллективные мероприятия, такие как: корпоративы, совместные поездки, семинары, конкурсы. Все выше перечисленные мероприятия не только ведут к росту уровня корпоративной культуры, но и способствуют сплочению коллектива.

На рассматриваемом предприятии хорошо продуман технологический процесс, который позволяет использовать рациональные и передовые методы труда.

Качество и исправность оборудования, используемого в производственной деятельности, безусловно, влияет на условия труда персонала. Именно поэтому предприятие использует новейшее, полностью исправное оборудование. На сегодняшний день предприятие имеет современный технологический комплекс, позволяющий производить высококачественный полиэтилен, наносить на различные пленки многокрасочную печать с последующей их ламинацией. Комплекс, в том числе, включает в себя: уникальную для России оснащенную системой контроля качества широкорулонную машину Flexpress 16S- 10, с возможностью нанесения печати до десяти цветов и коэкструзионную установку COEXFlex для производства полиэтилена пленки с печатью до четырех цветов в одну линию.

Для того, чтобы проанализировать и комплексно оценить условия труда, в которых осуществляют свою профессиональную деятельность рабочие, и выявить недостатки, которые могут влиять на их здоровье и работоспособность, тем самым затрудняя процесс выполнения профессиональных обязанностей,

предприятие АО «ПОЛИПАК» осуществляет «Специальную оценку труда» (далее СОУТ) каждые четыре года.

Для проведения СОУТ на предприятии АО «ПОЛИПАК» создается комиссия, определяется ее состав, утверждается председатель комиссии, а также определяются сроки и графики проведения работ по СОУТ по условиям труда.

В приложении 6 работы представлены сведения об итогах проведения СОУТ за 2011 и 2015 года некоторых рабочих, выполняющих основные функции производственного процесса.

Сравнивая показатели за 2011 и 2015 год из сравнительной таблицы об итогах проведения СОУТ по классам вредности, мы видим, что за рассматриваемый период средний показатель уровня условий труда улучшился. В 2011 году средняя оценка условий труда по факторам трудового процесса равна 3.3 (3.3 химическая загрязненность воздуха + 3.1 шум+ 3.1 освещение + 3.2. тяжесть трудового процесса) – условия труда, при которых уровень вредных факторов приводит к развитию, как правило, профессиональной патологии в легких формах в период трудовой деятельности, росту хронической общесоматической патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности. В 2015 году средний показатель по факторам трудового процесса составил 3.2 (3.2 химическая загрязненность воздуха + 3.1 шум) – условия труда с такими уровнями производственных факторов могут вызвать стойкие функциональные нарушения, приводящие в большинстве случаев к росту заболеваемости с временной утратой трудоспособности, повышению частоты общей заболеваемости, появлению начальных признаков профессиональной патологии.

Снижения степени вредности на предприятии АО «ПОЛИПАК» удалось добиться за счет улучшения показателей освещенности и введения нового оборудования, позволяющего снизить тяжесть трудового процесса.

Следует отметить, что в связи с вредными условиями труда на предприятии АО «ПОЛИПАК» работникам предоставляются льготы и компенсации, такие как: повышенный размер оплаты труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, выдача молока или других равноценных пищевых продуктов. А также раз в год все работники цеха проходят обязательный медицинский осмотр.

Как было указано ранее, по итогам проведения СОУТ в 2015 году в производственном цеху были выявлены следующие проблемы:

1. Повышенный уровень шума. Средний показатель уровня шума относится к 3.1 классу вредности. Это связано с тем, что этап экструдирования на производстве сопровождается высоким уровнем шума. К сожалению, на данный момент не существует оборудования, позволяющего снизить уровень шума на этом этапе производства. Однако, все работники цеха обеспечены противошумными вкладышами, которые защищают их слух.
2. Воздействие вредных химических веществ. Средний показатель химического фактора относится к 3.2 классу вредности. Связано это с тем, что в воздухе имеется химическая загрязненность, так как в составе краски, используемой в производстве упаковочных материалов, присутствуют химические красители, а также для разведения состава используются высококонцентрированные этиловые спирты.

Для того, чтобы понять как уже выявленные проблемы влияют на производительность труда работников и, возможно, выявить новые, был проведен анализ производительности труда посредством фотографии рабочего дня, на основании которой был составлен фактический баланс рабочего времени и рассчитана фактическая и проектируемая производительность труда. Объектом наблюдения выступал рабочий 5 разряда укладчик-упаковщик,

работающий по сменам продолжительностью 12 часов, которые включают в себя 2 технологических перерыва по 20 минут.

Таблица 2.14

Фотография рабочего дня укладчика-упаковщика 5-го разряда

| № | Что наблюдалось | Текущее время, мин. | Продолжительность, мин. | Индекс | Примечания |
|----|---|---------------------|-------------------------|--------|-----------------|
| | Начало работы | 07:00 | | | |
| 1 | Ознакомление с технологической документацией | 07:15 | 15 | ПЗ | |
| 2 | Подготавливает упаковочные материалы | 08:05 | 50 | ПЗ | |
| 3 | Вносит информацию в автоматический весовой комплекс (АВК) | 08:37 | 32 | О | |
| 4 | Технологический перерыв | 08:57 | 20 | ПТ | |
| 5 | Принимает поддоны | 11:02 | 125 | В | |
| 6 | Вышла | 11:10 | 8 | ПО | По личному делу |
| 7 | Взвешивает бобины и прикрепляет сопроводительные ярлыки | 13:00 | 110 | О | |
| 8 | Обеденный перерыв | | | | |
| 9 | Упаковывает бобины в полиэтиленовую пленку | 14:50 | 80 | О | |
| 10 | Технологический перерыв | 15:10 | 20 | ПТ | |
| 11 | Устанавливает бобины на деревянные поддоны | 15:38 | 28 | В | |
| 12 | Вышла | 15:46 | 8 | ПО | По личному делу |
| 13 | Производит уборку | 16:01 | 15 | ОБ | |

| | | | | | |
|------------|---|-------|----|----|--|
| 14 | Проверяет бобины на целостность | 16:23 | 22 | В | |
| 15 | Поверх крышки, поддоны, с помощью упаковочной машинки, перетягивает упаковочной полипропиленовой лентой и обматывает пленкой «стрейч» | 17:34 | 71 | О | |
| 16 | Производит маркировку бобин | 18:32 | 58 | О | |
| 17 | Делает пересчет упакованных бобин и заносит запись в журнал | 18:40 | 8 | В | |
| 18 | Убирает рабочее место | 19:00 | 20 | ПЗ | |
| Итого: 690 | | | | | |

Таблица 2.15

Индексы затрат рабочего времени

| Одноименные затраты рабочего времени | Индекс | Сумма времени, мин. |
|---|--------|---------------------|
| 1. Подготовка к работе | ПЗ | 85 |
| 2. Основные функциональные обязанности | О | 351 |
| 3. Вспомогательные функции | В | 183 |
| 4. Обслуживание рабочего места и оборудования | ОБ | 15 |
| 5. Потеря рабочего времени | ПО | 16 |
| 6. Перерыв (личная надобность) | ОТЛ | 0 |
| 7. Перерыв по организационно-техническим причинам | ПО | 0 |
| 8. Технологический перерыв | ПТ | 40 |

Таблица 2.16

Фактический баланс рабочего времени

| Затраты рабочего времени | Индекс | Мин. | % |
|-----------------------------------|--------|------|----|
| Работа | | | |
| 1. Подготовительно-заключительная | ПЗ | 85 | 12 |
| 2. Основная | О | 351 | 51 |
| 3. Вспомогательная | В | 183 | 26 |
| 4. Обслуживание рабочего места | ОБ | 15 | 2 |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Итого | | 634 | 91 |
| Перерывы | | | |
| 1. Технологический | ПТ | 40 | 6 |
| 2. Организационно-технический | ПО | 16 | 3 |
| 3. Регламентированный (личная надобность) | ОТЛ | 0 | 0 |
| 4. Потеря рабочего времени | ПНД | 0 | 0 |
| Итого | | 56 | 9 |
| ВСЕГО | | 690 | 100 |

Следует отметить, что при опросе, проведенном с укладчиком-упаковщиком, было выяснено, что потери рабочего времени, не связанные с регламентированными перерывами, происходили из-за того, что работнику было тяжело выполнять свои трудовые обязанности. Связано это с тем, что в цеху было слишком жарко, т.к. средняя температура воздуха в цехе равна 31°C, при том, что труд человека при температуре в 30°C и выше снижает работоспособность на 4-6%. А также, некоторые этапы производства сопровождались сильным запахом спирта, что причиняло дискомфорт.

Для выявления производительности труда целесообразно провести следующие расчеты:

1. Нормальная продолжительность рабочего дня:

$$T_{см} = T_{пз} + T_о + T_в + T_{об} + T_{отл} = 85 + 351 + 183 + 26 + 15 + 0 = 634 \quad (2.2)$$

2. Время оперативной работы:

$$T_{оп} = T_{см} - (T_{пз} + T_{об} + T_{отл}) = 534 \quad (2.3)$$

3. Возможное повышение производительности труда за счет устранения потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам составит:

$$\Delta ПТ = \frac{T_{по}}{T_о} \times 100\% = \frac{16}{351} \times 100\% = 4,5\%. \quad (2.4)$$

Проведенные расчеты, основанные на фотографии рабочего дня одного из рабочих производственного цеха, позволяют сделать вывод, что выявленное на основе проведенной СОУТ отклонение в показателе чистота воздушной среды действительно влияет на производительность труда

работников, в отличие от уровня шума. Обеспеченные противозумными вкладышами работники не испытывают дискомфорта, связанного с шумом, производимы оборудованием. Кроме того, при анализе фотографии рабочего дня была выявлена еще одна проблема, влияющая на производительность трудящихся. Связана она с температурой воздуха.

В производственном цехе действительно находится оборудование, которое вентилирует горячий воздух. Таким образом, в холодное время года рабочим трудиться вполне комфортно в температурных условиях цеха, где находится данное оборудование, но в летний период, из-за высокой температуры воздуха, условия труда в данном цеху становятся некомфортными, вследствие чего снижается производительность труда.

Проанализировав условия труда организации АО «ПОЛИПАК», представляющей собой стабильно развивающиеся предприятие с развитым технологическим комплексом, большими запасами производственных мощностей и рентабельной финансовой системой, которое заслужено является одним из лидеров на рынке упаковочной отрасли России, а также имеет высокий уровень организационной культуры, можно сделать вывод, что по исследуемым показателям условий труда, отклонения от норм были выявлены по следующим показателям: температура воздуха, шумы и вибрация, чистота воздушной среды. А также, с помощью фотографии рабочего дня одного из трудящихся в цехе, было выявлено, что указанные отклонения отрицательно влияют на производительность труда работников. Остальные рассматриваемые показатели находятся в пределах установленных норм.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА В АО «ПОЛИПАК»

3.1. Система мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»

Проанализировав состояние условий труда посредством сведений об итогах проведения СОУТ, а также с помощью фотографии рабочего дня (далее – ФРД), в ходе которой наблюдался рабочий процесс укладчика-упаковщика производственного цеха, были выявлены отклонения по следующим показателям.

1. Воздействие вредных химических веществ. Средний показатель химического фактора относится к 3.2 классу вредности.
2. Температура воздуха, средний показатель которой был равен 31 °С.

Остальные рассматриваемые показатели находятся в пределах установленных норм или же работники оснащены всеми необходимыми атрибутами, чтобы показатель не оказывал отрицательного влияния ни на производительность труда, ни на общее состояние здоровья.

В связи с тем, что в ходе проведения ФРД было выявлено возможное увеличение производительности на 4,5% при снижении негативного воздействия показателей «загрязненность воздушной среды» и «температура воздуха», целесообразно будет разработать мероприятия, направленные на улучшение этих показателей.

В таблице 3.1 приведены мероприятия по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК».

Мероприятия по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»

| № | Название мероприятия | Результат от внедренного мероприятия |
|---|--|--|
| | Разработка плана мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК» | |
| 1 | Замена старой системы вентиляции на новую более совершенную и мощную в производственном цехе, где находится оборудование, генерирующее горячий воздух, из-за которого в летний сезон условия труда становятся некомфортными, и, где из-за работы с красителями, в составе которых химические вещества с высоким содержанием спиртов, загрязненность воздуха становится выше нормы. | Осуществление предложенного мероприятия, увеличит работоспособность, улучшит общее состояние здоровья работников, что сократит количество отпусков по причине болезни, а также повысит производительность труда. Это положительно повлияет на рост единиц производимой продукции, что в итоге приведет к увеличению прибыли предприятия. |

В таблице 3.2 приведен паспорт комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК».

Таблица 3.2

Паспорт комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»

| | |
|-----------------------------------|--|
| Цель мероприятий | Совершенствование условий труда в производственном цехе предприятия для повышения производительности труда работников, улучшения их общего состояния здоровья и увеличения прибыли предприятия. |
| Проблемы организации АО «ПОЛИПАК» | Воздействие вредных химических веществ. |
| | Повышенная температура воздуха. |
| Способы достижения цели | Разработка календарного плана-графика мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК». |
| | Замена старой системы вентиляции на производстве с помощью компании ООО «СКВ-Сервис» города Курска на новую, которая выполнена на базе высоконапорного вытяжного оборудования ВЕЗА и приточной установки VTS (Польша). |
| Результаты проведения мероприятий | Повышение производительности труда на 4,5%. |
| | Увеличение удовлетворенности трудом персонала АО «ПОЛИПАК». |
| | Прирост показателя чистой прибыли на 9 951 700 рублей (6,3%). |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Риски проведения мероприятий | Риск отказа руководства от внедрения проекта «совершенствование условий труда». |
| | Недостаток финансирования проекта. |
| Пользователи результата мероприятий | Руководство АО «ПОЛИПАК». |

В таблице 3.3 рассмотрен календарный план-график работ по комплексу мероприятий.

Таблица 3.3

Календарный план-график работ по комплексу мероприятий

| № п/п | Название задачи | Продолжительность, дни | Дата начала работ | Дата окончания работ | Состав участников (должности ответственных лиц) |
|-------|---|----------------------------------|-------------------|----------------------|---|
| 1 | Разработка плана мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК». | 5 | 01.05.2018 | 05.05.2018 | Генеральный директор, инженер по охране труда и технике безопасности, начальник отдела организационного развития, координатор-методолог по проектам |
| 2 | Замена старой системы вентиляции компанией ООО «СКВ-Сервис» на новую, выполненную на базе высоконапорного вытяжного оборудования ВЕЗА и приточной установки VTS (Польша). | 10 | 06.05.2018 | 20.05.2018 | Начальник отдела материально-технического снабжения, координатор-методолог по проектам |
| 3 | Контроль над реализацией мероприятий «совершенствование условий труда персонала в АО «ПОЛИПАК». | В течение реализации мероприятия | 01.05.2018 | 20.05.2018 | Генеральный директор, начальник отдела материально-технического снабжения, координатор-методолог по проектам |

Любые мероприятия имеют определенные риски. В таблицу 3.4 сведены актуальные риски мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК».

Таблица 3.4

Риски комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК».

| № | Риск (возможное событие с отрицательными последствиями для мероприятия) | Ожидаемые последствия наступления риска | Мероприятия по предупреждению наступления риска |
|---|--|---|---|
| 1 | Риск отказа руководства от внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК» | Обострение уже выявленных проблем АО «ПОЛИПАК» в организации необходимых условий труда персонала. | Заблаговременное информирование руководства АО «ПОЛИПАК» о социально-экономических результатах предлагаемых мероприятий и обоснование их эффективности. |
| 2 | Недостаток финансирования мероприятий | Не окупаемые затраты | Тщательная разработка и доработка мероприятий по совершенствованию |

После выявления рисков предлагаемых мероприятий были обобщены и выделены планируемые результаты от его реализации.

Таблица 3.5

Планируемые результаты мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»

| Мероприятия | Экономическая эффективность мероприятий | Социальная эффективность мероприятий |
|--|--|--|
| Разработка плана мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК» | Реализация мероприятия в установленный срок, снижение риска возникновения дополнительных издержек. | Регламентация работы отдела охраны труда и всей организации в целом. |
| Замена старой системы вентиляции на новую. | Снижение потерь рабочего времени, снижение заболеваемости среди рабочих цеха, увеличение производительности труда, увеличение прибыли предприятия. | Создание более комфортных условий труда, улучшение психофизиологического состояния работников, повышение удовлетворённости трудом. |

Реализация мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК» займет 19 дней. За каждый этап реализации отвечают определенные должностные лица. В таблице 3.6 приведена матрица ответственности и распределение ролей в процессе реализации мероприятий.

Таблица 3.6

Матрица распределение ролей и ответственности в комплексе мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»

| | Мероприятия | Должностные лица | | | | |
|---|--|--|--|---|---------------------------------|--|
| | | Начальник отдела материально- технического снабжения | Начальни к отдела организац ионного развития | Инженер по охране труда и технике безопасност и | Генерал ьный директо р | Координ атор- методоло г по проектам |
| 1 | Разработка плана мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК» | У, П | У | У, С | Р | С |
| 2 | Замена старой системы вентиляции на новую | И, П, У | - | И, У | - | - |
| 3 | Контроль над реализацией мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК» | П, У | - | У, С | Р | С, У |

И – исполняет мероприятие и несет за него ответственность.

П–представляет информацию, необходимую для выполнения мероприятия, подготавливает и оформляет необходимый документ.

Р – принимает решение, утверждает, подписывает документ.

С – согласовывает подготовленный документ.

У – участвует в выполнении данного мероприятия.

Предложенные мероприятия направлены на устранение причин, вызывающие обозначенные выше проблемы организации АО «ПОЛИПАК». Совершенствование условий труда посредством предложенных мероприятий приведет к сокращению заболеваемости, снижению утомляемости,

уменьшению потерь рабочего времени, увеличению производительности труда, а также, реализации требований стандартов охраны труда и санитарно-гигиенических требований. Таким образом, внедрение мероприятия по замене старой вентиляции на новую, несомненно, поспособствует увеличению прибыли АО «ПОЛИПАК» и улучшит внутренний морально-психологический климат.

3.2. Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «ПОЛИПАК»

Предложенные мероприятия, направленные на совершенствование условий труда в АО «ПОЛИПАК» требуют достаточного количества материальных затрат. Затраты связаны с закупкой и установкой новой системы вентиляции. Основным источником средств для реализации проекта являются собственные средства, то есть прибыль АО «ПОЛИПАК».

Изучив ценовую политику компаний, предоставляющих клиентам вентиляционные системы, была выбрана та, которая оказалась самой выгодной среди конкурентов на соответствующем рынке, исходя из соответствия показателей цена-качество, удобство доставки. Стоимость замены системы вентиляции на производстве с помощью компании ООО «СКВ-Сервис» города Курска будет зависеть от площади производственного помещения (178 руб./кв. м.). Разработкой необходимой документации будет заниматься так же ООО «СКВ-Сервис», работа которой входит в стоимость работ по установке. Помимо прочего, «СКВ-Сервис» предлагает своим клиентам осуществить доставку и выполнить установку новой системы вентиляции (150 руб./кв. м.). Площадь цеха, в который предложено внедрить данное мероприятие составляет 6 537,7 кв. м. Все расчеты по стоимости внедряемого мероприятия были занесены в таблицу.

Стоимость внедрения мероприятия

| № | Наименование мероприятия | Расчет стоимости внедряемого мероприятия (в руб.) |
|---|--|---|
| 1 | Замена системы вентиляции (178 руб./кв. м.) | $178 \times 6\,538 = 1\,166\,340$ |
| 2 | Доставка системы вентилирования | 10 500 |
| 3 | Стоимость установочных работ (150 руб./кв. м.) | $150 \times 6\,538 = 980\,700$ |
| | Итого | 2 157 540 |

Повышение производительности труда за счет уменьшения потерь рабочего времени из-за организационно-технических причин, составило 4,5%. Нами был произведен расчёт прибыли АО «ПОЛИПАК», которая могла быть получена вследствие увеличения производительности труда.

Расчет объема произведенной продукции в отчетном периоде (в руб.):

$$V_{п.п.} = \frac{\text{Себестоимость реализованной продукции}}{\text{Себестоимость единицы продукции}} \quad (3.1)$$

$$V_{п.п.} = \frac{1\,785\,100\,000}{181,78} = 9\,820\,112$$

Расчет стоимости реализованной единицы продукции:

$$Sp.ед. = \frac{\text{Выручка от реализованной продукции}}{\text{Объем произведенной продукции}} \quad (3.2)$$

$$Sp.ед. = \frac{2\,006\,300\,000}{9\,820\,112} = 204,3$$

Чистая прибыль от реализации одной единицы продукции составит:

$$Чпр. = 204,3 - 181,78 = 22,52. \quad (3.3)$$

Расчет увеличения объема произведенной продукции за отчетный период вследствие увеличения производительности труда на 4,5%:

$$\Delta V_{п.п.} = 9\,820\,112 \times 0,045 = 441\,905 \quad (3.4)$$

Расчет увеличения чистой прибыли от реализации объема продукции вследствие увеличения производительности труда на 4,5%:

$$\Delta Чпр. = 441\,905 \times 22,52 = 9\,951\,700 \text{ рублей (6,3\%)} \quad (3.5)$$

Внедрение мероприятия по замене вентиляционной системы в производственном цехе будет способствовать увеличению производительности труда на 4,5% и увеличению чистой прибыли предприятия на 9 951 700 рублей (6,3%).

Расчет срока окупаемости предложенного мероприятия:

$$T_a = \frac{K_a}{P_v}, \quad (3.6)$$

где:

T_a - срок окупаемости капитальных вложений, лет;

K_a - капитальные вложения, тыс. руб.;

P_v - прирост годовой прибыли, полученной в результате внедрения предлагаемого решения.

$$T_a = \frac{2\,157\,540}{9\,951\,700} = 0,2.$$

Таким образом, внедрение предложенного мероприятия окупится через 0,2 года или через 2,4 месяца.

Для наглядности эффективности предложенного мероприятия, ниже приведена сравнительная таблица с фактическими показателями деятельности и планируемыми, с учетом мероприятий.

Таблица 3.8

Планируемые изменения показателей деятельности АО «ПОЛИПАК» после внедрения предлагаемых мероприятий

| Показатель | Факт (2016 г.), в руб. | План (2017 г.), в руб. | Планируемый темп роста, % |
|-------------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| Чистая прибыль | 148 400 000 | 158 651 700 | 106,9 |
| Объем произведенной продукции | 9 820 112 | 10 262 017 | 104,5 |

Внедрение мероприятия стоимостью 2 157 540 рублей увеличит чистую прибыль организации на 9 951 700 рублей (6,3%) и окупится оно через 2,4 месяца. Анализ финансового состояния АО «ПОЛИПАК» позволяет сделать вывод о том, что предприятие имеет стабильное финансовое положение и

может позволить выделить часть бюджета на предложенное мероприятие. Внедрение предлагаемого мероприятия, несомненно, является социально эффективным, так как улучшение показателей условий труда, по которым были выявлены отклонения, приведет к сокращению заболеваемости, снижению утомляемости, уменьшению потерь рабочего времени, увеличению производительности труда, а также, реализации требований стандартов охраны труда и санитарно-гигиенических требований.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От того, в каком состоянии находятся условия труда на предприятии, в прямой зависимости находится уровень травматизма, состояние общего здоровья, отношение к труду работников. Все это, несомненно, влияет на результаты их работы и показатели производительности, что, в свою очередь, сказывается на экономических показателях предприятия, способствует упущению прибыли. В связи с этим, работодателю необходимо заботиться о том, в каких условиях трудится его персонал, регулярно осуществлять специальную оценку условий труда и оперативно реагировать, если по каким-либо показателям выявлены отклонения.

В ходе решения первой задачи дипломной работы «Рассмотреть теоретические и методологические аспекты изучения условий труда на предприятии», было рассмотрено понятие «Условия труда» с двух точек зрения. Были изучены факторы, под воздействием которых они формируются и элементы, которые составляют условия труда. Рассмотрено нормативно-правовое регулирование условий труда в организации. А также, изучено формирование системы совершенствования условий труда, в рамках которого рассмотрены способы и методы оценки условий труда.

Для решения второй задачи выпускной квалификационной работы «Изучить организационно-экономическую характеристику предприятия АО «ПОЛИПАК»» были рассмотрены документы, регламентирующие деятельность предприятия, и сделаны соответствующие выводы об успешности его финансовых результатов и рентабельности деятельности.

Чтобы решить третью задачу дипломной работы «Проанализировать условия труда на предприятии АО «ПОЛИПАК»» был тщательно проанализирована сравнительная таблица по итогам проведения СОУТ за 2011 и 2015 годы, а также, для получения более полной картины, была проведена фотография рабочего времени одного из рабочих производственного цеха. По итогам проведенного анализа условий труда в организации АО «ПОЛИПАК»,

отклонения от норм были выявлены по следующим показателям: температура воздуха, шумы и вибрация, чистота воздушной среды.

В рамках решения четвертой задачи «Разработать рекомендации по совершенствованию условий труда на предприятии АО «ПОЛИПАК»», было разработано одно мероприятие, которое позволит добиться улучшения показателей, по которым были выявлены отклонения. А именно: замена старой системы вентиляции на новую более совершенную и мощную. Путем экономических расчетов, был сделан вывод о том, что внедрение мероприятия стоимостью 2 157 540 рублей увеличит чистую прибыль организации на 9 951 700 рублей (6,3%) и окупится оно через 2,4 месяца. Анализ финансового состояния АО «ПОЛИПАК» позволяет сделать вывод о том, что предприятие имеет стабильное финансовое положение и может позволить выделить часть бюджета на предложенное мероприятие. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что внедрение предлагаемого мероприятия, несомненно, является социально эффективным, так как улучшение показателей условий труда, по которым были выявлены отклонения, приведет к сокращению заболеваемости, снижению утомляемости, уменьшению потерь рабочего времени, увеличению производительности труда, а также, реализации требований стандартов охраны труда и санитарно-гигиенических требований.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалдова С.Ю. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: практикум / С.Ю. Абалдова – М.: Юрайт, 2008. – 68 с.
2. Азаренко А.В. Организация труда и заработной платы: учебник 2-е изд. / А.В. Азаренко – Минск: Амалфея, 2007. – 312 с.
3. Андреев С.В. Охрана труда от «А» до «Я»: учебное пособие / С.В. Андреев, О.С. Ефремова – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 392с.
4. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: учебник для бакалавров / Г.И. Беляков – М.: Юрайт, 2012. – 572 с.
5. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т.Б. Бердникова – М.: Либроком, 2008. – 641с.
6. Блан Л. Организация труда: учеб. пособие / Л. Блан – М.: Либроком, 2011. – 82 с.
7. Бондаренко В.В. Методология формирования системы рационализации труда управленческого персонала на промышленных предприятиях: автореф. дис. д-ра экон. наук / Бондаренко В.В. – Саранск, 2006. – 30 с.
8. Бухалков М.И. Совершенствование организации и нормирования труда в производстве: учеб. пособие / М.И. Бухалков. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 214 с.
9. Бухгалтерский баланс АО «ПОЛИПАК»: локальный нормативно-правовой акт от 1 января 2016 // АО «ПОЛИПАК». – 2016. – 5 с.
10. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала учеб. пособие / В.Р. Веснин – М.: ЮНИТИ, 2008. – 53 с.
11. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. пособие / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2008. – 480 с.

12. Гительман А.Д. Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению: учеб. пособие / А.Д. Гительман. – М.: Дело, 2009. – 496 с.
13. Глубокий С.В., Борисевич И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. пособие / С. В. Глубокий, И.В. Борисевич. – М.: Издательство Гревцова, 2008. – 320 с.
14. Девисилов В.А. Охрана труда: учебник / В.А. Девисилов. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 512 с.
15. Дмитрук В.И. Методика оценки производственных рисков: справочник специалиста по охране труда / В.И. Дмитрук. – М.: Форум, 2008. – 53 с.
16. Евченко А.В. Организация и рационализация трудовых процессов на предприятии : учеб. пособие / А.В. Евченко. – Курск : Деловая полиграфия, 2013. – 195 с.
17. Ершова Е.А. Трудовое право России: учебник для ВУЗов/ Е.А. Ершова. – М.: Статут, 2007 – 317 с.
18. Ефремова О.С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях. Рекомендации и нормативные документы: учебник / О.С. Ефремова. – М.: Альфа-Пресс. – 2012. – 408 с.
19. Ефремова О.С. Охрана труда в организации в схемах и таблицах: учебн. пособие / О.С. Ефремова. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 108 с.
20. Жигалов В.Т. Основы менеджмента и управленческой деятельности: учеб. пособие для кооп. учеб. заведений / В.Т. Жигалов. – М.: ЦУМК, 1992. – 127 с.
21. Занковский А.Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МПСИ, 2000. – 432с.
22. Золотарева Н.Ю. Охрана труда. Организация и управление: учеб. пособие / Н.Ю. Золотарева, К.Р. Малаян, О.Н. Русак – М.: Профессия, 2002. – 240 с.

23. Карнаух Н.Н. Охрана труда: учебник для бакалавров / Н.Н. Карнаух. – М.: Юрайт, 2013. – 380 с.
24. Кобец Е.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие / Е.А. Кобец, М.Н. Корсаков. – Таганрог: Издательство ТРТУ, 2006 г. – 96 с.
25. Конституция РФ: высший нормативный правовой акт от 12 декабря 1993 года // Государственная Дума. – 1993. – 256 с.
26. Коробко В.И. Охрана труда: учеб. пособие для студентов вузов / В.И. Коробко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.
27. Кравченко А.А. Рационализация социально-трудовых отношений персонала промышленных предприятий : автореф. дис. канд. экон. наук / Кравченко А.А. – СПб. ГУЭФ. – СПб., 2008. – 16 с.
28. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала – учебн. пособие / Т.И. Леженкина. – М.: Синергия, 2012. – 352 с.
29. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала – учебн. пособие / Т.И. Леженкина. – М.: Синергия, 2012. – 232 с.
30. Макарова А.О. Актуальные проблемы управления и организации труда в России – учеб. пособие / А.О. Макарова, А.Ш. Галимова М.: Молодой ученый. – 2013. – 159 с.
31. Мамытов Е.Г. Необходимость инновационных решений в области охраны труда: учебник / Е.Г. Мамытов. – М.: КНОРУС, 2008. – 88 с.
32. Мамытов Е.Г. Необходимость инновационных решений в области охраны труда: учебник / Е.Г. Мамытов. – М.: КНОРУС, 2008. – 97 с.
33. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда: учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина – М.: КНОРУС, 2011. — 328 с.
34. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: федер. закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ // Государственная Дума. – 1997. – 5 с.

35. О специальной оценке условий труда: федер. закон от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ // Государственная Дума. – 2013. – 10 с.
36. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях – федер. закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // Государственная Дума. – 1998. – 2 с.
37. Об основах охраны труда в РФ: федер. закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ // Государственная Дума. – 2013. – 19 с.
38. Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную: постановление от 7 апреля 1999 г. № 7 // Минтруд РФ – 1999. – 3 с.
39. Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве: постановление от 24.10.2002 № 73 // Минтруд РФ – 2002. – 1 с.
40. Отчет о финансовых результатах АО «ПОЛИПАК»: локальный нормативно-правовой акт от 1 января 2016 // АО «ПОЛИПАК». – 2016. – 3 с.
41. Пашин Н.П. Реализация государственной политики в области охраны труда: учебн. пособие/ Н.П. Пашин. – М.: Синергия – 2006. – 6 с.
42. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебн. пособие / В.П. Пашуто. – М.: КноРус, 2012. – 320 с.
43. Петров А.Я. Проблемы управления профессиональными рисками – научная статья / А.Я. // Библиотеки учебных заведений. – 2008. – 45 с.
44. Положение о Департаменте Управления персоналом АО «Управляющая компания ГК «ГОТЭК»»: локальный нормативно-правовой акт от 1 января 2016 // АО «Управляющая компания ГК «ГОТЭК»». – 2016. – 3 с.
45. Родионова, О.М. Охрана труда: учебник для СПО / О.М. Родионова, Д.А.Семенов – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 113 с.
46. Родионова, О.М. Охрана труда: учебник для СПО / О.М. Родионова, Д.А.Семенов – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 217 с.

47. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: МИК, 2011. – 408 с.
48. Сердюк В.С. Охрана труда: учеб. пособие / В.С. Сердюк. – Омск: Вариант-Сибирь, 2002. – 156 с.
49. Соколова Г.Н. Труд: энциклопедия / Г.Н. Соколова, А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко – Минск: Книжный Дом, 2003.— 1312 с.
50. Сорина Г.В. Основы принятия решений: учебник / Г.В. Сорина. – М.: Экономист, 2006. – 192 с.
51. Суханов Е.В. Организация и методика разработки систем нормирования труда на предприятиях в современных условиях / Е.В. Суханов. –М. ЮНИТ, 2007. – 64 с.
52. Технологическая инструкция изготовления гибкой упаковки АО «ПОЛИПАК»: локальный нормативно-правовой акт от 1 января 2016 // АО «ПОЛИПАК». – 2016. – 44 с.
53. Токарская Н.М. Социология труда: учебник / Н.М. Токарская, Б.Л. Токарский. – М.: Изд-во ИГЭА, 2008. – 9 с.
54. Третьякова Л.А. Основы организации труда: учебное пособие / Л.А. Третьякова, Е.Н. Трофименко. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2015. – 125 с.
55. Трудовой Кодекс РФ: законодательный акт от 21 декабря 2001 г. // Государственная Дума. – 2001. – 91 с.
56. Устав АО «ПОЛИПАК»: локальный нормативно-правовой акт от 1 января 2016 // АО «ПОЛИПАК». – 2016. – 12 с.
57. Фомин А.Д. Руководство по охране труда: учебн. пособие / А.Д. Фомин. – М.: Апрохимпресс, 2003. – 124с.
58. Челноков А.А. Охрана труда: учебник / А.А. Челноков. – Минск: Высшая школа, 2006 г. – 146 с.

59. Чичкина В.Д. Методологические аспекты организационных преобразований на основе бизнес-процессов промышленного предприятия: учебное пособие / В.Д. Чичкина. М. ЮНИТ – 2011.– 19 с.
60. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации – учебник / С.В. Шекшня. – М. Статут – 2006. – 58 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ