

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт менеджмента и права
Кафедра акмеологии и психологии управления

Совершенствование условий труда персонала

в строительной организации

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная
работа допущена к защите
Зав. кафедрой

_____ О.В. Кружкова
(подпись)

« ____ » _____ 201 ____ г.

Нормоконтролер
_____ Н.В.Федоровых
(подпись)

« ____ » _____ 201 ____ г.

Исполнитель:
Терентьев Александр Сергеевич
Студент группы Б-41, 4 курса,
очного отделения,
направление «38.03.03.
Управление персоналом»

(подпись)

Научный руководитель:
Девятковская Ирина Владимировна
канд. психол. наук,
доцент кафедры АиМ

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ИЗУЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В АО «СИНАРА-ДЕВЕЛОПМЕНТ»	6
1.1. Краткая характеристика АО «Синара-Девелопмент».....	6
1.2. Анализ системы управления персоналом в АО «Синара-Девелопмент».....	13
1.3. Анализ условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент».....	24
Выводы по 1 главе.....	40
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА В АО «СИНАРА-ДЕВЕЛОПМЕНТ»	42
2.1. Мероприятия по совершенствованию условий труда в АО «Синара-Девелопмент».....	42
2.2. Нормативно-правовое обеспечение мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент».....	48
2.3. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент».....	55
Выводы по 2 главе.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60

ВВЕДЕНИЕ

Совершенствование условий труда на предприятии в современных условиях имеет большое практическое значение. Через улучшение условий труда в лучшую сторону, возможно, изменить экономические показатели деятельности предприятия, так как работник, находящийся в хороших, благоприятных условиях на рабочем месте будет лучше трудиться, возрастет производительность труда, снизится уровень заболеваемости и травматизма работников, что приведет к снижению издержек предприятия и росту экономических показателей. Большое значение эффективности условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение его производительности.

В связи с этим важным вопросом является создание таких условий труда, в которых возрастет производительность труда, снизится уровень заболеваемости и травматизма работников, что приведет к снижению издержек предприятия и росту экономических показателей, исходя из этого тема, приобретает огромную *актуальность*.

Социальное значение улучшения условий труда заключается в содействии росту эффективности производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости. Социальное значение условий труда и охраны труда проявляется также в увеличении фонда рабочего времени, оно оказывает влияние на сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих.

Улучшение условий труда на рабочем месте является одним из важнейших резервов дальнейшего развития самого работающего человека.

Благоприятные условия труда способствуют развитию личности, формированию творческого отношения к труду, удовлетворенности трудом, повышению его производительности и качества. Неудовлетворительные условия труда зачастую являются основной причиной высокого уровня производственного травматизма, общей профессионально обусловленной заболеваемости.

Актуальность изучения условий труда для АО «Синара-Девелопмент», связана с тем, что в последние годы условия труда на российских предприятиях ухудшились. Прослеживается стремление работодателей сэкономить на здоровье персонала ради извлечения максимальной прибыли. Основной причиной этого является ухудшение финансово-экономического положения предприятий, ведущего к сокращению расходов на поддержание должного уровня условий труда, следствием чего является рост производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Вследствие чего особое значение приобретает разработка мероприятий по улучшению условий труда работников, и именно она является одним из наиболее важных условий повышения производства и повышения прибыли предприятия в целом.

Все вышесказанное определило тему выпускной квалификационной работы «Совершенствование условий труда персонала в организации».

Проблема исследования: необходимо совершенствовать условия труда персонала АО «Синара-Девелопмент» с целью увеличения производительности труда в организации.

Объект исследования – условия труда персонала.

Предмет исследования – совершенствование условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент».

Цель работы: проанализировать условия труда в АО «Синара-Девелопмент» и разработать план мероприятий по их совершенствованию.

Задачи:

- 1) Изучить теоретические основы условий труда в организации;
- 2) Описать систему управления персоналом в АО «Синара-Девелопмент»;
- 3) Проанализировать условия труда в АО «Синара-Девелопмент»;
- 4) Разработать план мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «Синара-Девелопмент» и спрогнозировать их социально-экономическую эффективность.

В работе использованы следующие *методы исследования*: теоретические: анализ научной и методической литературы, сравнение, обобщение, эмпирические: анализ документов.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, источников списка литературы.

Во введении представлен научный аппарат исследования.

Первая глава «Изучение условий труда в АО «Синара-Девелопмент» посвящена характеристике АО «Синара-Девелопмент», изучению системы управления персоналом в АО «Синара-Девелопмент», а так же анализу условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент».

Вторая глава «Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда в АО «Синара-Девелопмент» посвящена мероприятиям по совершенствованию условий труда в АО «Синара-Девелопмент», нормативно-правовому обеспечению мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент», а так же социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент».

В заключении сформулированы основные выводы по задачам исследования.

ГЛАВА 1. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В АО «СИНАРА-ДЕВЕЛОПМЕНТ»

1.1. Краткая характеристика АО «Синара-Девелопмент»

Акционерное общество «Синара-Девелопмент» действует на основании Федерального закона «Об акционерных обществах».

Общество создано путем учреждения. Общество осуществляет свою деятельность на основании Устава. В Уставе отражаются все виды деятельности, которыми может заниматься организация, отражены ее цели, правовой статус, права акционеров и т.д. Основной вид деятельности – производство строительно-монтажных работ.

Цель Общества - производство работ и услуг для максимально возможного удовлетворения потребностей предприятий и населения в строительно-монтажных, ремонтно-отделочных работах, рост материального благосостояния своих работников, обеспечение занятости населения, участие в благотворительных акциях.

АО «Синара-Девелопмент» имеет патент выданный администрацией г. Екатеринбурга на выполнение строительно-монтажных работ и оказание прочих строительно-ремонтных услуг.

Предприятие расположено по адресу Свердловская обл., г. Екатеринбург, ул. Розы Люксембург, 51.

Организационно — правовая форма: акционерное общество.

АО «Синара-Девелопмент» имеет круглую печать со своим наименованием, фирменные и товарные знаки обслуживания, другую атрибутику и исключительные права на их использование.

Все усилия компании направлены на предоставление партнерам полного комплекса услуг:

- Выполнение строительных и строительного-монтажных, отделочных работ;
- проектирование строительного-монтажных, ремонтно-отделочных работ;
- гарантийное и сервисное обслуживание.
- подбор и поставка строительных материалов; монтажные и пуско-наладочные работы вентиляционного и пр. оборудования;
- Долевое участие в строительстве коттеджей;
- Использование функций заказчика и подрядчика.

Для компании не существует «крупных» и «мелких» Заказчиков. Работники компании одинаково бережно относятся к каждому вне зависимости от объема оказываемых услуг. Компания стремится предложить наилучшие решения, удовлетворяющие оптимальному соотношению цена-качество-сроки исполнения. Стараются установить со всеми заказчиками партнерские отношения и создает все условия, чтобы работать с ней было удобно, приятно и выгодно.

Самый ценный капитал компании - это сотрудники. Их опыт, квалификация и преданность компании позволяют решать самые сложные задачи. Трудовые отношения регулируются действующим законодательством о труде. Работники принимаются на работу и увольняются с работы директором в соответствии со штатным расписанием.

Высшим органом управления общества является общее собрание его участников. Управление в АО «Синара-Девелопмент» осуществляется единолично - директором.

Директор АО «Синара-Девелопмент» реализует свои обязанности на принципе единоначалия, несет персональную ответственность за деятельность предприятия.

Организационная структура АО «Синара-Девелопмент» - линейная. Основу линейной организационной структуры предприятия составляет так

называемый «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации. По каждой подсистеме формируется иерархия служб («шахта»), пронизывающая всю организацию сверху донизу.

Структура управления предприятием представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 - Структура управления АО «Синара-Девелопмент»

1) Главный специалист по маркетингу и снабжению: руководит отделами снабжения и производственными предприятиями, составляет проекты перспективных, годовых и оперативных планов подрядных и субподрядных работ, доводит плановые задания до исполнителей, организует учет их выполнения и составляет отчет по работе; осуществляет экономический анализ производственно-хозяйственной деятельности и разрабатывает предложения по выполнению повышения эффективности

работы строительной организации; составляет сметы использования фондов экономического стимулирования.

2) Главный инженер ответственен за воплощение в жизнь технической политики он руководит отделом главного конструктора, отделом главного энергетика и отделом главного механика.

Отдел главного механика и энергетика объединяют в себе два разных направления, но чаще всего ими руководит один человек, так как эти сферы тесно связаны между собой. Главный механик организует и контролирует эксплуатацию собственного и арендованного парка машин, механизмов и оборудования; обеспечивает своевременное и правильное оформление наряд-заказов и соответствующей проектно-сметной документации субподрядным управлениям механизации и контролирует работу ремонтно-механических мастерских.

Главный энергетик организует и контролирует эксплуатацию энергетического хозяйства и связи на объектах треста; иногда ему поручают контроль за работой электромонтажных субподрядных организаций.

3) Заместитель директора по производству. Производственный отдел принимает от заказчиков проектно-сметную документацию, контролируя своевременное поступление, комплектность и качество, обеспечивает технологической документацией строительно-монтажные управления и субподрядные организации; разрабатывает с участием других подразделений треста планы технического развития и организационно-хозяйственных мероприятий; проводит мероприятия по применению перспективных конструкций и эффективных материалов. Деятельность отдела осуществляется на основе текущего и перспективного планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов служебной деятельности и коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности работников за надлежащее исполнение возложенных на них должностных обязанностей и отдельных поручений начальника отдела.

4) Отдел главного бухгалтера

Отдел организации труда и зарплаты разрабатывает проект перспективных годовых и оперативных планов по труду; подготавливает мероприятия по повышению производительности труда и правильному расходу фонда заработной платы, контролирует их выполнение; внедряет научную ориентацию труда; внедряет и совершенствует бригадный хозяйственный расчет.

5) Специалист по кадрам

Занимается подбор персонала – комплектование предприятия кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации, а также оформление всех необходимых документов: трудовых и дополнительных договоров, трудовых книжек.

Имущество фирмы составляют основные и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается на самостоятельном балансе предприятия и формируется из собственных и заемных средств. Финансовые ресурсы предприятия формируются за счет прибыли от его деятельности.

Таким образом, АО «Синара-Девелопмент» является самостоятельной хозяйственной единицей, действующей на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости.

Краткую экономическую характеристику организации представляет анализ основных экономических показателей деятельности в динамике по данным бухгалтерской отчетности за 2014-2015гг., которые приведены в таблице 1.

Таблица 1 - Основные экономические показатели деятельности АО
«Синара-Девелопмент» в динамике за 2014-2015гг.

Показатели	Код	2014 год (тыс. руб.)	2015 год (тыс. руб.)	Отклонение (+,-)	Темп роста, %
1 .Выручка (нетто) от реализации товаров, продукции, работ, услуг	010	145836	148600	-2764	-1,86
2.Себестоимость реализации товаров, продукции, работ	020	137397	145131	-7734	-5,33
3.Валовая прибыль (убыток) отчетного периода	029	8439	3469	4970	143,27
4.Коммерческие расходы	030	-	-	-	-
5.Управленческие расходы	040	389	488	-99	-20,29
6.Прибыль (убыток) от реализации	050	8050	2981	5069	170,04
7.Проценты к получению	060	-	2	-2	-100,00
8.Проценты к уплате	070	3169	1592	1577	99,06
9.Доходы от участия в других организациях	080	-	-	-	-
10.Прочие операционные доходы	090	5682	4443	1239	27,89
11.Прочие операционные расходы	100	6907	4146	2761	66,59
12.Внереализационные доходы	120	1482	4	1478	36950,00
13.Внереализационные расходы	130	2554	967	1587	164,12
14.Прибыль (убыток) до налогообложения	140	2584	725	1859	256,41
15. Налог на прибыль	150	-	-	-	-
16.Чистая прибыль отчетного периода	190	2584	1725	1859	256,41

Как видно из таблицы 1 предприятие прибыльное, однако за 2015 год им получена меньшая (по сравнению с 2014 годом) выручка от реализации продукции.

Управленческие расходы снизили валовую прибыль, а операционные и внереализационные расходы значительно снизили прибыль до налогообложения. Однако очевиден рост чистой прибыли.

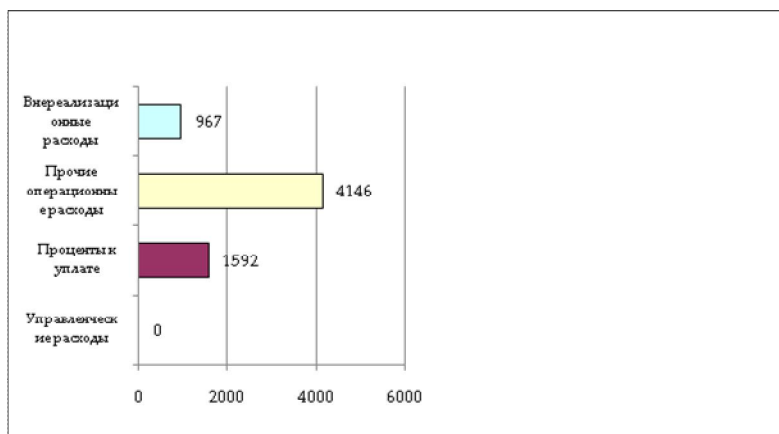


Рисунок 2 - Структура расходов за 2014 год

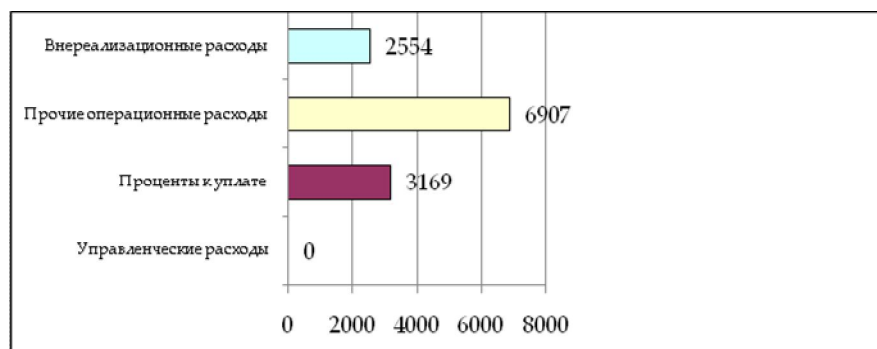


Рисунок 3 - Структура расходов за 2015 год

На рисунках 2 и 3 видно, что за 2015 год почти в два раза увеличились все статьи расходов. Более половины всех расходов организации составляют прочие операционные расходы, так же большую часть составляют проценты к уплате.

Рентабельность предприятия уменьшилась в 2015 году, что свидетельствует о снижении эффективности работы АО «Синара-Девелопмент»

Таким образом, в целом, несмотря на увеличение расходов, предприятие получило прибыль по результатам финансово-хозяйственной деятельности в 2015 году в целом благодаря снижению себестоимости произведенных работ, услуг.

1.2. Анализ системы управления персоналом в АО «Синара-Девелопмент»

В АО «Синара-Девелопмент» функции по управлению персоналом выполняет специалист по кадрам.

Динамика численность производственного персонала представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Среднесписочная численность работников за 2015 год.

Категория персонала	01.0 1.2013	В % к общему	01.01. 2014	В % к общему
Руководители	5	13,51	5	11,11
Специалисты	17	45,95	24	53,33
Служащие	2	5,41	2	4,44
Рабочие	13	35,14	21	46,67
Итого	37	100,00	52	100,00

Рассмотрение данных таблицы 2 показывает, что общая численность персонала за последний год увеличилась на 15 человек (29%). Рост произошел в численности рабочих – на 8 человек (38%), а так же в численности специалистов – на 7 человек (29%). Число руководителей и служащих осталось прежним.

Состав работников по образованию характеризуется следующими данными: все руководители имеют высшее образование. Среди специалистов имеют высшее образование - 50%, среднее специальное - 50%.

Средний возраст руководителей и специалистов 48 лет. На руководящих должностях работают специалисты с большим практическим опытом работы по данному профилю, обладающие необходимыми

организационными, деловыми, профессиональными и личностными качествами, умеющие принимать правильные решения.

Таким образом, профессионально-квалификационный уровень работников строительного предприятия достаточно высокий, позволяющий решать поставленные задачи.

Негативным моментом является быстрое старение коллектива и отсутствие притока молодых специалистов.

Ответственным этапом в анализе использования предприятием кадров является изучение движения рабочей силы. Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих показателей: текучесть кадров, производительность труда, оплатой труда.

Текучесть рабочих играет большую роль в деятельности предприятия. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе и активно влияют поэтому на уровень производительности труда.

Показатели динамики изменения численности персонала в общем и по категориям, а также текучесть кадров показана в таблице 3.

Таблица 3 - Анализ движения работников в 2014 году

Показатели	2014 г.	2015 г.	Изменения	
			+/-	%
1. Среднесписочная численность работников, чел.	37	52	8	121,62
2. Количество уволенных, всего	10	14	4	140,00
В т.ч. по собственному желанию	10	14	4	140,00
за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-	-
по другим причинам	-	-	-	-
3. Количество принятых работников, чел.	11	22	11	200

4. Число работников, проработавших весь год, чел.	30	41	11	136,67
5. Коэффициент оборота по выбытию.	0,27	0,31	0,04	115,11
6. Коэффициент оборота по приему.	0,30	0,49	0,19	164,44
7. Коэффициент постоянного состава.	0,81	0,91	0,10	112,37

Анализ движения работников показал, что среднесписочная численность работников в 2015 году увеличилась на 8 человек по сравнению с 2014 годом. Количество уволенных по собственному желанию в 2014 году по сравнению с 2014 годом увеличилась на 4 человека. Количество принятых в 2015 году увеличилось на 11 человек, чем в 2014 году. Количество работников, проработавших весь год, в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличилось на 11 человек.

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

Таблица 4 - Использование трудовых ресурсов

Показатели	2014 год	2015 год	Изменения	
			+/-	%
1. Среднегодовая численность работников, чел.	37	52	15	140,54
2. Отработано дней 1 рабочим за год, дн.	260	252	-15	96,92
3. Отработано часов одним рабочим за год, ч.	1705	1769	231	103,75
4. Средняя продолжительность рабочего дня, ч., (стр.3/стр.2)	6,56	7,02	0,42	107,05

Как показывают данные указанные в таблице 4, несмотря на то, что среднегодовая численность работников в 2015 году увеличилась на 15

человек, отработанное количество дней 1-м рабочим снизилось на 8 дней. Количество часов, отработанное одним работником за 2014 год увеличилось на 237 час по сравнению с 2014 годом. А средняя продолжительность рабочего дня увеличилась на 0,42 часа.

От оплаты труда зависит рост реальных доходов и уровень материального благосостояния работников. Предприятие обязано использовать оплату труда как важнейшее средство стимулирования роста его производительности, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, повышение эффективности производства и укрепления дисциплины. Для этого предприятие само определяет формы и системы оплаты труда работников; вводит различные доплаты (за совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ и т.д.). Средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Для управленческого и обслуживающего персонала в АО принята повременно-премиальная система оплаты труда, которая состоит из гарантированной оплаты труда (должностного оклада), вознаграждений за достигнутый конечный результат и премии по итогам работы за квартал. Расчет заработной платы рабочим осуществляется после выполнения задания. Ежемесячно зарплата начисляется по прямым сдельным расценкам (без премии) или по нормативам затрат труда и заработной платы. Сдельная оплата труда определяется как произведение объема услуг на сдельную ставку оплаты труда плюс премия из прибыли (дохода).

В ходе анализа процесса найма сотрудников на работу, выяснилось, что отдел персонала состоит из специалиста по кадрам, который занимается подбором персонала – комплектование предприятия кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации, а также оформление всех

необходимых документов: трудовых и дополнительных договоров, трудовых книжек.

Специалист по кадрам ведет личные дела сотрудников и своевременно вносит в них все изменения, в том числе связанные с переводом в другие подразделения или с карьерным ростом. Он также вносит соответствующие записи в трудовые книжки, организует их учет и хранение. В соответствии с утвержденным графиком отпусков, инспектор по кадрам контролирует своевременность их предоставления и оформления, готовит соответствующие приказы. В его обязанности также входит контроль над тем, чтобы приказы и распоряжения руководства своевременно доводились до сотрудников и неукоснительно исполнялись ими. Контроль над тем, как соблюдается трудовая дисциплина в подразделениях компании также входит в его обязанности.

Для того чтобы подобрать кандидата на вакантную должность, в компании есть ряд мероприятий.

В первую очередь руководитель подразделения, в которое требуется сотрудник, предоставляет заявку на подбор. После этого специалист по кадрам уточняет предпочтения у руководителя. Далее вакансия размещается на интернет-порталах, а так же на сайте компании. Первоначально каждый откликнувшийся кандидата приглашают на собеседование со специалистом по кадрам, далее, те кандидаты, которые прошли первый тур собеседования приглашаются на второй тур с руководителем подразделения, на котором он заполняет анкету для проверки службы безопасности, если кандидат подходит на ту или иную вакансию, специалист по кадрам дает направление на прохождение медицинского обследования.

Во время беседы с кандидатом руководитель подразделения предлагает ему рассказать о себе то, что он считает нужным, после это задает интересующие его вопросы об образовании, прошлом опыте работы, квалификацию, стаж работы. Руководитель подразделения старается оценить кандидата всесторонне, с помощью метода интервью, проективных вопросов,

анализа заполненной им анкеты, практических задач. Процедура собеседования проходит в течение определенного регламента - на каждого претендента отведено примерно 30-40 минут.

После собеседования каждого кандидата информируют о примерных сроках принятия решения, и о том, что результаты будут сообщены индивидуально каждому по телефону или электронной почте.

В случае положительного решения кандидата приглашают в отдел кадров для его оформления на работу, где выдают направление на прохождение медицинского обследования.

В АО «Синара-Девелопмент» большое внимание уделяется системе адаптации и наставничества молодых специалистов. Адаптация вновь принятых сотрудников осуществляется на основе «Положения об адаптации» в следующих направлениях:

- профессиональное - овладение системой профессиональных знаний, умений и навыков, эффективное применение их на практике;
- социально- психологическое - овладение ценностями корпоративной культуры, успешное вхождение в коллектив;
- социально-организационное - привыкание к новым условиям работы;
- психофизиологическое – приспособление к условиям, режиму труда и отдыха на месте работы.

Виды форм обучения вновь принятых в компании изображено на рисунке 4.

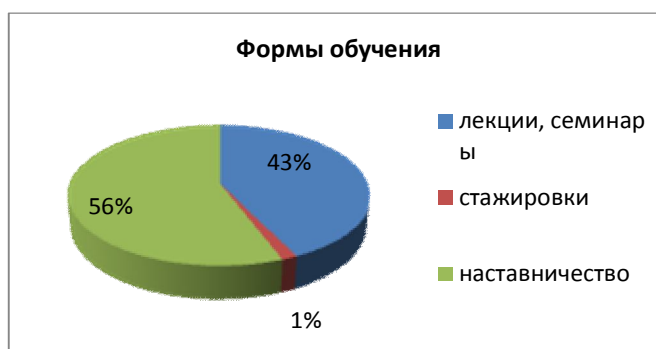


Рисунок 4 - Формы обучения

На рисунке наглядно видно, что основной формой обучения является наставничество. Малозатратная, но очень эффективная форма. Наставник последовательно передает необходимую информацию, знания, опыт новому сотруднику. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение новым работником функциональных обязанностей.

За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть поощрен премией или награжден.

Система подготовки и повышения квалификации кадров в АО «Синара-Девелопмент» прописана в положении об обучении сотрудников. Данная процедура проводится с целью определения профессионального уровня, подготовку к замещению вакантных должностей, эффективного использования и развития кадрового потенциала руководителей и специалистов. В компании разработан план проведения обучения сотрудников.

Направления деятельности руководителя по организации процесса обучения и повышения квалификации персонала:

Планирование:

- анализ квалификационных структур;
- наличие работников требуемой квалификации;
- определение числа работников соответствующей квалификации;
- определение потребностей в специалистах по конкретным профилям и квалификации;
- анализ специалистов по возрастным категориям для своевременной подготовки их качественного замещения;
- определение первоочередных направлений обучения и повышения квалификации;
- анализ возможностей компании и дочерних предприятий по подготовке, обучению и повышению квалификации персонала в существующем учебном центре;

- составление планов обучения и повышения квалификации для всех уровней.

Организация процесса:

- составление перечня должностей специалистов, подлежащих обязательному обучению и аттестации в соответствии с действующим законодательством;

- составление перечня специальностей, в которых производство испытывает дефицит;

- составление тематики и графиков обучения и повышения квалификации персонала;

- утверждение планов обучения, тематики и графиков обучения и повышения квалификации персонала;

- организация обучения: определение места обучения; организация проживания, питания; обеспечение участников семинара оргтехникой; анкетирование обучаемых;

- подведение итогов обучения и его эффективности.

Создание нормативно-правовой базы процесса:

- формирование общекорпоративной программы обучения и повышения квалификации персонала;

- введение единых квалификационных требований;

- создание единой автоматизированной нормативно-правовой базы данных.

Резерв кадров АО «Синара-Девелопмент» представляет собой специально сформированную группу работников из числа руководителей и специалистов АО «Синара-Девелопмент», соответствующих по своим деловым качествам, квалификации, требованиям, предъявляемым к руководителям определенного уровня, прошедших специальную управленческую и профессиональную подготовку.

Кадровый резерв в АО «Синара-Девелопмент» включает в себя:

- формирование кадрового резерва,

- развитие кадрового резерва,
- служебное и профессиональное продвижение работников, состоящих в кадровом резерве.

В кадровый резерв включаются сотрудники, с которыми заключены трудовые договоры на неопределенный срок.

В приказе об оценке кадрового резерва отражаются следующие требования:

- разработать и предоставить на утверждение список ключевых должностей по подразделению, требующих формирования кадрового резерва.

- предоставить список кандидатов в кадровый резерв по своему подразделению в соответствии со списком ключевых должностей и критериев выдвижения в кадровый резерв, в отдел развития и оценки персонала.

- предоставить на каждого кандидата характеристику-рекомендацию и личные заявления о зачислении в кадровый резерв от кандидатов в дирекцию по персоналу.

- разработать критерии оценки и практические ситуации для оценки кандидата в кадровый резерв.

- обеспечить явку кандидатов в дирекцию по персоналу для проведения комплексной оценки в соответствии с утвержденным графиком.

Разработка списков кадрового резерва происходит в соответствии с критериями выдвижения в кадровый резерв.

Ответственность за формирование списка работников кадрового резерва (далее резервистов), в подразделениях и развитие резервистов несут руководители структурных подразделений и директора по направлениям.

Дирекция по персоналу координирует все виды работ по формированию кадрового резерва, а также оказывает подразделениям методическую помощь при отборе и обучении кандидатов в кадровый резерв.

Работники, включенные в кадровый резерв, рассматриваются в первую очередь при объявлении конкурса на вакантные должности.

Формирование кадрового резерва.

Списки оперативного резерва формируются руководителями структурных подразделений.

Списки формируются в течение одного месяца после проведения оценки на очередной календарный год, на все должности руководителей по штатному расписанию.

При зачислении сотрудников в состав резерва следует учитывать: его результаты работы; наличие мотивации; индивидуально-психологические характеристики; управленческий потенциал; потенциал профессионального развития.

В список оперативного резерва включается не менее 3-х работников на каждую из должностей. В случае отсутствия кандидата в оперативный резерв, отвечающего требованиям выдвижения, резервируемая должность оформляется словами «нет резерва».

Дирекция по персоналу проводит проверку соответствия списков. При отсутствии замечаний списки утверждаются. При выявлении несоответствий списки возвращаются в структурные подразделения для внесения требуемых изменений.

Утвержденные экземпляры хранятся в Дирекции по персоналу и в структурных подразделениях.

Развитие кадрового резерва.

Развитие кадрового резерва проводится в целях подготовки резервистов к решению новых профессиональных задач, назначению на вышестоящие должности и включает в себя теоретическую и практическую подготовку.

Для каждой должности кадрового резерва руководителя подразделения совместно с Дирекцией по персоналу формируется требования к должности.

Теоретическая подготовка резервистов включает в себя как внутрифирменную подготовку резерва, так и на базе других учебных центров, а также обучение в высших учебных заведениях.

Подготовка идет по модульной программе подготовки резерва руководителей (от уровня ведущих специалистов и выше) с периодичностью один раз в три года.

Порядок исключения из резерва.

Решение об исключении работников из резерва принимается руководителем структурного подразделения, утверждается список дирекцией по персоналу.

Основания для исключения из резерва:

– Личное желание резервиста;

Назначение работника на вакантную должность в порядке служебно-должностного продвижения резервистов, за исключением случаев временно отсутствующих руководителей;

Неудовлетворительные результаты прохождения обучения и стажировки;

Увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ;

Систематическое невыполнение резервистом мероприятий Индивидуального плана развития;

Снижение эффективности и результативности профессиональной деятельности по результатам аттестации;

Грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;

Другие обстоятельства, исключающие возможность нахождения в резерве.

Таким образом, анализ системы управления персоналом в АО «Синара-Девелопмент» показал, что приоритетными направлениями в работе с персоналом в Компании являются: сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, формирование высокопроизводительного и

сплоченного коллектива, способного поддерживать конкурентоспособность на рынке труда. Объем выполняемых работ сотрудниками АО «Синара-Девелопмент» значителен. Справляется коллектив с поставленными задачами успешно.

1.3. Анализ условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент»

Изучение основ условий труда на предприятии необходимо начинать с формулирования самого понятия «условия труда», раскрытия его сущности и содержания. В научной литературе имеется много попыток дать этому понятию наиболее полное и точное, «единственно правильное» определение. Но все эти определения оказываются недостаточными, потому что словосочетание «условия труда» неоднозначно. В выпускной квалификационной работе использовалось определение, которое дает Андреева И.Н.

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность в процессе труда. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат [1].

Кибанов А.Я. отмечает, что оценка фактического состояния условий труда по степени вредности и опасности производится по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряжённости трудового процесса на основе сопоставления результатов измерений всех опасных и вредных факторов производственной среды, тяжести и напряжённости трудового процесса с установленными для них гигиеническими нормами. По результатам таких сопоставлений определяется

класс условий труда, как для каждого фактора, так и для рабочего места в целом [21].

Байтасов Р.Р. подразделил условия труда на 4 класса:

- 1) оптимальные;
- 2) допустимые;
- 3) вредные;
- 4) опасные [3].

Оптимальные условия труда (1 класс) - такие условия труда, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и обеспечивается высокий уровень работоспособности.

Оптимальные нормативы установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) - условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов производственной среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест. Регламентированный отдых полностью восстанавливает функциональное состояние организма. Отсутствует негативное влияние на состояние здоровья работающих и их потомство.

Вредные условия труда (3 класс) - условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих, подразделяются на 4 степени вредности:

– 1 степень 3 класса (3.1): условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов,

которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья;

– 2 степень 3 класса (3.2): условия труда, характеризующиеся уровнями вредных факторов» приводящие к таким функциональным изменениям, которые увеличивают производственно-обусловленную заболеваемость и приводят к появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний;

– 3 степень 3 класса (3.3): условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести в периоде трудовой деятельности, росту производственно-обусловленной заболеваемости;

– 4 степень 3 класса (3.4): условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний, отмечается значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) условия труда, характеризующиеся уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм.

Согласно правилам внутреннего трудового распорядка администрация АО «Синара-Девелопмент» обязана создавать условия работы на рабочих местах, соответствующие правилам по охране труда. Ответственность за организацию труда в целом по предприятию, а так же непосредственное руководство организацией охраны труда и организацию охраны несет заместитель директора.

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

В АО «Синара-Девелопмент» установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями либо сменный режим работы с суммированным учётом рабочего времени.

Режим работы руководителей и сотрудников офиса:

Начало рабочего дня - 9.00

Обеденный перерыв - 13.00 - 14.00

Окончание рабочего дня - 18.00

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

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

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

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным.

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

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

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

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

Сотрудникам, занятым во вредных условиях труда Организация предоставляет дополнительный отпуск в количестве 9 календарных дней, согласно перечня рабочих мест, наименований профессий и должностей АО «Синара-Девелопмент».

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда на предприятии АО «Синара-Девелопмент» возлагаются на работодателя.

Работодатель обеспечивает:

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

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Все работники предприятия обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, а именно касками, спец формой, теплой в зимнее

время, теплой обувью в зимнее время, спец перчатками при работе с щелочью аккумуляторов, при сварочных работах, респираторами при работе с тонером копировального оборудования.

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

Профсоюз и комитеты на предприятии не созданы. Работники предприятия не проявляют никакой активности, интереса в создании общественного органа регулирования трудовых отношений на предприятии.

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

Проведем анализ и сравнение условий труда на рабочем месте производственного отдела.

Таблица 5 - Фактическое состояние условий труда на основном складе АО
«Синара-Девелопмент»

Наименование производственного фактора, ед. изм.	ПДК, ПДУ, допустим ый уровень	Фактический уровень производственн ого фактора	Величин а отклонен ия	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продол жительность воздейс твия (в долях)
Микроклимат					
Температура воздуха, °С	19-24	Лето 17,3 Зима 5-7	$17 \leq T \leq 19$	3,1	1,0
Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
Освещение					
Естественное освещение, КЕО, %	0,5	0	<0,1	3,2	0,750
Освещение рабочей поверхности, лк	200	135	65	3,1	0,250
Напряженность трудового процесса	5 Показате лей класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1	-	2	1,0
Тяжесть трудового процесса	Показате ли 1 и 2 класса	1 показатель класса 3,2	-	3,2	1,0
Класс условий труда 3.3					

Из таблицы 5 видно, что многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочем месте производственного отдела не соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда» условия труда на данном рабочем месте являются вредными (класс 3,1).

Температура воздуха летом составляет 17,5°C, что на 1,5°C ниже допустимого уровня, в зимний период величина отклонения достигает гораздо большего значения (6-7°C), что влечет за собой повышение уровня респираторных заболеваний, следовательно данному фактору следует уделить особое внимание, так как он является опасным, в холодное время года уровень ОРЗ может стать гораздо выше. Основная причина возникновения ОРЗ – дискомфортные условия производственных помещений и несоответствующая им одежда. Причина простудных заболеваний, по мнению многих исследователей, не в сильном воздействии холода на организм человека, а в длительном действии охлаждения на кожную поверхность.

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

Влажность воздуха составляет 21%, что соответствует допустимому уровню.

Освещенность на рабочем месте производственного отдела не соответствуют требованиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение». Естественное освещение на складе отсутствует. Освещение производственных помещений только искусственным светом допустимо лишь как исключение. Естественный свет стимулирует жизнедеятельность организма человека (биологическое действие, сформировавшееся в процессе филогенеза). Он создает ощущение непосредственной связи с внешней средой, позволяет обеспечить равномерное освещение помещений.

Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Классификация условий

труда» условия труда на данном рабочем месте являются вредными (класс 3,2).

Искусственная освещенность на рабочем месте производственного отдела не соответствуют требованиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение».

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

Многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочем месте производственного отдела не соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

За последние 3 года на предприятии было зафиксировано 2 случая травматизма. Случаев травматизма со смертельным исходом на предприятии зафиксировано не было.

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

Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили

тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

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

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

По данным проекта «Дыши свободно» Екатеринбург относится к числу городов с наибольшим уровнем загрязнения атмосферного воздуха. Город расположен на восточных склонах Среднего Урала. Высокий уровень загрязнения объясняется тем, что это зона малых скоростей ветра, в которой наблюдаются застои воздуха. Загрязнение воздуха – главная проблема экологии Екатеринбурга.

Главная роль в этом, как и в других крупных городах, принадлежит автотранспорту, насыщающему воздух отработавшими газами. Выбросы промышленных предприятий оказывают меньшее влияние. Причём выбросы от автомобилей постоянно растут с ростом автомобильного парка Екатеринбурга. На многих перекрёстках города загрязнение выхлопными газами превышает порог допустимого почти на сорок процентов. Одна машина в год производит 750 килограммов вредных веществ, которые попадают в атмосферу. Такая обстановка объясняется тем, что около тридцати процентов отечественных и пятьдесят процентов иномарок автомобилей эксплуатируются более десяти лет, используется некачественное топливо. Один из выходов – перевод автомобилей на использование природного газа, который полностью сгорает и содержание окиси углерода в выхлопных газах снижается в 5-6 раз, окиси азота – в 1,5 раза, сажи в сотни раз.

В Екатеринбурге основные отрасли промышленности, вносящие вклад в загрязнение воздуха являются чёрная и цветная металлургия, энергетика,

машиностроение, производство строительных материалов, химия, нефтехимия. Выбросы от промышленности составляют примерно двадцать тысяч тонн в год, а от автотранспорта более ста сорока тысяч тонн.

Основные загрязняющие вещества, поступающие в атмосферу – это формальдегид, диоксид азота, аммиак, бензапирен, оксид углерода, фенол. Самая неблагоприятная экологическая обстановка наблюдается в Ленинском, Чкаловском, Верх-Исетском районах Екатеринбурга. Многие предприятия города работают по устаревшим, несовершенным технологиям, на изношенном оборудовании. Промышленные выбросы либо не очищаются совсем, либо имеют недостаточную степень очистки. Чтобы уменьшить загрязнение воздуха предприятия сокращают объёмы производства, снижают потребление топлива, на них проводится реконструкция. Жители Екатеринбурга, чьи дома находятся вблизи от завода по обработке цветного металла, постоянно жалуются на вредные выбросы. Их дворы частенько накрывают облака с запахом серы. И хотя завод постепенно переводят за пределы города, гальванический цех, являющийся вредным производством по-прежнему действует.

Из-за загрязнённости воздуха Екатеринбурга токсическими веществами его жители подвержены многим болезням, население имеет высокий уровень смертности. В городе наблюдается высокое число преждевременных смертей от болезней систем кровообращения и органов дыхания, в связи с этим в каждом производственном помещении АО «Синара-Девелопмент» должны быть установлены системы кондиционирования воздуха, на данный момент в Компании они отсутствуют.

На предприятии АО «Синара-Девелопмент» отсутствует система контроля за состоянием условий труда и за соблюдением правил охраны труда со стороны администрации. Контроль директором предприятия не производится, журнал контроля не ведётся, следовательно, административный контроль за состоянием условий труда на предприятии отсутствует и не работает.

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

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

Инструктаж проводит специалист по кадрам, на которого возложены приказом работодателя эти обязанности.

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

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

Первичный инструктаж на рабочем месте до начала производственной деятельности проводят:

- со всеми вновь принятыми на предприятие работниками;
- с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками;
- со строителями, выполняющими строительные-монтажные работы на территории предприятия;
- со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику.

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

от первичного инструктажа на рабочем месте, утверждает руководитель предприятия.

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

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

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

Программа инструктажа включает:

- общие сведения о технологическом процессе и оборудовании;
- опасные и вредные факторы, возникающие при данном технологическом процессе;
- безопасная организация и содержание рабочего места;
- порядок подготовки к работе;
- безопасные приемы и методы работы;
- действия при возникновении опасной ситуации;
- схема безопасного передвижения работников по территории;
- внутрицеховые транспортные и грузоподъемные средства и механизмы, требования безопасности при погрузочно-разгрузочных работах и транспортировке грузов;
- характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев травм;

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

Повторные инструктажи проводятся 1 раз в 3 месяца для работников производственного отдела, для остальных категорий персонала повторный инструктаж проводится 1 раз в 6 месяцев.

Проверка условий труда, санитарного состояния, огнетушителей проводится 1 раз в месяц главным инженером, при участии заместителя директора.

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

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в АО «Синара-Девелопмент» применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

По результатам проведенного анализа складские помещения являются наиболее опасным местом - основной опасный фактор это холод и недостаточное освещение. При отгрузке товара через эти окна так же происходит падение температуры на складе. Из за низкой температуры все работники складов работают в теплой одежде и обуви. Недостаточное освещение склада приводит к быстрому утомлению, уставанию глаз работников, и как следствие вызывает недомогание.

В целях охраны труда на администрацию АО «Синара-Девелопмент» возлагается, во-первых, проведение инструктажа рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, во-вторых, организацию работы по профессиональному отбору, и, в-третьих, осуществление постоянного

контроля за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда. А также администрация обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний рабочих и служащих.

Последний раз медицинский осмотр сотрудники проходили в феврале 2015 года. В соответствии со статьями 213, 266 и 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан проводить обязательные медицинские осмотры (обследования) отдельных категорий работников за счет средств работодателя.

Согласно статье 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медосмотр до того времени, пока названный медосмотр работником не будет пройден.

С 31 марта 2014 года устанавливается следующая периодичность прохождения медицинских осмотров:

- предварительный осмотр проводится единожды при приеме на работу;
- периодические осмотры следует проводить не реже 1 раза на протяжении 2 лет.

Таким образом, сотрудники должны были пройти медицинский осмотр еще до 1.02.2016 года, чего не было сделано и это является нарушением.

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

На работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию соответствия специальная одежда, специальная обувь и

другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

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

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

Комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки нет. Столовая для сотрудников АО «Синара-Девелопмент» имеется.

АО «Синара-Девелопмент» страхует своих работников в фонде обязательного социального страхования по 1 классу профессионального риска и производит взносы в размере 0,2% фонда оплаты труда.

Льготы и отчисления на предупредительные меры не используются.

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

Таким образом, недостатками условий труда в АО «Синара-Девелопмент» являются:

- 1) Отсутствие тепловых занавесов на отгрузочных воротах склада;
- 2) Отсутствие необходимого освещения на складе;
- 3) Своевременно не проводится медицинский осмотр работников;
- 4) Отсутствие системы кондиционирования воздуха;
- 5) Отсутствие помещения для психологической разгрузки сотрудников;
- 6) Отсутствие должной системы управления охраной труда.

Выводы по первой главе

На основании изученных нормативных документов удалось получить довольно четкое представление об организационной структуре АО «Синара-Девелопмент».

Проанализированы кадровый состав АО «Синара-Девелопмент». На сегодняшний день в Компании работают 52 сотрудника, в большей степени представлены такие категория сотрудников как специалист, служащий и рабочие. Коэффициент текучести кадров минимальный. Коэффициент постоянства персонала в АО «Синара-Девелопмент» стабилен, с незначительным снижением. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе и активно влияют на уровень производительности труда.

Приоритетными направлениями в работе с персоналом АО «Синара-Девелопмент» являются: сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, формирование высокопроизводительного и сплоченного коллектива, способного поддерживать конкурентоспособность компании на рынке строительно-монтажных работ. Объем выполняемых работ сотрудниками АО «Синара-Девелопмент» значителен. Справляется коллектив с поставленными задачами успешно.

В целях охраны труда на администрацию АО «Синара-Девелопмент» возлагается, во-первых, проведение инструктажа рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, во-вторых, организацию работы по профессиональному отбору, и, в-третьих, осуществление постоянного контроля за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда.

Анализ условий труда в АО «Синара-Девелопмент» позволил выявить следующие недостатки:

- 1) Отсутствие тепловых занавесов на отгрузочных воротах склада;
- 2) Отсутствие необходимого освещения на складе;
- 3) Своевременно не проводится медицинский осмотр работников;
- 4) Отсутствие системы кондиционирования воздуха;
- 5) Отсутствие помещения для психологической разгрузки сотрудников;
- 6) Отсутствие должной системы управления охраной труда.

Для устранения выявленных недостатков необходимо разработать мероприятия по совершенствованию условий труда в АО «Синара-Девелопмент».

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА В АО «СИНАРА- ДЕВЕЛОПМЕНТ»

2.1. Мероприятия по совершенствованию условий труда в АО «Синара-Девелопмент»

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

На основании приведенного анализа условий труда в АО «Синара-Девелопмент» были предложены мероприятия по их совершенствованию (таблица 6):

Таблица 6 - Мероприятия по совершенствованию условий труда в АО «Синара-Девелопмент»

Проблема	Мероприятия	Сроки проведения	Стоимость	Ответственные
1.Отсутствие тепловых занавесов на отгрузочных воротах склада	Установить тепловые занавесы Ballu ВНС-9 TR на отгрузочные ворота	Июль-Сентябрь 2016	Стоимость установки одного теплового завеса составляет 15 760 рублей.	Заместитель директора по производству
2.Отсутствие необходимого освещения на складе	Установить дополнительное освещение на основном складе	Август-Октябрь 2016	Стоимость установки одного промышленного светодиодного светильника 66 Вт DS-Prom-66 равна 8034 рубля x 5 штук = 40 170 рублей.	Зам. директора по производству

3.Своевремено не проводится медицинский осмотр работников	Провести медицинский осмотр работников	Июнь 2016	52 сотрудника x 1300 рублей = 67 600 рублей (по договору с Клиникой «Уральская» г. Екатеринбург.	Специалист по кадрам
4.Отсутствие системы кондиционирования воздуха	Установка систем кондиционирования воздуха	Июнь-Сентябрь 2016	12 помещений в т.ч. склад = 23 000 x 12 = 276 000 рублей	Главный инженер
5.Отсутствие помещения для психологической разгрузки сотрудников	Выделить помещение под создание комнаты психологической разгрузки	Октябрь-Ноябрь 2016	Точную сумму рассчитать невозможно, ориентировочно 200 000 – 250 000 рублей.	Специалист по кадрам
6.Отсутствие должной системы управления охраной труда.	Создать СУОТ, обеспечить трехступенчатый контроль.	Июль 2016	Внедрить штатную единицу Специалиста по охране труда, средняя заработная плата такого специалиста в г.Екатеринбург = 35 000 рублей.	Специалист по кадрам
		Итого:	684 530 рублей	

В первую очередь необходимо провести профессиональный осмотр всего персонала. Для этого необходимо разработать график прохождения осмотра, для того чтобы не нарушать графики труда. Для прохождения профессионального осмотра будет заключен договор клиникой «Уральская» г. Екатеринбург, стоимость прохождения профессионального осмотра согласно договору на 52 сотрудника составляет 67 600 рублей. Ответственный за проведение этого мероприятия - специалист по кадрам.

Для защиты склада от охлаждения и отсечения холодного уличного воздуха в зимнее время установим тепловые завесы Ballu ВНС-9 TR на эти ворота. Воздушная тепловая завеса - это вентилятор подвешенного типа, предназначенный для подачи обогреваемого (или холодного) воздуха.

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

Воздушные тепловые занавесы являются энергосберегающим оборудованием и обеспечивают комфортные условия в помещении с минимальными затратами.

ВНС – 9 TR – тепловые занавесы, которые создают высокоскоростной воздушный поток, разделяющий окружающую среду внутри и снаружи помещения на две температурные зоны.

Таблица 7 - Технические характеристики тепловых занавесов

Ballu ВНС-9 TR

Мощность ступеней	0/6.0/9.0 кВт
Напряжение	380 В
Частота	50 Гц
Высота установки	3.0 м
Скорость потока	7.0 м/сек
Повышение температур	17 °С
Производительность по воздуху	1600 м3/час
Способ монтажа	гориз/верт
Нагревательный элемент	ТЭН
Размер (высота)	230 мм
Размер (глубина)	215 мм

Длина	1500 мм
Вес	28.0 кг

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

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

Отличительные особенности

- нагревательный элемент «ТЭН»
- современный дизайн
- пульт ДУ
- мощный тепловой поток
- передовые технические характеристики
- низкий уровень шума
- сниженная вибрация
- антикоррозийная устойчивость
- защита от перегрева
- длительный срок эксплуатации
- несложный монтаж

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

Воздушные тепловые занавесы широко используются во входах в помещения, в проемах где, нет возможности отгородиться от холодного воздуха зимой или от теплого летом. Стоимость установки одного теплового завеса составляет 15 760 рублей.

Недостаточное освещение склада приводит к быстрому утомлению, уставанию глаз работников, и как следствие вызывает недомогание, и травмам. Чтобы избежать этого, необходимо на складе установить дополнительное освещение, стоимость установки одного промышленного светодиодного светильника 66 Вт DS-Prom-66 равна 8034 рубля x 5 штук = 40 170 рублей.

Из-за загрязнённости воздуха Екатеринбурга токсическими веществами его жители подвержены многим болезням, население имеет высокий уровень смертности. В городе наблюдается высокое число преждевременных смертей от болезней систем кровообращения и органов дыхания, в связи с этим параллельно начнется установка систем кондиционирования, Компания имеет 12 помещений в т.ч. складское, которые нуждаются в системе кондиционирования. Для этого было закуплено и установлено 12 кондиционеров Sakata SIH-35SCR/SON-35VCR на общую сумму 276 000 рублей.

Комната психологической разгрузки является инструментом для снижения нагрузок на работников, занятых выполнением тяжелых работ, связанных с повышенной концентрацией внимания, физическими, эмоциональными и моральными нагрузками. Она существенно снижает риск появления чрезвычайных ситуаций на предприятиях, работа которых связана с операторской деятельностью, снижает нагрузки на работников, профессиональные обязанности которых связаны с негативными эмоциями или работа требует особой концентрации внимания. Кабинет

психологической разгрузки также способствует мотивации персонала при выборе места работы, обеспечивает контакт с сотрудниками, помогает выявлять проблемы на рабочих местах, дает возможность регулировать должностные взаимоотношения и сглаживать острые углы, выявляя дискомфортные области в деятельности персонала. Точную сумму на оборудование комнаты психологической разгрузки рассчитать невозможно, ориентировочно 200 000 – 250 000 рублей.

Трудовой Кодекс Российской Федерации предписывает владельцам проявлять заботу об обеспечении безопасности трудящихся на ее благо работников. Подразумевается, что при численности персонала, превышающей 50 человек, в штатное расписание вносится специальная единица, специалист по охране труда, на которую принимается отдельный человек или которая совмещается кем-то из уже принятых в фирму людей с основной работой. Чем больше количество служащих и рабочих на предприятии, тем больше становится служба, отвечающая за безопасность труда. В АО «Синара-Девелопмент» численность персонала составляет 52 человека, чтобы избежать штрафов, за нарушение трудового законодательства Российской Федерации необходимо внедрить штатную единицу специалиста по охране труда. Средняя заработная плата такого специалиста в г.Екатеринбург составляет 35 000 рублей.

Таким образом, для того чтобы решить поставленную перед нами проблему увеличения производительности труда были разработаны мероприятия по совершенствованию условий труда, в которые входят: установка тепловых завес Vallu ВНС-9 TR на отгрузочные ворота склада, установка дополнительного освещения на основном складе, проведение медицинского осмотра всех сотрудников Компании, установка систем кондиционирования, выделение помещения под создание комнаты психологической разгрузки, а так же создание СУОТ. Для реализации данных мероприятий потребуется 684 530 рублей, ответственность за их

исполнение возложена на заместителя директора по производству, специалиста по кадрам, а так же главного инженера.

2.2. Нормативно-правовое обеспечение мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент»

Рассмотрим перечень документации, необходимой для нормативно-правового обеспечения мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент».

Приказ о возложении обязанностей на специалиста кадров на проведение работ по обеспечению оптимальных условий труда.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля над их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста, имеющего подготовку или опыт работы в этой области.

Основание:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (ст. 217);
- Постановление № 14 от 08.02.2000 г. (в ред. от 05.02.2015 г.) «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации»;
- «О примерном договоре на проведение работ по охране труда» от 16.11.94 г. № 2207-КВ.

Приказ о распределении функций по обеспечению охраны труда между руководителями и специалистами.

Приказ о распределении функциональных обязанностей по охране труда должен быть разработан в соответствии с Трудовым Кодексом

Российской Федерации отраслевыми межотраслевыми правилами по охране труда и другими нормативными документами.

Приказом устанавливаются основные обязанности должностных лиц по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, соблюдению требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

Протокол проверки знаний по охране труда.

После обучения экзаменационная комиссия проводит проверку знаний.

Результаты проверки знаний требований охраны труда работников оформляются протоколом по форме согласно приложения 1 Постановления 1/29.

Основание:

– Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. №1/29;

– ГОСТ 12.0.004-90. (п.4.4.).

Перечень инструкций по профессиям и на отдельные виды работ.

Перечень разрабатывается на основе утвержденного на предприятии штатного расписания, составленного в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и квалификационным справочником должностей служащих. Перечень утверждается руководителем предприятия.

Основание:

- «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда», утвержденные постановлением Минтруда России от 17.12.2002 г. №80.

Инструкции по охране труда, утвержденные работодателем и согласованные с профсоюзным или иным органом, уполномоченным работниками.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при

ее отсутствии – межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций – изготовителей оборудования, а также в технологической документации работодателя с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Инструкции пересматриваются не реже одного раза в 5 лет. Если в течение указанного срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.

Основание:

- Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утверждены постановлением Минтруда России от 17.12.2002 г. №80 (п.п.5.3. 5.8.).

Журнал учета инструкций по охране труда.

Основание:

- Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утверждены постановлением Минтруда России от 17. 12. 2002 г. № 80 (приложения 9, 10.).

Приказ о назначении комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

Для проведения проверки знаний требований охраны работников приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда установленном порядке. В состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда включаются руководители структурных подразделений, специалисты служб охраны труда, главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т. д.) В работе комиссии могут принимать представители выборного профсоюзного органа,

представляющего интересы работников, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

Проверка знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их обязанности с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

Основание:

- Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. №1/29.

Протокол проверки знаний требований охраны труда.

Результаты проверки знаний руководителей и специалистов оформляют протоколом. Форма протокола приведена в ГОСТе 12.0.004.-90 и в Постановлении Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. №1/29.

Программа обучения руководителей и специалистов по вопросам охраны труда, утвержденная работодателем.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации разрабатывает и утверждает примерные учебные планы и программы обучения по охране труда, включающие изучение межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, других нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда. Обучающие организации на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда разрабатывают и утверждают рабочие учебные планы и программы обучения по охране труда по согласованию с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов у работодателя проводится по программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда, утверждаемым работодателем.

Основание:

- Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. №1/29 (2.3.4.);

- ГОСТ 12.0.004.-90 (п. 5.4.).

Перечень работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

Перечень составляется на основании отраслевых и межотраслевых правил и утверждается работодателем. Эти рабочие должны пройти специальное обучение безопасности труда по программам, разработанным с учетом отраслевых типовых программ и утвержденных работодателем.

После обучения экзаменационная комиссия проводит проверку знаний и выдает удостоверение на право выполнения работ повышенной опасности.

Результаты проверки знаний фиксируются в протоколе. Повторная проверка знаний проводится раз в 12 месяцев.

Основание:

- ГОСТ 12.0.004-90 (п. 4.).

График планово- предупредительного ремонта оборудования.

Паспорт на производственное здание и технический журнал по эксплуатации зданий и сооружений.

Основание:

- «Положение о проведении планово-предупредительного ремонта производственных зданий и сооружений», утвержденное постановлением Госстроя СССР от 29 декабря 1973 г. № 279.

Приказ о назначении комиссии по общему осмотру зданий и сооружений.

С целью обеспечения сохранности производственных зданий и сооружений путем надлежащего ухода за ними, своевременного и качественного проведения ремонта их, согласно «Положения о проведении планово-предупредительного ремонта производственных зданий и сооружений», утвержденного Постановлением Госстроя СССР от 29.12.73 г. № 279, на предприятии назначается комиссия.

Комиссия 2 раза в год должна производить осмотр зданий и сооружений. По результатам осмотра оформляется акт с разработкой мероприятий по устранению выявленных недостатков.

Журнал проверки знаний по технике безопасности у персонала с группой допуска по электробезопасности.

Форма журнала приведена в приложении № 6 «Межотраслевых правил по охране труда (правил безопасности) при эксплуатации электроустановок» ПОТ РМ-016-2001, РД 153-34.0-03.150-00.

Перечень бесплатно выдаваемой специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

Разрабатывается на основании Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно перечня профессий и рабочих мест у работодателя.

Основание:

– постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (в ред. от 12.01.2015 г.);

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20.04.2006 № 297 «Об утверждении типовых

отраслевых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики» с приложением (в ред. 12.02.2014 г.);

– типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты работников.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки. Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку работника.

Основание:

- «Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденные постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. № 51 (п. 16).

Документация, подтверждающая организацию и проведение профилактических медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами: направление на медосмотр поступающего на работу с вредными и опасными производственными факторами, справка из медицинского учреждения о допуске к выполнению работ вновь принимаемого; списки, подлежащих медицинским осмотрам, утвержденные работодателем, согласованные Управлением Роспотребнадзора и заключительный акт о результатах медицинского обследования.

Списки направляемых на психиатрическое освидетельствование, медицинское заключение о допуске к выполнению работ.

Основание:

Ст. 213 ТК Российской Федерации;

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.11 № 302н «Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и работах с вредными и (опасными) производственными факторами» в ред. от 05.12.2014 г.);

– приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14.03.1996 № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров и медицинских регламентах допуска к профессии» (в ред. от 06.02.2001 г.);

– постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а так же работающих в условиях повышенной опасности».

Специальная оценка по условиям труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится 1 раз в 5 лет согласно «Порядку проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», от 31.08.2007 г. № 569 (в ред. от 01.09.2011 г.).

Таким образом, перечисленная документация должна в полном объеме находиться в Компании. На сегодняшний день все указанные документы есть в наличии, и используются специалистом по кадрам.

2.3. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент»

Одним из необходимых условий управления охраной труда - оценка эффективности проводимых мероприятий. Эта оценка проводится в целях

обоснования планируемых мероприятий, выбора оптимальных проектных решений, определение результатов деятельности производственных объединений, материального стимулирования работников предприятий за разработку и внедрение мероприятий по охране труда и решения ряда других вопросов. Необходимость в оценке обусловлена социальной значимостью охраны труда, значительными размерами расходуемых средств, стремлением к эффективной деятельности по совершенствованию условий труда.

Экономические результаты мероприятий по совершенствованию условий труда выражаются в виде экономии или предотвращения потерь живого и овеществленного труда на предприятиях. При этом производится совместный учет экономических результатов от реализации мероприятий и затрат, связанных с их осуществлением.

Годовой экономический эффект от осуществления мероприятий по совершенствованию условий труда определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_g = P - Z,$$

где \mathcal{E}_g – годовой экономический эффект, руб.;

P – экономический результат при осуществлении мероприятий, улучшающих состояние условий труда, руб.;

Z – затраты на осуществление мероприятий, улучшающих состояние условий труда, руб..

Экономический результат P определяется по формуле:

$$P = \mathcal{E}_{y.n} + \mathcal{E}_c + \mathcal{E}_z + \mathcal{E}_n,$$

где $\mathcal{E}_{y.n}$ – относительная экономия условно-постоянных расходов, руб.;

\mathcal{E}_c – экономия за счет сокращения потерь и непроизводительных расходов, а также других результатов, вызванных улучшением социальных показателей, руб.;

Эз – экономия заработной платы от снижения трудоемкости продукции и высвобождения работников в связи с ростом производительности труда, руб.;

Эл – экономия за счет сокращения льгот работающим в неблагоприятных условиях в связи с их улучшением, руб.

Рассчитаем результаты этих значений за 2015 год и проведем расчет с учетом планируемых мероприятий за 2016 год.

2015 г.

Эу.п.=60273 руб.

Эс=30032 руб.

Эз=37862 руб.

Эл=17856 руб.

2016 г.

Эу.п.=94217 руб.

Эс=61204 руб.

Эз=56779 руб.

Эл=24880 руб.

Найдем экономический результат Р

$$P_{2015г} = 60273 + 30032 + 37862 + 17856 = 146023 \text{ руб.}$$

$$P_{2016г} = 94217 + 61204 + 56779 + 24880 = 237080 \text{ руб.}$$

Затраты З на осуществление краткосрочных мероприятий по совершенствованию условий труда определяются по следующей формуле:

$$Z = C + E_n \times K,$$

где С – годовые эксплуатационные расходы на мероприятия по совершенствованию условий труда, руб.;

К – капитальные вложения на условия труда, руб.;

Ен – нормативный коэффициент экономической эффективности капитальных вложений по совершенствованию условий труда, равный 0,08.

Имея эти значения за 2015 г.:

$C=121030$ руб.; $K=237842$ руб.,

и планируемые за 2016 г.:

$C=193076$ руб.; $K=376420$ руб., найдем затраты Z на осуществление мероприятий по совершенствованию условий труда:

$$Z_{2015г} = 121030 + 0,08 \times 237842 = 140057 \text{ руб.}$$

$$Z_{2016г} = 193076 + 0,08 \times 376420 = 223190 \text{ руб.}$$

Годовой экономический эффект от осуществления данных мероприятий составил:

$$Э_э = 237080 - 223190 = 13890 \text{ руб.}$$

Таким образом, капитальные вложения в мероприятия по совершенствованию условий труда в 2016 г. будет эффективным, а эффект увеличится на 0,012 пункта.

Социальная эффективность - это динамическое состояние организационных структур, последствий определенных социокультурных изменений, массовых мероприятий и т.п. Однако в любом случае она может быть оценена в соответствии с теоретически обоснованными измерениями, которые при каждом исследовании остаются постоянными: социальная необходимость, социальная полезность, социальная привлекательность.

Социальная эффективность от внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда будет заключаться в следующем:

- снижение количества конфликтов, волнений среди персонала;
- улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- повышение лояльности и мотивация к труду;
- повышение удовлетворенности трудом.

Таким образом, предлагаемые мероприятия эффективны как с экономической, так и с социальной стороны.

Выводы по второй главе:

На основании проведенного анализа по условиям труда персонала в АО «Синара-Девелопмент» г. Екатеринбурга были предложены мероприятия по совершенствованию условий труда, в которые входят: установка тепловых занавесов Ballu ВНС-9 TR на отгрузочные ворота склада, установка дополнительного освещения на основном складе, проведение медицинского осмотра работников, установка систем кондиционирования воздуха, выделение помещения под создание комнаты психологической разгрузки, а так же создание системы управления охраны труда.

Для реализации данных мероприятий потребовалось 684 530 рублей, ответственность за их исполнение возложена на заместителя директора по производству, специалиста по кадрам, а так же главного инженера.

Нормативно-правовая документация при разработке мероприятий по совершенствованию условий труда выбрана на основании Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных и нормативных правовых актов по условиям и охране труда касательно предложенных мероприятий по совершенствованию.

Мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент» экономически выгодны, так как капитальные вложения в мероприятия по совершенствованию условий в 2016 г. будет эффективным, а эффект увеличится на 0,012 пункта.

Социальная эффективность будет выражена в снижении количества конфликтов, волнений среди персонала; улучшении социально-психологического климата в коллективе; повышении лояльности и мотивация к труду; повышении удовлетворенности трудом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Создание нормальных условий труда заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте – устранение тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, снижении его монотонности, нервной напряженности и т.д.

Изучение теоретических аспектов условий труда персонала позволило определить следующее.

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность в процессе труда.

Условия труда на каждом рабочем месте - это синтез, по крайней мере, пяти их видов: производственных, санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических, социальных. Все они оказывают влияние на организм человека и его работоспособность.

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

Анализ условий труда персонала проводился в АО «Синара-Девелопмент» в г. Екатеринбург.

Приоритетными направлениями в работе с персоналом являются: сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, формирование высокопроизводительного и сплоченного коллектива, способного поддерживать конкурентоспособность на рынке строительно-монтажных работ. Объем выполняемых работ сотрудниками Компании значителен. Справляется коллектив с поставленными задачами успешно.

В целях охраны труда на администрацию АО «Синара-Девелопмент» возлагается, во-первых, проведение инструктажа рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, во-вторых, организацию работы по профессиональному отбору, и, в-третьих, осуществление постоянного контроля за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда.

Анализ условий труда в АО «Синара-Девелопмент» позволил выявить следующие недостатки:

- 1) Отсутствие тепловых завесов на отгрузочные ворота склада;
- 2) Отсутствие должного освещения на основном складе;
- 3) Своевременно не проводится медицинский осмотр работников;
- 4) Отсутствие системы кондиционирования воздуха;
- 5) Отсутствие помещения под создание комнаты психологической разгрузки;
- 6) Отсутствие системы управления охраны труда.

На основании проведенного анализа по условиям труда персонала в АО «Синара-Девелопмент» г. Екатеринбурга были предложены мероприятия по совершенствованию условий труда, в которые входят: установка тепловых завес Vallu ВНС-9 TR на отгрузочные ворота склада, установка дополнительного освещения на основном складе, проведение медицинского осмотра работников, установка систем кондиционирования воздуха, выделение помещения под создание комнаты психологической разгрузки, а так же создание системы управления охраны труда. Для реализации данных мероприятий потребовалось 684 530 рублей, ответственность за их исполнение возложена на заместителя директора по производству, специалиста по кадрам, а так же главного инженера.

Нормативно-правовая документация при разработке мероприятий по совершенствованию условий труда выбрана на основании Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных и нормативных

правовых актов по условиям и охране труда касательно предложенных мероприятий по совершенствованию.

Мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в АО «Синара-Девелопмент» экономически выгодны, так как капитальные вложения в мероприятия по совершенствованию условий в 2016 г. будет эффективным, а эффект увеличится на 0,012 пункта.

Социальная эффективность будет выражена в: снижении количества конфликтов, волнений среди персонала; улучшении социально-психологического климата в коллективе; повышении лояльности и мотивация к труду; повышении удовлетворенности трудом.

Таким образом, поставленные в работе цель и задачи успешно реализованы.