

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Политехнический институт  
Факультет «Политехнический заочный»  
Кафедра «Безопасность жизнедеятельности»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой БЖД  
\_\_\_\_\_ / А.И. Сидоров /  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Анализ условий труда офисных работников  
областного радиотелевизионного передающего центра (г. Челябинск)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ – 20.03.01.2017.940 ПЗ ВКР

Руководитель работы, доцент  
\_\_\_\_\_ / А.Н. Хашковский /  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Автор работы  
студент группы ПЗ-559  
\_\_\_\_\_ / А.А. Мамонов /  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Нормоконтролер, доцент  
\_\_\_\_\_ / А.В. Кудряшов /  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

Челябинск 2017

## АННОТАЦИЯ

Мамонов А.А. Анализ условий труда офисных работников областного радиотелевизионного передающего центра (г. Челябинск) Челябинск: ЮУрГУ, 2017 г., 131 стр., 4 ил., 21 табл., библиогр. список – 35 наим., 2 прил., альбом иллюстраций – 14 листов.

В работе проанализированы правовые основы организации охраны труда на предприятии и создания здоровых и безопасных условий труда, показано социально-экономическое значение улучшения охраны труда на современном предприятии.

В работе оценена реализация политики и целей в области охраны труда в филиале РТРС Челябинском Областном радиотелепередающем центре (ОРТЦ), изучены требования к системе управления охраной труда, показана организация охраны труда в ОРТЦ. Рассмотрены результаты специальной оценки условий труда в ОРТЦ, представлены сведения о компании проводившей специальную оценку условий труда и о средствах измерений испытательной лаборатории. Основное внимание уделено изучению условий труда офисных работников в Челябинском Областном радиотелепередающем центре.

Представлены мероприятия по результатам специальной оценки условий труда. Для Челябинского областного радиотелепередающего центра было рекомендовано организовать питание для сотрудников, создать комнату отдыха.

Чтобы посещаемость столовой была максимальной, предложен вариант оплаты: выдаваемая дотация на питание сотрудников перечисляется непосредственно провайдеру.

Нами рекомендовано доставлять готовые обеды в офис (традиционный на западе кейтеринг). Этот формат предполагает доставку обедов в одноразовой посуде в термоконтейнерах. Поэтому ОРТЦ необходимо только лишь обустроить место, где сотрудники могут обедать — комнату приёма пищи.

					20.03.01.2017.940 ПЗ ВКР						
<i>Изм.</i>	<i>Лист</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Под-</i>	<i>Д</i>	Анализ условий труда офисных работников Областного радиотелевизионного передающего центра (г. Челябинск)			<i>Лит</i>	<i>Лист</i>	<i>Лис-</i>	
<i>Разраб.</i>	<i>Мамонов А.А.</i>									3	96
<i>Пров.</i>	<i>Хашковский А.В.</i>										
<i>Н. контр.</i>	<i>Кудряшов А.В.</i>										
<i>Утв.</i>	<i>Сидоров А.И.</i>										
							<b>ЮУрГУ</b>				

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	9
1.1 Правовые основы организации охраны труда на предприятии и соз- дания здоровых и безопасных условий труда.....	9
1.2 Социально-экономическое значение улучшения охраны труда на предприятии .....	25
2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИ- КОВ ОРТПЦ .....	35
2.1 Реализация политики и целей в области охраны труда в ОРТПЦ	35
2.2 Требования к системе управления охраной труда.....	52
2.3 Организация охраны труда в ОРТПЦ .....	52
2.4 Анализ условий труда на основании результатов аттестации и спе- цоценки .....	60
3 АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТ- НОГО РАДИОТЕЛЕПЕРЕДАЮЩЕГО ЦЕНТРА.....	78
3.1 Анализ организационно-правовых условий труда.....	78
3.2 Анализ технико-экономических условий труда.....	87
3.3 Анализ социальных условий труда.....	106
4 МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛО- ВИЙ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ ОРТПЦ .....	112
4.1 Мероприятия по улучшению условий труда на предприятии.....	112
4.2 Экономическая эффективность .....	117
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	127
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	129

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной работы в первую очередь определяется тем, что в цивилизованном обществе большое значение придается условиям труда и их улучшению.

Основными параметрами или видами условий труда являются: организационно-правовые условия труда, технико-экономические условия труда, социальные условия труда.

Организационно-правовые условия труда включают организационную структуру, стиль руководства, четкость распределения функциональных обязанностей между работниками. К технико-экономическим условиям труда относятся состояние производственных площадей, состояние и наличие технического оборудования, состояние информационных баз данных, санитарно-гигиенические условия. Наконец, под социальными условиями труда понимают удобство рабочих мест, организацию и качество питания на работе, медицинское обслуживание персонала, наличие и оборудование вспомогательных служб и помещений, службы психологической разгрузки, обеспечение спецодеждой, уборку помещений и т.д.

В современных рыночных условиях в нашей стране предъявляются новые требования к организации труда на предприятии. В связи с этим актуальным вопросом является создание эффективных условий труда. Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение его производительности, определяют мотивационное поведение работника.

Условия труда - это сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, на его отношение к

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		5

труду и степень удовлетворенности трудом, на эффективность труда и другие экономические результаты производства, на уровень жизни и всестороннее развитие человека как главной производительной силы общества.

К условиям труда относятся: условия трудового процесса, включая технологию и формы организации труда, уровень экономичности используемых технических средств и оборудования, условия производственной сферы, микроэкология труда, складывающаяся под воздействием технологических режимов и общего состояния окружающей атмосферы, внешнее оформление и комфортность места работы, ориентация работников на самоохрану труда при повышении уровня культуры труда.

Выполнение любой работы в течение продолжительного времени сопровождается утомлением организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное воздействие на утомление оказывает и окружающая производственная среда, т.е. условия, в которых протекает его работа.

Во многих конвенциях и рекомендациях Международной Организации Труда (МОТ, International Labour Organization) указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей совпадают во времени и пространстве, или, иначе говоря, основная активная жизнь человека проходит на работе. Находясь на работе, человек затрачивает комплекс жизненных сил не только на достижение определенных результатов труда, но и на реакцию организма, связанную с условиями труда.

От условий труда зависят: результат труда, общая продолжительность жизни, состояние трудоспособности, физического здоровья, период социальной активности и др. Основными параметрами условий труда на рабочем месте являются температура воздуха, интенсивность теплового облучения, скорость движения воздуха, влажность воздуха, а также освещенность.

Одним из основных направлений является охрана труда. Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятель-

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		6

ности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, образующие механизм реализации конституционного права граждан на труд (ст. 37 Конституции РФ) в условиях отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

За последние годы в результате принятия ряда федеральных законов и иных нормативных правовых актов по охране труда (или непосредственно связанных с охраной труда) в стране сформирована правовая база охраны труда работников, определены содержание прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также круг обязанностей работодателей, которые они должны соблюдать с тем, чтобы эти права работников неукоснительно соблюдались.

Тем не менее, условия труда во многих организациях, у работодателей - индивидуальных предпринимателей продолжает оставаться неблагоприятным. Как свидетельствуют многочисленные наблюдения, нарушение условий труда происходит в основном по вине представителей администрации. Многие из них имеют весьма слабое представление о своих обязанностях в области охраны труда работников, несмотря на то, что за нарушение указанных обязанностей на них возлагается дисциплинарная, административная, гражданско-правовая и даже уголовная ответственность. Невыполнение норм охраны труда в конечном счете приводит к снижению мотивации труда работников компаний, к падению производительности труда, снижению выработки и прибыли, остающейся в распоряжении хозяйствующего субъекта.

Исходя из изложенного, определена актуальность темы исследования.

Поэтому сегодня важное значение приобретает создание системы управления условиями труда в каждой организации. Опыт крупнейших мировых компаний показывает, что условия труда высшие руководители считают одним из главных приоритетов. Так, из десятков показателей деятельности предприятия охрану труда и здоровья своих работников они ставят на второе место, сразу после квалифи-

кации и компетентности персонала. В странах Европейского союза сейчас поднимается вопрос о культуре охраны труда, которая является одним из главных элементов управления предприятием.

На разработку и внедрение системы управления условиями труда оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда.

Объект исследования – филиал РТРС Челябинский Областной радиотелепередающий центр.

Предмет исследования – условия труда на предприятии процессы, связанные с их охраной.

Цель и задачи исследования состоит в том, чтобы на основе обобщения теории и практики разработать положения и практические рекомендации по совершенствованию условий труда на предприятии.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		8

# 1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## 1.1 Правовые основы организации охраны труда на предприятии и создания здоровых и безопасных условий труда

Существующая система управления охраной труда сформировалась под воздействием становления рыночного механизма хозяйствования, одновременно в ней сохранились отдельные элементы управления прежней плановой экономики, такие, как предоставление прав на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда по спискам, например досрочных пенсий по спискам №1 и №2.

Правовая база управления закреплена в:

- Конституции РФ;
- Трудовом кодексе РФ;
- указах Президента РФ и постановлениях Правительства;
- федеральных законах, установивших принципы разделения полномочий между законодательными и исполнительными органами государственной власти, субъектов Федерации, а также принципы организации местного самоуправления;
- Федеральном законе «Об основах охраны труда в РФ»;
- Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- Федеральном законе «О специальной оценке условий труда»;

В Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда [9].

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		9

Основополагающий принцип охраны труда сформулирован в Конституции РФ (статья 37 пункт 3): каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены [1].

Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников является важнейшим направлением государственной политики в области охраны труда (статья 210 Трудового кодекса РФ) [4]. В разделе X. "Охрана труда" Трудового кодекса РФ установлены государственные гарантии по созданию благоприятных условий труда. Важнейшей статьей Трудового кодекса является статья 212, согласно которой обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возложены на работодателя. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником [4]. Следствием возложения на работодателя обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда является то, что исполнительные органы государственной власти отвечают только за проведение государственной политики, создание законодательной и нормативно-правовой базы в сфере охраны труда, надзор и контроль за выполнением трудового законодательства.

Характерной особенностью становления современного законодательства об охране труда выступает введение в законы терминов и понятий с целью их единообразного применения. В настоящее время в Трудовом кодексе РФ в статье 209 наряду с определением понятия "охрана труда" дано определение еще восьми понятий, в их числе "условия труда", "вредный производственный фактор" и др.

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

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

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Термин "охрана труда" употребляется в Конституции СССР, принятой в 1977 г. В статье 21 говорится: "Государство заботится об улучшении условий и охраны труда, его научной организации, о сокращении, а в дальнейшем и полном вытеснении тяжелого физического труда на основе комплексной механизации и автоматизации производственных процессов во всех отраслях народного хозяйства".

В Конституции Российской Федерации, принятой в 1993 г., этот термин не используется. В ней введено понятие "безопасность и гигиена труда" (статья 37, пункт 3) [1].

В "Основах законодательства Российской Федерации об охране труда", принятых в 1993 г., впервые дано определение понятия "охрана труда". Оно целиком вошло в Федеральный закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации", а затем в Трудовой кодекс РФ.

В статье 209 Трудового кодекса РФ и в статье 1 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" дано следующее определение понятия "охрана труда": "Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, реабилитационные и иные мероприятия" [5].

Данное определение содержит комплекс понятий, в свою очередь, требующих разъяснения. Например, неясно, что означает термин "организационно-технические мероприятия". Организационные мероприятия - это мероприятия по организации аттестации рабочих мест, обучению работников и т.д. Технические мероприятия - это технические меры по обеспечению безопасности труда, улучшению состояния производственной среды. Соединение этих двух понятий вносит путаницу.

Следует обратить внимание, что в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) не употребляется термин "охрана труда". В табл.1.1 приводятся термины, употребляемые в некоторых конвенциях Международной организации труда по проблемам безопасности и гигиены труда.

Как следует из табл.1.1, в конвенциях МОТ употребляются следующие термины: "гигиена труда", "гигиена", "безопасность и гигиена труда", "охрана здоровья".

Таблица 1.1 – Термины, употребляемые в конвенциях МОТ по проблемам безопасности и гигиены труда

Наименование конвенции	Употребляемые термины
Конвенция №55 Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде (ратифицирована в России 2 апреля 1998 г.)	"Здоровье, безопасность и гигиена труда"
Конвенция N 181 Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле (ратифицирована в России 2 апреля 1998 г.)	"Охрана здоровья и техника безопасности", "безопасность и гигиена труда"
Конвенция N 161 Конвенция о службах гигиены труда	"Служба гигиены труда", "охрана здоровья", "безопасность и гигиена труда"
Конвенция N 176 Конвенция о безопасности и гигиене труда на шахтах	"Безопасность и гигиена труда"
Конвенция N 162 Конвенция об охране труда при использовании асбеста (ратифицирована в России 8 апреля 2000 г.)	"Гигиена рабочего места"
Конвенция N 167 Конвенция о безопасности и гигиене труда в строительстве	"Безопасность и гигиена труда"
Конвенция N 120 Конвенция о гигиене в торговле и учреждениях	"Гигиена"

В конвенциях МОТ термины "гигиена" и "гигиена труда" употребляются как синонимы. В Конвенции №120 говорится, что для обеспечения жизнедеятельности и сохранения здоровья работников рекомендуется производить уход за производственными помещениями, соблюдать чистоту, проводить вентиляцию. Все рабочие места должны иметь достаточное искусственное и естественное освещение и т.д. [14].

В ином значении термин "гигиена труда" раскрыт в "Энциклопедии по безопасности и гигиене труда", опубликованной в 1998 г. МОТ (Женева): "Гигиена труда - наука и практическая деятельность, посвященная выявлению и оценке факторов окружающей среды, борьбе с теми факторами и стрессами, которые

возникают на рабочем месте вследствие выполнения работы и могут привести к заболеваниям, ухудшению здоровья и самочувствия, а также вызвать серьезные неудобства и снижение трудовой активности рабочих или членов определенного сообщества" [14].

Аналогичное определение термина "гигиена труда" приведено в "Гигиенических критериях оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса" (Руководство Р 2.2.755-99): "Гигиена труда - профилактическая медицина, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные основы и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного действия факторов производственной среды и трудового процесса на работающих" [13].

В "Руководстве по системам управления охраной труда", опубликованном Международным бюро труда (Женева, 2003), термин "охрана труда" употребляется в значении "безопасность и здоровье". Как следует из словарного пояснения (толкования) Руководства, комитет по охране труда - это комитет по безопасности и здоровью (safety and health committee); представитель работников по охране труда - workers safety and health representative.

К сказанному следует добавить, что в Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы, употребляют терминологию МОТ.

Вхождение Российской Федерации в Европейский союз и во Всемирную торговую организацию предполагает употребление единообразной терминологии, унификацию понятий, используемых в Российской Федерации, понятий и терминов МОТ и Европейского союза. В этих целях можно использовать два варианта:

- 1) ввести в трудовое законодательство термин "обеспечение безопасности и гигиены труда" вместо термина "охрана труда";
- 2) ввести новое определение понятий "охрана труда", установив, что "охрана труда" и "обеспечение безопасности и гигиены труда" - термины-синонимы.

Предпочтительным является второй вариант, поскольку термин "охрана труда" получил широкое распространение. Он употребляется в законодательных и нормативных правовых актах, учебниках и научных публикациях.

Разработчики проекта Государственного стандарта ССБТ "Общие требования к управлению охраной труда в организации" ГОСТ Р 12.0.006-2002 привели его в соответствие с международным стандартом OHSAS 18001-99 "Система управления охраной здоровья и безопасностью персонала. Требования". Термин "охрана труда" используется ими в значении "охрана здоровья и безопасность труда". В частности, это следует из понятия "система управления охраной труда", данного в ГОСТ Р 12.0.006-2002: "Система управления охраной труда - часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации" [12].

Таким образом, по нашему мнению, целесообразно дать следующее определение понятия "охрана труда": Охрана труда - обеспечение безопасности и гигиены труда в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Методологической основой «Охраны труда» является научный анализ условий труда, технологического процесса, аппаратного оформления, применяемых и получаемых продуктов с точки зрения возникновения в процессе эксплуатации производственного оборудования опасных и вредных факторов. На основе такого анализа определяют опасные участки производства, выявляют возможные опасные ситуации и разрабатывают меры их предупреждения и ликвидации.

До 2014 года аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в соответствии с приложением к приказу Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569, который устанавливал цели, порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, а также порядок оформления и использования результатов аттестации в организациях, независимо от их организационно-правовых форм собственности.

Цели аттестации — выявление вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах и осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (п. 2 приказа № 569).

Каждое рабочее место должно было аттестовываться не реже одного раза в пять лет. Обязательной повторной аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации) подлежат рабочие места в случаях замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, средств коллективной защиты и др., устранения выявленных нарушений условий труда. Вновь организованные рабочие места аттестуются после ввода их в эксплуатацию.

При аттестации рабочих мест проводится оценка фактического состояния условий труда на рабочих местах по трем направлениям (рис. 1.1):



Рисунок 1.1 – Аттестация рабочих мест по условиям труда

- оценка существующих условий и характера труда;
- оценка травмобезопасности оборудования и приспособлений;
- оценка обеспеченности работников эффективными средствами индивидуальной защиты.

При этом порядок предусматривает проведение оценки условий труда инструментальными, лабораторными и эргономическими методами исследований.

Ответственность за проведение аттестации рабочих мест по условиям труда несет руководитель организации.

На каждое рабочее место (или группу аналогичных по характеру выполняемых работ и по условиям труда рабочих мест) составляется Карта аттестации рабочих (его) мест (а) по условиям труда (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 – Порядок формирования сведений карты аттестации рабочего места

При аттестации рабочего места по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы.

Уровни опасных и вредных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений физических, химических, биологических и психофизиологических факторов при проведении производственных процессов в соответствии с технологическим регламентом, при исправных и эффективно дей-

ствующих средствах коллективной и индивидуальной защиты. При этом используются методы контроля, предусмотренные соответствующими государственными (национальными) стандартами и (или), другими нормативными документами.

Инструментальные измерения проводятся метрологически аттестованными в установленные сроки поверки приборами и средствами измерения по соответствующим методикам измерений, указанных в нормативных документах.

По результатам измерений уровней каждого из производственных факторов рабочего места проводится анализ соответствия с установленными для них гигиеническими нормативами. В составленных протоколах приводятся выводы о специфическом воздействии факторов. На базе таких сопоставлений делается краткий вывод — определяется класс условий труда для каждого фактора: оптимальный, допустимый, вредный или опасный.

Краткие выводы результатов оценки условий труда по каждому производственному фактору рабочего места вносятся в строку 030 Карты аттестации, а итоговый класс по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса вносится в строку 090 Карты аттестации рабочих (его) мест (а) по условиям труда.

Оценка травмобезопасности рабочих мест проводится путем сопоставления фактического состояния объектов оценки (производственного оборудования, приспособлений и инструмента, а также обеспечения средствами обучения и инструктажа) с требованиями действующих и распространяющихся на них нормативных правовых актов по охране труда (государственных и отраслевых стандартов, правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда и др.), эксплуатационных и технологических документов. При этом необходимо учитывать наличие сертификатов безопасности установленного образца на производственное оборудование.

Оценка обеспеченности работников СИЗ осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и

других средств индивидуальной защиты и другими нормативными документами (ГОСТ, ТУ и т.д.).

Оценку обеспеченности работников СИЗ следует проводить при наличии результатов гигиенической оценки условий труда и факторов травмобезопасности рабочего места. Оценка соответствия выданных СИЗ фактическому состоянию условий труда производится путем сравнения параметров условий труда с маркировкой СИЗ, предусмотренной требованиями их классификации по защитным свойствам.

При оценке обеспеченности работников СИЗ одновременно производится проверка наличия сертификата соответствия СИЗ при условии включения СИЗ в номенклатуру продукции и услуг (работ), подлежащих обязательной сертификации, и номенклатуру продукции, соответствие которой может быть подтверждено декларацией о соответствии, утвержденной постановлением Госстандарта России от 30 июля 2002 г. № 64 [20].

Заполненная строка 030 Карты аттестации рабочих (его) мест (а) по условиям труда краткими выводами по оценкам воздействия на работника за рабочую смену опасных и вредных производственных факторов и травмобезопасности позволяет определить окончательный класс условий труда по комплексному воздействию всех факторов, а именно:

- класс 1 (оптимальные условия труда);
- класс 2 (допустимые условия труда);
- класс 3 (вредные условия труда), при этом устанавливаются классы вредности 3.1, 3.2, 3.3 или 3.4;
- класс 4 (опасные условия труда).

Одновременно оцениваются и краткие выводы по травмобезопасности рабочего места установлением класса по степени травмобезопасности:

1 (первый) — оптимальный. На рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности; не производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудова-

дования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда;

2 (второй) — допустимый. На рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности; производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда; эксплуатация производственного оборудования с превышенным сроком службы (выработанным ресурсом), если это не запрещено специальными требованиями безопасности на это оборудование; выявлены повреждения и (или) неисправности средств защиты, не снижающие их защитных функций;

3 (третий) — опасный. На рабочем месте выявлено одно и более нарушение требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности.

После проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работодатель до 2014 года направлял: перечень рабочих мест, ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации по условиям труда, сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда, включая информацию об аттестующей организации, в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации (территориальный орган Роструда, осуществляющий надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

С 1 января 2014 г. вместо аттестации рабочих мест введена специальная оценка условий труда, которая должна проводиться в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ. Соответственно, результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, оформленные после 31 декабря 2013 г., использоваться не могут (п. 2 Письма Минтруда России от 13.03.2014 N 17-3/В-113). Напомним, что в силу ч. 12 ст. 209 ТК РФ в старой редакции аттестация проводилась в порядке, утвержденном Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		19

342н (далее - Порядок аттестации). Специальная оценка условий труда ранее была предусмотрена ч. 4 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ как основание освобождения от уплаты страховых взносов по дополнительным тарифам. Часть 4 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ утратила силу 1 января 2014 г. (подп. "г" п. 4 ст. 13 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

По аналогии с результатами аттестации итоги специальной оценки условий труда применяются, в частности, для предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также для установления дополнительных тарифов страховых взносов в ПФР, расчета надбавок (скидок) к тарифу взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда (ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ) [7].

Специальная оценка проводится в отношении условий труда всех сотрудников, кроме надомников, дистанционных работников и тех, которые трудятся у физлиц, не являющихся предпринимателями (ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Особые положения предусмотрены для государственных гражданских и муниципальных служащих. Напомним, что в п. 4 Порядка аттестации были установлены иные исключения (в частности, аттестация могла не проводиться в отношении рабочих мест, на которых сотрудники были заняты только работой на персональных компьютерах).

Методика проведения специальной оценки условий труда (ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ) утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н. В ней установлены требования к реализуемым в рамках спецоценки процедурам: к идентификации потенциально вредных или опасных производственных факторов, их исследованию и измерению, отнесению условий труда на рабочем месте к определенному классу (подклассу) и оформлению результатов (п. 1 Методики) [7].

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		20

По общему правилу оценка условий труда проводится не реже чем один раз в пять лет, если нет оснований для внеплановой оценки (ч. 4 ст. 8 и 17 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Отметим, что в соответствии с п. 8 Порядка аттестации в отношении тех рабочих мест, условия труда на которых были признаны допустимыми или оптимальными, повторная аттестация могла не проводиться.

Существенным нововведением является установление в ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ классификации условий труда. По степени вредности и (или) опасности они подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (1, 2, 3 и 4-й классы соответственно). В свою очередь, вредные условия могут быть четырех степеней (подклассов). Следует отметить, что в названной статье разъясняется, какие именно условия труда относятся к каждому классу (подклассу) [7].

Согласно ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и специализированной организацией, которая соответствует требованиям, приведенным в ст. 19 данного Закона. Часть 2 ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ устанавливает обязанности работодателя, в частности по обеспечению проведения такой оценки и предоставлению специализированной организации необходимых сведений, документов и информации.

Если в отношении рабочих мест была проведена аттестация, оценка условий труда может не проводиться в течение пяти лет с даты окончания аттестации, за исключением случаев назначения внеплановой оценки (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Предусмотрены и другие переходные положения, касающиеся юрлиц, которые были аккредитованы в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест, до 1 января 2014 г. Так, они вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров), но не позднее

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		21

чем до 31 декабря 2018 г. включительно (ч. 1 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ). Результаты аттестации используются для применения дополнительного тарифа страховых взносов в ПФР с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. В п. 4 Письма от 13.03.2014 N 17-3/В-113 Минтруд России подчеркнул, что это обязанность, а не право плательщика страховых взносов.

Если в результате аттестации рабочего места, проведенной до 1 января 2014 г. условия труда признаны вредными или опасными, то в отношении данного рабочего места применяется дополнительный тариф страховых взносов, установленный ч. 2.1 ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ, в размере от 2 до 8 процентов в зависимости от подкласса условий труда (ч. 5 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ, Письмо Минтруда России от 18.04.2014 N 17-3/В-171). В связи с этим Минтруд России разъяснил следующее: если налогоплательщик не может документально подтвердить степень их вредности, в отношении аттестованного рабочего места применяется дополнительный тариф, равный 7 процентам, который соответствует подклассу условий труда 3.4 (п. 2 Письма Минтруда России от 26.03.2014 N 17-3/10/В-1579) [18, с.312].

Существует ряд отличий между перечнем рабочих мест, которые подлежали аттестации, и рабочими местами, которые подлежат специальной оценке.

Так, аттестацию назначали только в отношении мест, где использовался ручной инструмент, оборудование, механизмы, машины, установки, устройства, аппараты и транспортные средства, и где присутствовали источники опасности. Для специальной оценки подобные ограничения не установлены. Другими словами, ее необходимо проводить независимо от наличия (либо отсутствия) вышеперечисленных факторов.

Еще одно отличие касается рабочих мест надомников и дистанционных работников. Такие места подлежали аттестации на общих основаниях. Но теперь в Законе № 426-ФЗ четко сказано: в отношении условий труда надомников и тех, кто трудится удаленно, специальную оценку проводить не нужно.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		22

По общему правилу специальную оценку необходимо проводить не реже, чем один раз в пять лет. Если же рабочее место было аттестовано, то спецоценку можно назначить через пять лет после завершения аттестации.

При этом предусмотрен ряд случаев, когда специальную оценку необходимо проводить вне плана, то есть ранее вышеуказанного срока. Прежде всего, это ввод в эксплуатацию новых рабочих мест. Далее следуют изменение технологического процесса, состава применяемых материалов и прочие нововведения, которые способны повлиять на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов. Также внеплановая спецоценка обязательна при несчастном случае на производстве или профзаболевании, причиной которых послужили вредные или опасные условия труда. Наконец, поводом для внеплановой спецоценки может послужить предписание инспектора труда или мотивированное предложение выборных органов первичной профсоюзной организации.

Чтобы начать спецоценку условий труда, работодатель должен предпринять следующее: создать комиссию и заключить гражданско-правовой договор со сторонней организацией, которая специализируется на проведении спецоценки.

В комиссию включаются представители работодателя, профсоюзные деятели (если в компании есть первичная профсоюзная организация), а также штатный или сторонний специалист по охране труда. Если работодатель является субъектом малого предпринимательства, то в комиссию должен входить руководитель либо ИП. Возглавить комиссию должен представитель работодателя или сам работодатель.

Сторонняя организация, проводящая спецоценку — это юридическое лицо, которое соответствует трем критериям. Во-первых, по уставным документам основным видом деятельности является специальная оценка условий труда. Во-вторых, в штате есть не менее пяти экспертов, получивших сертификаты на выполнение работ по спецоценке. Причем, как минимум один из экспертов должен быть врачом по общей гигиене, либо врачом по гигиене труда или врачом по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям. В-третьих,

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		23

в организации есть испытательная лаборатория, аккредитованная на измерение вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса [18, с.314].

Соответствующие организации и эксперты должны быть занесены в специальный реестр. Кроме того, выбранная работодателем организация, проводящая спецоценку, должна быть по отношению к нему независимым лицом.

В ходе специальной оценки эксперты сторонней организации исследуют рабочие места на наличие или отсутствие вредных и (или) опасных производственных факторов. Рабочие места, на которых подобные факторы не выявлены, заносятся в декларацию. Эту декларацию нужно представить в трудовую инспекцию. Форма и порядок подачи будет разработан и утвержден специалистами Минтруда.

Рабочие места, на которых выявлены вредные или опасные факторы, подвергаются испытаниям и измерениям. По их итогам каждому рабочему месту присваивается класс условий труда. Всего таких классов четыре: оптимальный, допустимый, вредный и опасный. В свою очередь вредные условия труда делятся на четыре подкласса: первой, второй, третьей и четвертой степени.

По окончании спецоценки комиссия составляет отчет, куда включается ряд сведений. Среди них перечень рабочих мест с указанием выявленных вредных или опасных факторов, протоколы испытаний и измерений, заключение эксперта и проч. Форму отчета и инструкцию по его заполнению должны утвердить специалисты Минтруда России.

Далее работодатель должен ознакомить с отчетом каждого работника под роспись. Сделать это нужно в общем случае в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчета. В этот же период сводные данные спецоценки необходимо разместить на официальном сайте компании (при его наличии).

Результаты спецоценки служат основанием для назначения дополнительных тарифов по взносам в ПФР. Из статьи 58.3 Федерального закона от 24.07.09 № 212-ФЗ следует, что в зависимости от класса и подкласса значение тарифа может колебаться от 0 до 8 процентов (см. таблицу 1.2).

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		24

Таблица 1.2 – Значения дополнительных тарифов пенсионных взносов

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф взносов в ПФР
Опасный	4	8 %
Вредный	3.4	7 %
	3.3	6 %
	3.2	4 %
	3.1	2 %
Допустимый	2	0 %
Оптимальный	1	0 %

Также результаты спецоценки применяются для организации медосмотров, для разработки мероприятий по улучшению условий труда и для иных целей. Полный перечень таких целей приведен в статье 7 Закона № 426-ФЗ.

Если последняя аттестация рабочих мест проводилась менее пяти лет назад, то ее результаты приравниваются к результатам специальной оценки. После истечения пятилетнего срока с даты завершения последней аттестации ее результаты аннулируются, и работодатель должен провести спецоценку.

## 1.2 Социально-экономическое значение улучшения охраны труда на предприятии

Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Исследования условий труда показали, что факторами производственной среды в процессе труда являются: санитарно - гигиеническая обстановка, психофизиологические элементы, эстетические элементы, социально - психологические элементы.

Из вышеперечисленного следует, что производственная среда, создающая здоровые и работоспособные условия труда, главным образом обеспечивается

выбором технологического процесса, материалов и оборудования; распределением нагрузки между человеком и оборудованием; режимом труда и отдыха, эстетической организацией среды и профессиональным отбором работающих.

Организация и улучшение условий труда на рабочем месте является одним из важнейших резервов производительности труда и экономической эффективности производства, а также дальнейшего развития самого работающего человека. В этом главное проявление социального и экономического значения организации и улучшения условий труда.

Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест неразрывно связано с улучшением условий труда, под которыми понимают совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, развитие его личности и результаты труда.

Улучшение условий труда - совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека, развитие его личности и результаты труда.

В зависимости от характера и последствий воздействия на работника различают условия труда: [29, с.3]

- благоприятные, способствующие развитию личности, формированию творческого отношения к труду, удовлетворенности трудом, повышению его производительности и качества;

- неблагоприятные, порождающие преждевременное утомление и усталость, снижение дееспособности человека, возникновение профессиональных заболеваний, отрицательное отношение к выполняемой работе, снижение производительности и качества труда.

Все факторы можно условно разделить на характеризующие условия труда: производственные и социально-экономические.

Производственные условия труда на предприятиях определяются, в основном, двумя группами факторов: санитарно-гигиеническими и психофизиологическими. Группа санитарно-гигиенических факторов характеризует воздействие

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		26

производственной среды на здоровье человека и его работоспособность. Группа психофизиологических факторов характеризует воздействие конкретного труда на уровень физического и психологического напряжения работника [30, с.10].

Социально-экономические условия труда определяются следующими группами факторов: социально-психологическими, социально-экономическими и эстетическими.

Группа социально-психологических факторов характеризует взаимоотношения в трудовом коллективе и соответствующий психологический настрой работников. Роль данной группы факторов особо возрастает в условиях коллективных форм организации труда.

Группа социально-экономических факторов характеризует уровень формирования и восстановления рабочей силы на предприятии, оказывающий влияние на готовность человека к трудовому процессу.

Группа эстетических факторов характеризует эмоциональное и эстетическое воздействие на работающих оформления интерьера рабочих мест, композиционной согласованности комплексов технологического оборудования и т.д. Нормализация условий труда обеспечивает достижение целого ряда социальных результатов. К основным из них на уровне предприятия можно отнести: сокращение и ликвидация производственного травматизма, а также профессиональных, производственно обусловленных заболеваний; увеличение активного трудового возраста и продолжительности жизни; снижение утомительности труда; рост престижа горных профессий и снижение текучести кадров; повышение культуры труда и производства; повышение удовлетворенности трудом.

Для поддержания длительной работоспособности человека большое значение имеет режим труда и отдыха. Под рациональным физиологически обоснованным режимом труда и отдыха подразумевается такое чередование периодов работы с периодом отдыха, при котором достигается высокая эффективность общественно-полезной деятельности человека, хорошее состояние здоровья, высокий уровень работоспособности и производительности труда. После установления нормально-

го производственного процесса сменный режим труда и отдыха рабочих становится фактором ритмизации труда, эффективным средством предупреждения утомления работающих [33, с.23].

Рациональная организация труда на рабочем месте связана с такой проблемой, как правильная организация работы в течение всей недели, что обеспечивается систематической научной организацией производства. Для поддержания длительной работоспособности человека имеет большое значение не только суточный и недельный режим труда и отдыха, но и месячный, поэтому законодательством о труде предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее сорока двух часов. А рациональный годовой режим труда и отдыха обеспечивается ежегодным отпуском.

Для создания оптимальных условий труда на рабочем месте необходимо, чтобы на предприятии были установлены оптимальные показатели этих условий для каждого вида производства, состоящие из данных, характеризующих производственную среду.

Для получения доступа к работе все принимаемые должны проверить состояние здоровья, т. е. пройти медицинский профотбор.

Социальное значение улучшения условий труда и охраны труда заключается в содействии росту эффективности производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости.

В связи с этим социальное значение охраны труда проявляется, прежде всего, во влиянии на изменение следующих трех основных показателей, характеризующих уровень развития общественного производства. Рост производительности труда в результате увеличения фонда рабочего времени за счет [17, с.112]:

- сокращения внутрисменных простоев путем предупреждения преждевременного утомления, а также снижения числа или ликвидации микротравм, обусловленных неблагоприятными условиями труда. Предупреждение преждевременного утомления с помощью рационализации условий труда, введения опти-

мальных режимов труда и отдыха и других мероприятий на пищевых предприятиях способствует увеличению эффективного использования рабочего времени. Этот же результат дает ликвидация микротравм, так как каждая из них сопровождается потерей до 2-х часов рабочего времени;

- сокращения целодневных потерь рабочего времени в результате снижения уровня или ликвидации временной нетрудоспособности из-за производственного травматизма, профессиональной и общей заболеваемости. Этот показатель имеет важное значение для пищевых производств, на которых каждая травма в настоящее время сопровождается потерей трудоспособности в среднем более чем на 26 дней.

Сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих за счет [23, с.113]:

- улучшения состояния здоровья работающих и увеличения средней продолжительности их жизни путем улучшения условий труда, что также сопровождается увеличением производственного стажа работающих при их высокой трудовой активности;

- повышения профессионального уровня вследствие роста квалификации и мастерства в связи с увеличением производственного стажа;

- возможности использования остаточной трудовой активности, большого практического опыта и профессиональных знаний пенсионеров по старости и инвалидов на доступных для них работах и обеспечении соответствующих их физическим возможностям условий труда.

Экономическое значение охраны труда определяется эффективностью мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда и является экономическим выражением социальной значимости охраны труда. В связи с этим экономическое значение охраны труда оценивается результатами, получаемыми при изменении социальных показателей за счет внедрения мероприятий по улучшению условий труда. Результаты изменения социальных показателей следующие [24, с.133]:

## 1. Повышение производительности труда.

Оно достигнуто в результате:

- увеличения работоспособности за счет улучшения условий труда.

При температуре воздуха на рабочих местах 26 – 30 °С работоспособность человека составляет всего 20 - 50% ее уровня при температуре 18°С.

При неудовлетворительном освещении (в 2 - 4 раза ниже нормы) производительность труда снижается на 4 - 8 %;

- предупреждения утомления за счет улучшения условий труда. Всякое отклонение условий труда на рабочих местах от санитарно-гигиенических нормативов заставляет организм человека дополнительно тратить энергию для оказания противодействия неблагоприятному воздействию вредных производственных факторов. Так, например, при интенсивности шума на рабочем месте 90 дБА рабочий в среднем затрачивает на 20 % больше физических усилий и нервно-психологических нагрузок для того, чтобы сохранить выработку, которую он обеспечивает при интенсивности шума 70дБА;

- повышения эффективности использования оборудования и фонда рабочего времени за счет снижения внутрисменных простоев из-за ухудшения самочувствия по условиям труда и микротравм. При комплексном воздействии на рабочего одновременно нескольких вредных производственных факторов эти простои могут составлять 20 - 40 % целодневных потерь, обусловленных производственным травматизмом и заболеваемостью;

- повышения слаженности в работе при нормализации психологического климата вследствие улучшения условий труда.

## 2. Снижение непроизводительных затрат времени и труда.

Эти затраты складываются из-за неблагоприятных условий труда, обусловленных организацией рабочих мест без учета требований эргономики. Обычно непроизводительные затраты времени и труда, увеличивающие трудоемкость работ, связаны с необходимостью выполнения лишних движений, физических усилий, нервно-психологических нагрузок, принятием неудобных поз вследствие не-

удачного расположения органов управления оборудованием, конструктивного оформления рабочих мест и получением лишней информации.

### 3. Увеличение фонда рабочего времени.

Оно получено за счет сокращения целодневных потерь из-за неявки на работу в результате производственной травмы или заболевания. Условия труда существенно влияют не только на профессиональную заболеваемость, но и на возникновение и длительность общих заболеваний. 25 - 30 % общих заболеваний на производстве связано с неблагоприятными условиями труда. Результаты исследований НИИ труда свидетельствуют о том, что превышение допустимой температуры воздуха в рабочей зоне производственных помещений на 1 °С сопровождается увеличением потерь рабочего времени из-за сердечнососудистых заболеваний в среднем на 4,1 дня в расчете на 100 рабочих, а превышение допустимого уровня шума на рабочем месте на 10 - 20 дБ увеличивает длительность временной нетрудоспособности по той же причине в среднем на 2,7 дня на 100 работающих.

### 4. Экономия расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда.

Такие льготы и компенсации, как сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск, связаны со значительными трудовыми потерями и сопровождаются выплатами больших денежных сумм за фактически не отработанное время. Другие разновидности льгот и компенсаций (повышенные тарифные ставки, льготные пенсии, лечебно-профилактическое питание, бесплатная выдача молока) также сопровождаются расходом значительных денежных средств. Создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, позволяет полностью или частично отменить эти льготы и компенсации, что дает значительную экономию расходов на эти цели.

### 6. Снижение затрат из-за текучести кадров по условиям труда.

Из общего числа уволившихся по собственному желанию около 21 % составляют лица, не удовлетворенные условиями труда (тяжелый физический труд, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия, монотонность работы, ухуд-

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		31

шение здоровья ит. п.). На предприятиях особенно высока текучесть кадров среди занятых тяжелым физическим трудом. По этой причине увольняется 21 %, а ушедшие с работы с мотивировкой ухудшения состояния здоровья составляют 6,6 - 7,2 % общего количества не удовлетворенных условиями труда.

Текучесть рабочей силы наносит существенный ущерб предприятиям, так как увольняющиеся некоторый период времени работают с пониженной производительностью, принимаемые вместо них новые рабочие требуют производственного обучения. Процесс увольнения и найма также сопровождается определенными затратами денежных средств. В целом по народному хозяйству текучесть кадров наносит значительные экономические потери, так как каждый уволившийся при переходе с одного предприятия на другое в среднем не работает около одного месяца [29, с.6].

Применяемый на ряде производств комплекс мер по охране труда не всегда обеспечивает эффективность, гарантирующую полностью безопасные и здоровые условия труда. Такое положение сложилось из-за отсутствия одновременной научной и проектно- конструкторской разработки новых технологий и соответствующих им решений, по охране труда. Поэтому в настоящее время на многих предприятиях еще широко используется система льгот и компенсаций, предоставляемых лицам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (кочегары паровых и водогрейных котлов, машинисты аммиачных компрессоров и др.). Право на получение льгот и компенсаций имеют рабочие, ИТР и служащие, профессии и должности которых указаны в специальных списках и перечнях производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда.

Система льгот и компенсаций не заменяет, а только дополняет используемый на предприятиях комплекс мероприятий по охране труда. Эта система включает дополнительные отпуска, сокращенные рабочие дни и льготное пенсионное обеспечение, лечебно-профилактическое питание, доплаты к заработной плате; бесплатную выдачу молока. Их оздоровительное и компенсационное значение заключается в следующем [34, с.22]:

- Дополнительный отпуск (от 6 до 36 дней). Он не только уменьшает длительность периода неблагоприятного воздействия на работающих вредных производственных факторов, но, прежде всего, способствует выделению из организма накопившихся в нем токсичных и других веществ, снятию утомления из-за напряженной умственной и физической работы, восстановлению нарушенных функций и ликвидации начальных стадий неблагоприятных физиологических изменений во внутренних органах и системах человека.

- Сокращенный рабочий день. Уменьшение рабочей смены всего на один час фактически сокращает на один месяц годовой фонд рабочего времени каждому работающему, пользующемуся этой льготой, повышает его часовой заработок на 16%. Эта разновидность льготы оказывает на работающего такие же воздействия, как и дополнительный отпуск.

- Льготное пенсионное обеспечение. Оно предоставляется работающим во вредных условиях и горячих цехах в соответствии со списком №1, а также занятым на работах с тяжелыми условиями труда (список №2). Оно заключается в предоставлении пенсии в более ранние сроки, чем на общих основаниях, при меньшем стаже работы и в больших размерах.

- Снижение пенсионного возраста и необходимого для получения пенсии стажа работы не только сокращает длительность периода неблагоприятного воздействия на рабочего вредных производственных факторов, но и обеспечивает более раннее выведение из организма накопившихся в нем вредных веществ, восстановление нормальной деятельности всех систем его жизнеобеспечения.

- Лечебно-профилактическое питание. Питание, выдаваемое работающему бесплатно, является средством повышения сопротивляемости его организма воздействию вредных производственных факторов, снижения заболеваемости и предупреждения наступления преждевременного утомления. Эта льгота предоставляется рабочим и служащим, занятым на работах с особо вредными условиями труда.

- Доплата к заработной плате. Она обусловлена специфическими условиями труда на рабочих местах; составляет 4 - 24 % тарифной ставки и направлена на укрепление организма и повышение его сопротивляемости воздействию вредных производственных факторов за счет улучшения бытовых условий и питания.

- Бесплатная выдача молока. Она преследует цель повысить сопротивляемость организма рабочего воздействию токсических веществ, вызывающих нарушение функций печени, белкового и минерального обменов, резкое раздражение слизистых оболочек верхних дыхательных путей. Действие молока заключается в нормализующем влиянии на ряд обменных процессов и функций организма. Однако выдача молока должна производиться строго в соответствии с рекомендациями врача, так как при взаимодействии с некоторыми токсичными веществами оно дает не положительный, а отрицательный эффект (например, со свинцом).

Одной из главных задач системы управления охраной труда на предприятии является улучшение условий труда. В соответствии с уровнем их улучшения руководители министерств и ведомств обязаны уменьшать дополнительные отпуска или устанавливать их, а также рабочий день нормальной продолжительности, если все нормируемые параметры условий труда соответствуют требованиям действующего законодательства по охране труда.

При этом условия также частично или полностью должны отменяться предоставленные рабочим другие льготы и компенсации за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

## 2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ ОРТПЦ

### 2.1 Реализация политики и целей в области охраны труда в ОРТПЦ

Для реализации политики и целей в области охраны труда Областной радиотелепередающий центр обязан обеспечить:

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

Создание и функционирование системы управления охраной труда.

Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Ознакомление работников с требованиями охраны труда. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности.

Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Предоставление обобщенных сведений о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях (форма статистической отчетности N 7-травматизм), сведений о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев (приложение к форме N 7-травматизм сдается 1 раз в 3 года) и статистической формы N 1-Т (условия труда) в соответствующий федеральный орган исполнительной власти.

Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Профилактику профессиональных заболеваний и предупреждение несчастных случаев на производстве.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, ин-

формации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов ФСС РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

Проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда в РТРС (филиале РТРС), а также мероприятий, установленных перечнем по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест).

Приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными приказом Минздравсоцразвития РФ от 18 июня 2010 г. № 454н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		37

на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Коллективным договором РТРС и локальными нормативными документами РТРС.

Обеспечение хранения, своевременной бесплатной стирки, сушки, дезинфекции, чистки, ремонта и замены выданной работнику спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и загрязнёнными условиями труда, в соответствии с нормами и условиями, установленными Приказом Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» от 17.12.2010 №1122н.

Приобретение и выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам в соответствии с нормами и условиями, установленными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов).

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на

работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Областной радиотелепередающий центр не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Перечень работников, подлежащих медицинским осмотрам в соответствии с настоящим пунктом, утверждается в генеральной дирекции – приказом Генерального директора РТРС, в филиалах – приказом директора филиала.

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Организацию обучения, инструктажа, проверки знаний требований охраны труда работников в соответствии с порядком, установленном Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», Положением об обучении работников РТРС в области охраны труда и другими локальными нормативными актами РТРС (филиала РТРС).

Областной радиотелепередающий центр не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Порядок допуска сторонних лиц на объекты РТРС осуществляется согласно инструкции, утверждаемой работодателем.

Подготовку специалистов по охране труда и повышение их квалификации.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		39

Обучение работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

Организацию обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Приобретение стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, промышленной безопасности и безопасности дорожного движения, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (уголков) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами.

Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории РТРС (филиала РТРС) в целях обеспечения безопасности работников.

Организацию и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

Перепланировку размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.

Проведение совместно с профсоюзными организациями «дня охраны труда», смотры-конкурсы на звание «лучшая организация по условиям и охране труда», «лучший уполномоченный по охране труда» и др.

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, забо-

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		40

левших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.

Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.

Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.

Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Нанесение на производственное оборудование, устройства управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

Установку предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

Механизацию и автоматизацию технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опо-

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		41

рождением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.

Механизацию работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

Механизацию уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

Модернизацию оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).

Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.

Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.

Иные мероприятия по улучшению условий и охраны труда в РТРС (филиалах РТРС), запланированные работодателем в пределах утвержденного бюджета доходов и расходов РТРС.

Мероприятия по реализации указанных выше обязанностей осуществляются за счет собственных средств работодателя и включаются в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, реализуемых работодателем в текущем финансовом году за счет средств утвержденного Бюджета доходов и расходов РТРС, и оформленный согласно приложению № 6 к Коллективному договору РТРС.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в РТРС в размере не менее 0,2 процентов суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Для обеспечения соблюдения нормативных требований и эффективного управления охраной труда работодатель устанавливает единую систему организации работы по охране труда в РТРС, а также трудовые функции руководителей структурных подразделений генеральной дирекции и филиалов РТРС, должностных лиц, ответственных за проведение работы, направленной на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, согласно Приложению 1 к настоящему Стандарту.

Работодатель имеет право:

- определять требования к техническим и финансовым ресурсам, необходимым для обеспечения охраны труда в РТРС;
- обеспечивать контроль за использованием ресурсов;
- назначать подготовленный персонал для выполнения работ и проверок, включая внутренние аудиты условий и охраны труда;

- устанавливать требования к квалификации работников, занятых выполнением работ по охране труда, с учетом рекомендаций, установленных в утвержденных квалификационных характеристиках и профессиональных стандартах.

Работники РТРС обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством;

- правильно применять СИЗ и СКЗ;

- 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- 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 в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Работники РТРС, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении требований Положения об организации охраны труда в РТРС, подвергаются дисциплинарным взысканиям, а также могут привлекаться к административной или уголовной ответственности в установленном законодательством РФ порядке.

Ответственность за несчастные случаи, происшедшие в процессе трудовой деятельности, несут как работники, которые не обеспечили выполнение организационно-технических мероприятий по безопасному выполнению работ, так и работники, нарушившие требования охраны труда непосредственно при выполнении работ.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		44

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, а также для организации сотрудничества в области охраны труда между работодателем и работниками в соответствии с действующим законодательством в РТРС создается служба охраны труда и назначаются работники, на которых (наряду с основной работой) возлагают выполнение обязанностей по охране труда, создаются комитеты (комиссии) по охране труда и выбираются уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

Ответственность за организацию деятельности службы охраны труда в генеральной дирекции РТРС несёт первый заместитель генерального директора по экономике и финансам, в филиале – директор (и.о.директора) филиала или главный инженер филиала на основании приказа директора филиала.

Работники службы охраны труда несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных Положением о службе охраны труда в РТРС.

Работники должны быть обучены с учетом специфики выполняемых работ, иметь соответствующую квалификацию и компетентность, необходимые для безопасного выполнения работ.

Областной радиотелепередающий центр устанавливает наличие у работника соответствующих знаний, умений и опыта, необходимых для:

- выполнения обязанностей в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством;
- понимания ответственности за соответствие его действий требованиям охраны труда, системы управления охраной труда, политике в области охраны труда, включая действия работника в аварийных и чрезвычайных ситуациях.

Областной радиотелепередающий центр обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Положением об обучении работников РТРС в области охраны труда.

В процессе обучения работников и проверки их знаний по охране труда учитываются различные уровни: ответственности обучаемого, требуемой компетентности обучаемого и риска на рабочих местах.

Организация и методологическое сопровождение проведения обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда выполняет Служба охраны труда РТРС в соответствии с Положением о службе охраны труда в РТРС.

Обеспечение проведения занятий по охране труда и наличия мест (кабинеты, уголки охраны труда), содержащих необходимые работникам материалы по охране труда для обучения и ознакомления, должны быть организованы с учетом рекомендаций:

- в генеральной дирекции – службой охраны труда Департамента кадровой политики;

- в филиале – подразделением (работником), ответственным за охрану труда (служба по охране труда, отдел по охране труда, инженер по охране труда, специалист по охране труда, лицо, на которое возложены обязанности по обеспечению охраны труда в филиале).

Областной радиотелепередающий центр периодически проводит самостоятельную оценку системы управления охраной труда в РТРС, соответствия состояния охраны труда действующему законодательству, государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям настоящего Стандарта, целям и политике РТРС в области охраны труда.

Для проведения качественной оценки работодатель осуществляет мониторинг системы управления охраной труда в РТРС, обобщает и анализирует данные о:

- необходимых качественных и количественных показателей условий и охраны труда в РТРС для установления их соответствия действующему законодательству, государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям настоящего Стандарта, целям и политике РТРС в области охраны труда и результатах их соответствия (отклонения);

- несчастных случаях, профессиональных заболеваниях, происшествиях и других свидетельствах недостаточной эффективности системы управления охраной труда;

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотрах работников;

- финансовых средствах, затраченных на функционирование системы управления охраной труда, выполнение мероприятий по охране труда, их корректировку, обязательные медицинские осмотры работников, санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников;

- материально-технических ресурсах, использованных для обеспечения безопасных условий труда работников.

Для проведения своевременной оценки и контроля ответственные должностные лица филиалов РТРС предоставляют в службу охраны труда Департамента кадровой политики РТРС следующие данные:

- в течение суток после несчастного случая одновременно с предоставлением в органы и организации, указанные в статье 228 ТК РФ, - факсом, по электронной почте и другими имеющимися средствами связи – извещение о несчастном случае, а также устное сообщение о несчастном случае по телефону (рабочему городскому или мобильному) работнику службы охраны труда Департамента кадровой политики;

- до 01 февраля - через систему электронного документооборота (с сопроводительным письмом на имя директора Департамента кадровой политики генеральной дирекции РТРС) - обобщенные сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях (формы статистической отчетности № 1-Т (условия труда) и № 7- травматизм - ежегодно, а приложение к форме N 7-травматизм - 1 раз в 3 года);

- по окончании расследования каждого несчастного случая на производстве - через систему электронного документооборота (с сопроводительным письмом на имя директора Департамента кадровой политики генеральной дирекции РТРС) –

копию акта по форме Н-1, а также другие материалы расследования, запрашиваемые службой охраны труда;

- на дату утверждения - через систему электронного документооборота (с сопроводительным письмом на имя директора Департамента кадровой политики генеральной дирекции РТРС) – копию утвержденного Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- на дату предоставления организацией филиалу отчета о проведении специальной оценки условий труда - через систему электронного документооборота (с сопроводительным письмом на имя директора Департамента кадровой политики генеральной дирекции РТРС):

- сводную ведомость специальной оценки условий труда,
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда,
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

- в рабочем порядке – другие запрашиваемые службой охраны труда данные.

Оценка состояния охраны труда может осуществляться по следующим направлениям:

- проведение специальной оценки условий труда;
- организация работы структурного подразделения (службы, отдела, группы) или работника, ответственного за охрану труда;
- организация обучения, проведения инструктажей и проверки знаний правил, норм и инструкций по охране труда;
- планирование и реализация мероприятий по охране труда;
- организация безопасного и безаварийного функционирования объектов повышенной опасности и безопасного выполнения работ с повышенной опасностью;
- предоставление льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, сокращение или модернизация рабочих мест с неблагоприятными условиями до уровня, отвечающего требованиям охраны труда;

- организация деятельности комиссий (комитетов) по охране труда;
- деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации или трудового коллектива.

Основными критериями эффективности системы охраны труда являются:

- степень соответствия условий труда нормативным требованиям;
- уровень производственного травматизма.

Оценка состояния охраны труда на уровне сторон социального партнерства осуществляется на заседаниях комиссии по ведению коллективных переговоров в порядке, установленном положением о комиссии и Коллективным договором РТРС.

Областной радиотелепередающий центр обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

В целях обеспечения проведения специальной оценки условий труда Областной радиотелепередающий центр вправе в установленном законодательством порядке:

- выбирать организацию для проведения специальной оценки условий труда,
- проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда;
- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным законодательством о специальной оценке условий труда;
- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
- обжаловать действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

В целях обеспечения проведения специальной оценки условий труда Областной радиотелепередающий центр обязан в установленном законодательством порядке:

- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

- не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

- обеспечить проведение внеплановой специальной оценки условий труда в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;

2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований федерального закона о специальной оценке условий труда;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Если в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в законодательстве о специальной оценке условий труда. До проведения специальной оценки условий труда для целей установления работникам гарантий и компенсаций могут использоваться результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, установленном ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Результаты оценки состояния охраны труда используются работодателем для проведения изменений в системе управления охраной труда, политике и целях в области охраны труда в РТРС.

Данные последней оценки состояния охраны труда сравниваются с результатами оценки производственных рисков и результатами предыдущих оценок в целях выявления тенденции улучшения (ухудшения).

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		51

На основании результатов оценки и сопоставления результатов оценок состояния охраны труда служба охраны труда Департамента кадровой политики составляет отчеты, вырабатывает предложения по корректировке политики с целью обеспечения ее постоянного соответствия изменяющимся потребностям РТРС и представляет директору Департамента кадровой политики и руководству РТРС на рассмотрение и утверждение.

Наряду с самостоятельной, социально-партнерской и другой оценкой независимую оценку состояния охраны труда по решению руководства РТРС могут проводить сторонние организации в порядке и на условиях, установленных законодательством в области оказания услуг и охраны труда, а также договором с работодателем.

## 2.2. Требования к системе управления охраной труда

Областной радиотелепередающий центр (ОРТПЦ) несет ответственность за охрану труда, обеспечивает разработку, внедрение и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с установленными требованиями.

Система управления охраной труда в ОРТПЦ предусматривает:

- соблюдение требований охраны труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, распространяющиеся на деятельность РТРС;
- политику и цели работодателя в области охраны труда в РТРС;
- распределение обязанностей и ответственности в области охраны труда между работниками и работодателем;
- порядок оценки состояния охраны труда и контроля за обеспечением охраны труда в РТРС.

Политика Областного радиотелепередающего центра в области охраны труда предусматривает:

- планирование мероприятий, показателей условий и охраны труда, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда и постоянное улучшение условий и охраны труда работников;

- контроль плановых показателей охраны труда;

- возможность осуществления корректирующих и предупредительных действий;

- оценку состояния охраны труда в РТРС, включая систему управления охраной труда, анализ ее функционирования, с тем чтобы обеспечивать соответствие принятой политике и ее последовательное совершенствование;

- возможность адаптации к изменяющимся обстоятельствам;

- структуру управления охраной труда.

Цели в области охраны труда в Областного радиотелепередающего центра:

- соответствие условий и охраны труда в РТРС законодательству в области охраны труда (государственным нормативным требованиям охраны труда);

- определение потребности, приобретение и ввод в работу необходимых оптимальных для работы с точки зрения охраны труда производственно-технических и производственно-хозяйственных ресурсов, обусловленных технологическим процессом производства, оборудования рабочих мест, а также сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающихся и обезвреживающих средств;

- обеспечение условий и охраны труда, достигнутых путем коллективных переговоров и закрепленных в Коллективном договоре РТРС;

- координация и контроль правильности организации работы по обеспечению безопасных условий труда;

- формирование и эффективное функционирование службы охраны труда в РТРС;

- совершенствование и актуализация методов управления охраной труда и средств контроля;

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		53

- разъяснение работникам степени соответствия рабочих мест установленным требованиям условий и охраны труда,
- обеспечение приобретения работниками навыков, необходимых для достижения требуемого уровня безопасности их труда;
- обеспечение проведения медицинских осмотров в установленных законодательством случаях;
- выявление и контроль вредных и опасных производственных факторов и работ, при наличии которых необходимы специальные меры защиты, предварительный и периодический медицинский осмотр и т.п., дополнительные меры, направленные на обеспечение безопасности и охраны труда работников.

При установлении и анализе политики и целей в области охраны труда Областной радиотелепередающий центр учитывает:

- требования трудового законодательства;
- государственные нормативные требования охраны труда;
- важные факторы охраны труда, технологические, финансовые, эксплуатационные и другие особенности хозяйственной деятельности структурных подразделений;
- ресурсные возможности, характер и масштаб хозяйственных рисков, хозяйственные цели РТРС;
- требования стандартов безопасности труда;
- профессиональный риск;
- результаты (при их наличии) государственной экспертизы, специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест;
- мнение заинтересованных сторон, в том числе уполномоченного работника-ми органа в порядке, установленном статье 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов; возможности превышения в РТРС современного технического уровня обеспечения охраны труда; сроки, в которые должны быть достигнуты установленные цели.

Областной радиотелепередающий центр как работодатель:

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		54

- определяет и документально оформляет политику и цели в области охраны труда в РТРС, их поддержку и реализацию на всех уровнях управления;

- периодически анализирует и при необходимости корректирует политику с целью обеспечения ее постоянного соответствия изменяющимся потребностям РТРС;

- доводит политику в области охраны труда через службу охраны труда до руководителей структурных подразделений, которые организуют и осуществляют выполнение требований охраны труда.

### 2.3. Организация охраны труда в ОРТЦ

Директор (и.о. директора) филиала Областного радиотелепередающего центра руководит работой по охране труда в филиале в соответствии с требованиями законодательства РФ, Коллективным договором РТРС и Стандартом предприятия «Требования к системе охраны труда в РТРС», в том числе:

1. Организует и осуществляет контроль за соблюдением руководителями подразделений филиала законодательства и других нормативных документов по охране труда, выполнением Стандарта предприятия «Требования к системе охраны труда в РТРС», приказов (распоряжений) и указаний Генерального директора РТРС и предписаний органов государственного надзора в области охраны труда.

2. Организует разработку и контролирует выполнение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

3. Обеспечивает:

- проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников в установленном порядке;

- проведение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обучение и проверку знаний правил охраны труда работниками организации в соответствии с Положением о порядке обучения безопасным методам труда работников;

- разработку инструкций по охране труда, программ обучения работников и инструктажей;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении и таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- создание кабинета (уголка) охраны труда в филиале;
- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям нормативных документов;
- работу по проведению специальной оценки условий труда;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями нормативных документов;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, наличии вредных и опасных производственных факторов, риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной и коллективной защиты, гарантиях и компенсациях в области охраны труда;
- своевременное представление в установленном порядке статистической отчетности по охране труда в Департамент кадровой политики и региональное статистическое управление;
- необходимыми страховочными системами работников, занятых на работах по обслуживанию антенно-мачтовых сооружений (согласно Приказу № 196 от 27.06.2014 г.)

Рассматривает состояние условий и охраны труда, заслушивает отчеты руководителей отдельных подразделений о проводимой ими работе по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма, о ходе выполнения планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, Коллективного договора РТРС, оценивает результаты работы структурных подразделений по созданию безопасных условий труда.

Организует проведение проверок состояния охраны труда на объектах филиала и принимает участие в них.

В случае выявления нарушений требований охраны труда выдает работникам филиала предписания об их устранении и осуществляет контроль за исполнением предписаний.

Для выполнения работ по охране труда в Областном радиотелепередающем центре создано структурное по охране труда.

Главный инженер Областного радиотелепередающего центра:

1. Осуществляет организацию производства, производственных процессов, эксплуатацию оборудования и транспортных средств в соответствии с требованиями охраны труда.

2. Обеспечивает соответствие требованиям охраны труда новых и реконструированных производственных объектов, нового и модернизированного оборудования при их приемке и вводе в эксплуатацию.

3. Руководит работой по улучшению условий и охраны труда в филиале и выполнению положений Коллективного договора, а также приказов (распоряжений) и указаний директора филиала, касающихся охраны труда.

4. Обеспечивает выполнение утвержденного в соответствии с Коллективным договором РТРС плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в филиале.

5. Возглавляет комиссию по проведению специальной оценки условий труда в филиале.

6. Осуществляет контроль за условиями труда в производственных подразделениях филиала.

7. В случае выявления нарушений требований охраны труда выдает работникам производственных подразделений филиала предписания об их устранении и осуществляет контроль за исполнением предписаний и др.

Главный бухгалтер Областного радиотелепередающего центра:

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		57

1. Обеспечивает бухгалтерский и налоговый учет средств, расходуемых на охрану труда в филиале, в том числе в соответствии с Коллективным договором РТРС и утвержденным планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включая бухгалтерский учет поступления, движения и списания СИЗ и СКЗ, поставляемых в филиал, в установленном порядке.

2. Обеспечивает отражение бухгалтерских операций по учету средств, расходуемых на охрану труда в филиале, на балансовых счетах в ведомости и журналах соответствующих форм, своевременную подготовку и предоставление отчетности о расходовании средств на охрану труда.

3. Организует своевременное проведение инвентаризации, сверку данных бухгалтерского и складского учета.

Главный экономист филиала Областного радиотелепередающего центра:

1. Совместно с кадровыми работниками и работниками охраны труда разрабатывает и внедряет мероприятия по моральному и материальному стимулированию работников за активное участие в улучшении условий и охраны труда.

2. Совместно с работниками охраны труда разрабатывает мероприятия по минимизации и устранению вредных и опасных производственных факторов, требующие финансовых вложений.

3. Осуществляет финансовое планирование и обеспечение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Коллективным договором РТРС, в том числе финансирование обязательных выплат, предоставления СИЗ и СКЗ, смывающих и обезвреживающих средства, молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания и др.

4. Осуществляет контроль за полным освоением средств, выделяемых на реализацию мероприятий по охране труда.

5. Осуществляет своевременную подготовку и предоставление отчетов о финансировании деятельности филиала по охране труда.

Главный юрист Областного радиотелепередающего центра:

1. Дает правовое заключение по представленным материалам о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда.

2. Оказывает правовую помощь по вопросам охраны труда руководителям производственных подразделений, профсоюзной организации и работникам филиала.

3. Осуществляет правовую экспертизу разрабатываемых локальных нормативных актов филиала в области охраны труда на соответствие их действующему законодательству.

Начальник кадрового подразделения Областного радиотелепередающего центра:

1. Обеспечивает выдачу, ведение, хранение и сдачу в архив контрольных листов.

2. Составляет списки лиц, подлежащих медицинским осмотрам, и представляет в подразделение (работнику) охраны труда.

3. Совместно с работниками охраны труда составляет и обновляет списки лиц, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, оформляет кадровые документы на предоставление им гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ и Коллективным договором РТРС.

4. Совместно с главным инженером и работником охраны труда в целях минимизации и исключения воздействия вредных и опасных производственных факторов разрабатывает оптимальные режимы рабочего времени работников с учетом производственной необходимости соблюдения режимов работы оборудования, рациональной организации труда, соблюдения баланса рабочего времени труда и времени отдыха и др.

Начальник цеха, станции, участка, отдела оперативного управления сетью Областного радиотелепередающего центра организует работу подчиненного подразделения в соответствии с требованиями законодательства РФ, Коллектив-

ным договором РТРС и Стандартом предприятия «Требования к системе охраны труда в РТРС», в том числе:

1. Организует эксплуатацию и техническое обслуживание закрепленных за подразделением производственного оборудования, аппаратуры, приборов и инструментов в соответствии с требованиями охраны труда.

2. Обеспечивает соответствие требованиям охраны труда нового и модернизированного оборудования при его приемке и вводе в эксплуатацию.

3. Осуществляет проведение обучения и инструктажей на рабочем месте в соответствии.

4. Обеспечивает в случаях, предписанных требованиями норм и правил по охране труда, выполнение работ по нарядам-допускам. Не допускает выполнения работ, требующих специального разрешения, без необходимых документов.

5. Контролирует:

- выполнение требований по охране труда, предусмотренных законодательством и другими нормативными документами по охране труда;

- соблюдение инструкций по охране труда;

- правильное применение СИЗ и СКЗ,

- состояние условий и охраны труда,

- безопасность рабочих мест и др.

#### 2.4 Анализ условий труда на основании результатов аттестации и спецоценки

Согласно положениям трудового законодательства организации и индивидуальные предприниматели, являющиеся работодателями, независимо от применяемого ими режима налогообложения должны проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда. Согласно статье 209 ТК РФ аттестация рабочих мест по условиям труда — оценка условий труда на рабочих местах с целью выявления вредных и (или) опасных производственных факторов. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утвержден приказом Минздравсоцразвития

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		60

России от 26.04.2011 № 342н. Указанный Порядок содержит требования к проведению аттестации, оформлению ее результатов и их использованию.

С 1 января 2014 года процедура аттестации рабочих мест в организациях заменена на процедуру специальной оценки условий труда. Основу составляет вступивший в силу закон РФ № 426 – ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда», Приказ от 24 января 2014 г. N 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнения».

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

В соответствии с классификацией, предусмотренной статьей 14 Закона № 426-ФЗ, условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс) и опасные (4 класс) условия труда. При этом вредные условия труда (3 класс) подразделяются на 4 подкласса, соответствующих определенной степени вредности:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени);
- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени);
- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени);
- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени).

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		61

С 2014 года введен дополнительный тариф страховых взносов в ПФР за особые условия труда (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Качественный состав работников по возрасту

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Опасный	4	8,0 процента
Вредный	3.4	7,0 процента
	3.3	6,0 процента
	3.2	4,0 процента
	3.1	2,0 процента
Допустимый	2	0,0 процента
Оптимальный	1	0,0 процента

Но если работодатель будет улучшать условия труда и снижать вредные и опасные факторы, то дополнительный тариф будет уменьшаться.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) была введена с 1 января 2014 года взамен аттестации рабочих мест (АРМ). На первый взгляд, кажется, что отличий в порядке проведения нет и что специальная оценка – практически та же самая аттестация. Но если проанализировать более детально, СОУТ отличается от АРМ Основные отличия:

При АРМ описывались фактические значения состояния условий труда, новая процедура представляет комплексный объем работ по оценке условий труда на рабочих местах, где затрагиваются вопросы охраны труда, социального обеспечения работников, планирования расходов организации на мероприятия по улучшению созданных условий.

СОУТ была принята в рамках Федерального закона «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г., АРМ действовала на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ № 342-н «О порядке проведения АРМ по условиям труда» от 26.04.2011 года. На уровень федерального закона спецоценка была выдвинута в связи с Поручением Президента РФ В.В. Путина о замещении рабочих мест с вредными условиями труда. Закон разрабатывался в предельно короткие сроки, чтобы начать 2014 год с «нового листа».

Организация проведения СОУТ по-прежнему возлагается на работодателя и организацию, проводящую спецоценку (Организация по СОУТ), которая привле-

кается на основании гражданско-правового договора. Права и обязанности организаций по СОУТ, а также работодателей и работников в новом порядке были конкретизированы и выделены в отдельные статьи. При АРМ обязательства участников содержались в тексте документа в разрозненном виде. Также при спецоценке появляется новый участник – эксперт по спецоценке. Ранее функции по оценке и оформлению результатов возлагались на специалиста по АРМ, которым мог быть любой сотрудник, проработавший более 3-х лет, имеющий высшее техническое образование и прошедший профильные курсы обучения в объеме 144 часов. Эти же требования остаются и для эксперта. Единственное, объем профподготовки был сокращен до 72 часов и впервые была введена аттестация в Минтруде.

Минтруда – теперь это единственный полномочный орган, который может выдать сертификат на право выполнения работ по СОУТ.

Изменен состав комиссии по спецоценке. Ранее в аттестационную комиссию по АРМ включались представители работодателя, специалист по охране труда, представители профсоюзной организации и аттестующей организации. Комиссия по спецоценке представлена прежним составом, за исключением представителя организации, проводящей спецоценку.

При АРМ аттестации подлежали все рабочие места, за исключением сотрудников, занятых за компьютерами менее 50 % рабочего времени. СОУТ подлежат все рабочие места, за исключением рабочих мест надомников, дистанционных работников и работников, которые вступили в трудовые отношения с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Периодичность проведения оценки остается прежней – 1 раз в 5 лет, кроме рабочих мест, которые по результатам получили положительную оценку. Для них предусмотрено декларирование, т.е. подтверждение соответствия условий труда государственным нормативам в области ОТ. Решение о декларировании принимает эксперт по спецоценке на основе анализа, проведенного в ходе идентификации факторов. Работодатель же, оформив декларацию по установленной форме, обя-

зан передать ее в Минтруд. Срок действия документа – пять лет, который автоматически продлевается без проведения каких-либо исследований, если на рабочих местах не происходит несчастных случаев и профзаболеваний.

Впервые при СОУТ появились понятия «идентификация потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса» и «декларирование соответствия условий труда» Идентификация подразумевает в себе сопоставление и установление совпадения имеющихся факторов на рабочих местах с факторами, предусмотренными классификатором вредных и опасных производственных факторов. Идентификация проводится экспертом по СОУТ на всех рабочих местах. Не проводится только в отношении рабочих мест, которые по результатам АРМ были признаны вредными или опасными и в отношении рабочих мест «списочников» (работников, чьи профессии относятся к Спискам № 1 и № 2 на гарантии и компенсации). Для этой группы рабочих мест всегда проводятся инструментальные замеры. Относительно декларирования. При АРМ существовала схожая с процедура — сертификация организации работ по ОТ, но она никак не могла повлиять на то, что аттестацию можно будет не проводить в последующем. На рабочих местах, на которых были идентифицированы ВОПФ, проводятся исследования и измерения, при которых определяется уровень воздействия на работника и устанавливается класс условий труда. Как было при АРМ.

Исследования всех без исключения рабочих мест проводились в три этапа: оценка соответствия условий труда гигиеническим нормативам, оценка травмоопасности и обеспеченности средств индивидуальной защиты (СИЗ, — ред.). На основе выявленных показателей устанавливался класс условий труда и готовился пакет документов. При СОУТ оценка по гигиеническим нормативам и эффективности применяемых СИЗ проводится (если средства эффективны, то предусматривается возможность снижения класса или подкласса условий труда), но вот травмоопасность была исключена по ряду причин. Узнайте подробнее здесь. Изменились сроки проведения внеплановой спецоценки. При вводе нового рабочего места, нового оборудования и приспособлений для работы, при изменении техно-

логических операций и изменении применяемых СИЗ, при несчастных случаях или по требованию профсоюзной организации, внеплановая СОУТ должна быть проведена в течение шести месяцев с момента наступления данных обстоятельств.

Внеплановая аттестация проходила в течение 1 года. Все результаты проведения спецоценки будут поступать в Федеральную государственную систему учета результатов проведения СОУТ. Обязанность за передачу информации несет организация по СОУТ. Работодатель, в свою очередь, обязан будет размещать на официальном сайте своей компании сводную ведомость результатов спецоценки и перечень мероприятий по улучшению условий труда<sup>1</sup>.

Отдельной статьей в спецоценке были оформлены требования по экспертизе качества результатов СОУТ. Заметное изменение — ранее она проводилась на безвозмездной основе вне зависимости от того, работодатель, работник или профсоюзный комитет обратился за услугой, то теперь проведение экспертизы качества СОУТ осуществляется на платной основе за счет средств заявителя. Данное условие в некотором роде ограничивает права работников, так как не каждому придется по нраву отстаивать свои права посредством выплаты госпошлины. Несмотря на то, что СОУТ теперь единственная процедура по оценке условий труда, результаты аттестации организаций, у которых не истек пятилетний срок, будут действовать и при СОУТ, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Проведем специальную оценку условий труда в организации.

График проведения СОУТ представлен в таблице 2.2.

<sup>1</sup> Графкина, М. В. Охрана труда и производственная безопасность. Учебник. – М. : Проспект, 2012. – 197 с.

Таблица 2.2 – График проведение СОУТ

№ п/п	Этапы работ	Сроки
1.	Начало проведения работ по специальной оценке условий труда	23.12 2016 г.
2.	Подготовка и утверждение перечня рабочих мест на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.	в течение 30 рабочих дней сдачи издания приказа о проведении СОУТ
3.	Выбор организации-исполнителя для проведения специальной оценки условий труда.	в течение 20 дней с даты издания приказа о проведении специальной оценки условий труда
4.	Подготовка материалов, справок и иной документации для организации – исполнителя по каждому рабочему месту и организации в целом.	в соответствии со сроками, предусмотренными в договоре с организацией оказывающей услуги по проведению СОУТ
5.	Проведение экспертами выбранной организации-исполнителем идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, проведение исследований (измерений) идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов, проведение оценки условий труда, проведение оценки эффективности применения средств индивидуальной защиты (при необходимости).	в соответствии со сроками, предусмотренными в договоре с организацией оказывающей услуги по проведению СОУТ
6.	Подготовка организацией-исполнителем отчета о проведенной специальной оценке условий труда.	в соответствии со сроками, предусмотренными в договоре с организацией оказывающей услуги по проведению СОУТ
7.	Рассмотрение и утверждению отчета о проведении специальной оценки условий труда.	в течение 15 рабочих дней с момента приема материалов отчета от организации – исполнителя
8.	Ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда под роспись	не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ

Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата

200301.2017.940 ПЗ ВКР

Лист

66

Результаты представлены в табл.2.3.

Таблица 2.3 – Результаты проведения специальной оценки условий труда

Наименование	Рабочие места, ед.	Работники, занятые на рабочих местах, чел.	Из них		
			женщины	В возрасте до 18 лет	инвалиды
Количество рабочих мест и численность работников, занятых на этих рабочих местах, всего	254	320	66	0	0
В том числе на которых проведена специальная оценка условий труда	254	320	66	0	0
Количество рабочих мест и численность на них работников по классам (подклассам) условий труда из числе рабочих мест, по которым проведена оценка:					
Класс 1	0	0	0	0	0
Класс 2	238	304	66	0	0
Класс 3.1	16	16	0	0	0

Аттестация рабочих мест проведена на рабочих местах с численностью работающих 320 человек, аттестовано 254 рабочих места. Не аттестованных рабочих мест нет (рис.2.1).

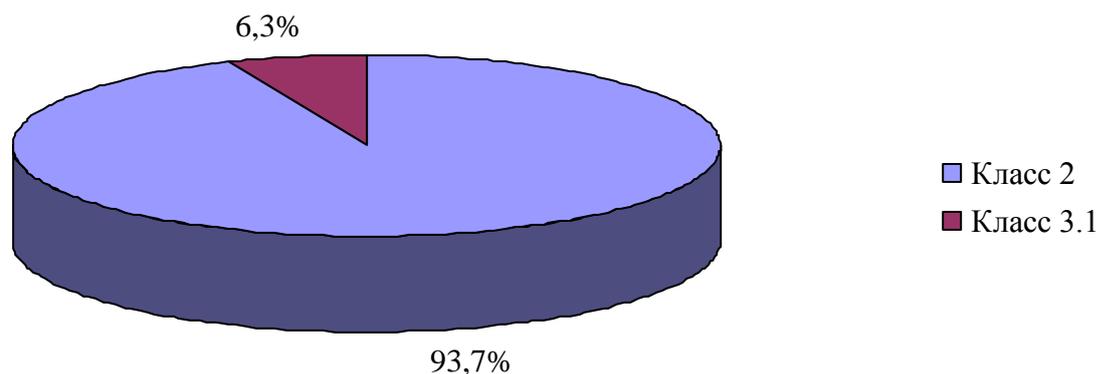


Рисунок 2.1 – Результаты аттестации рабочих мест в ОРТПЦ

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся

на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном статьей 9 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Работник поднимает 2 детали (вес одной детали 8кг) и переносит на расстояние 2 м. За 1 смену работник переносит 19 деталей. Глубоких наклонов корпуса (более 30) за смену 11. Стереотипные движения при региональной нагрузке – 1100. Перемещение в пространстве, обусловленные технологическим процессом – 25м. Статическая нагрузка 930 кгс·с.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		68

Физическая динамическая нагрузка:

Таблица 2.4 – Сопоставление значений по вредным факторам ремонтновщика

Фактор	Фактическое значение	Нормативное (оптимальное) значение	Класс УТ
<b>Тяжесть труда</b>			
1.1 физическая динамическая нагрузка (единицы внешней механической работы за смену, кг · м)	608	12500	1
1.2 Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную (кг)			
Подъем и перемещение (разовое) тяжести при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	8	15	1
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены	152	250	1
1.3 Стереотипные рабочие движения (количество за смену)			
При региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса)	1100	10000	1
1.4 Статическая нагрузка - величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложении усилий (кгс · с)			
Одной рукой	930	18000	1
1.5 Рабочая поза	Периодическое, до 25 % времени смены, нахождение в неудобной (работа с поворотом туловища, неудобным размещением конечностей и др.) и/или фиксированной позе (невозможность изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга). Нахождение в позе стоя до 60 % времени смены	Свободная, удобная поза, возможность смены рабочего положения тела (сидя, стоя). Нахождение в позе стоя до 40 % времени смены.	2
1.6 Наклоны корпуса	11	50	1
1.7 Перемещения в пространстве, обусловленные технологическим процессом, км	0,025	4	1
<b>Итоговый класс</b>			2
<b>Напряженность труда</b>			
2.1 Сенсорные нагрузки			
Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в сред-	59	до 75	1

Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата
------	------	----------	---------	------

нем за 1 час работы			
Число производственных объектов одновременного наблюдения	7	до 5	2
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю)	19	до 16	2
<b>2.2 Монотонность нагрузок</b>			
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	17	более 10	1
Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса в % от времени смены)	58	менее 75	1
Продолжительность (в сек) выполнения простых заданий или повторяющихся операций	более 100	более 100	1
Время активных действий (в % к продолжительности смены). В остальное время - наблюдение за ходом производственного процесса	20 и более	20 и более	1
<b>Итоговый класс</b>			<b>2</b>
<b>Химический фактор</b>			
Оксид углерода, мг/	51	не более 30 мин, за рабочую смену 100	2
Сернистый ангидрид, мг/ <sup>м<sup>3</sup></sup>	12	10	3.1
<b>Итоговый класс</b>			<b>3.1</b>
<b>4. Микроклимат</b>			
Температура воздуха (на момент измерений – охлаждающий микроклимат)°С	23	19,0-20,9	2
Относительная влажность воздуха, %	63	60-40	2
Скорость воздуха, м/с	2,5	0,5	2
<b>Итоговый класс</b>			<b>2</b>
<b>5. Световая среда</b>			
Освещенность, лк	200	300	3.1
Коэффициент пульсации, %	14	не более 20	1
<b>Итоговый класс</b>			<b>3.1</b>
<b>ЭМП</b>			
В, мкТл	112	100	3.1
Напряженность ЭМП,кВ/м	10	12	3.1
<b>Итоговый класс</b>			<b>3.1</b>
<b>Шум</b>			
Выполнение всех видов работ на	88	80	2

Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата
------	------	----------	---------	------

200301.2017.940 ПЗ ВКР

Лист

70

постоянных рабочих местах в производственных помещениях и на территории предприятий			
Итоговый класс			1
Итоговый класс УТ по всем факторам			3.1

Сопоставление с нормативными значениями вредных факторов менеджера по продажам ГСМ. Работник поднимает 2 детали (вес одной детали 8кг) и переносит на расстояние 2 м. За 1 смену работник переносит 19 деталей. Глубоких наклонов корпуса (более 30) за смену 11. Стереотипные движения при региональной нагрузке – 1100. Перемещение в пространстве, обусловленные технологическим процессом – 25м. Статическая нагрузка 930 кгс·с.

Физическая динамическая нагрузка:

Таблица 2.5 – Сопоставление значений по вредным факторам менеджера по ГСМ

Фактор	Фактическое значение	Нормативное (оптимальное) значение	Класс УТ
Тяжесть труда			
1.1 физическая динамическая нагрузка (единицы внешней механической работы за смену, кг · м)	608	12500	1
1.2 Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную (кг)			
Подъем и перемещение (разное) тяжести при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	8	15	1
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены	152	250	1
1.3 Стереотипные рабочие движения (количество за смену)			
При региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса)	1100	10000	1
1.4 Статическая нагрузка - величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложении усилий (кгс · с)			
Одной рукой	930	18000	1
1.5 Рабочая поза	Периодическое, до 25 % времени смены, нахождение в неудобной (работа с	Свободная, удобная поза, возможность смены рабочего положения тела (сидя,	2

	поворотом туловища, неудобным размещением конечностей и др.) и/или фиксированной позе (невозможность изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга). Нахождение в позе стоя до 60 % времени смены	стоя). Нахождение в позе стоя до 40 % времени смены.	
1.6 Наклоны корпуса	11	50	1
1.7 Перемещения в пространстве, обусловленные технологическим процессом, км	0,025	4	1
Итоговый класс			2
Напряженность труда			
2.1 Сенсорные нагрузки			
Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы	58	до 75	1
Число производственных объектов одновременного наблюдения	8	до 5	2
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю)	18	до 16	2
2.2 Монотонность нагрузок			
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	16	более 10	1
Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом технологического процесса в % от времени смены)	57	менее 75	1
Продолжительность (в сек) выполнения простых заданий или повторяющихся операций	более 100	более 100	1
Время активных действий (в % к продолжительности смены). В остальное время - наблюдение за ходом производственного процесса	20 и более	20 и более	1
Итоговый класс			2
3. Электромагнитные поля (кВ/м и мкТл)			
магнитной индукции, мТл	21	10	2
напряженности электростатического поля, кВ/м	43	60	1

Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата
------	------	----------	---------	------

200301.2017.940 ПЗ ВКР

Лист

72

Итоговый класс			2
4. Микроклимат			
Температура воздуха (на момент измерений – охлаждающий микроклимат)°С	19	19,0-20,9	1
Относительная влажность воздуха, %	65	60-40	2
Скорость воздуха, м/с	2	0,5	2
Итоговый класс			2
5. Световая среда			
Освещенность, лк	150	300	3.1
Коэффициент пульсации, %	12	не более 20	1
Итоговый класс			3.1
Уровень электромагнитного поля частотой 50 Гц			
В, мкТл	111	100	3.1
Напряженность ЭМП,кВ/м	9	12	3.1
Итоговый класс			3.1
Шум			
Выполнение всех видов работ на постоянных рабочих местах в производственных помещениях и на территории предприятий	30	80	1
Итоговый класс			1
Итоговый класс УТ по всем факторам			3.1

Таблица 2.6 – Сопоставление значений по вредным факторам инженера

Фактор	Фактическое значение	Нормативное (оптимальное) значение	Класс УТ
1. Тяжесть труда			
1.1 физическая динамическая нагрузка (единицы внешней механической работы за смену, кг · м)	4850	5000	2
1.2 Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную (кг)	15	15	2
Подъем и перемещение (разовое) тяжести при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	30	30	2
Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены	850	870	2
1.3 Стереотипные рабочие движения	39 200	40000	2

(количество за смену)			
При региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса)	18500	20000	2
1.4 Статическая нагрузка - величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложении усилий (кгс · с)	89000	100000	2
Одной рукой	34800	36000	2
1.5 Рабочая поза	Свободная, удобная поза, возможность смены рабочего положения тела. Нахождение в позе стоя до 40% от времени смены	Свободная, удобная поза, возможность смены рабочего положения тела. Нахождение в позе стоя до 40% от времени смены	1
1.6 Наклоны корпуса	88	100	2
1.7 Перемещения в пространстве, обусловленные технологическим процессом, км	6,4	8	2
Итоговый класс			2
2. Напряженность труда			
2.1 Сенсорные нагрузки			
Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы	10	75	1
Число производственных объектов одновременного наблюдения	3	5	1
2.2 Монотонность нагрузок			
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	8	10	1
Продолжительность (в сек) выполнения простых заданий или повторяющихся операций	48	100	1
Итоговый класс			1

Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

Результаты оценки условий труда офисных работников ОРТПЦ представлена в табл.2.7.

Таблица 2.7 – Результаты проведения специальной оценки условий труда офисных работников ОРТЦ

Индивидуальный номер рабочего места	Классы (подклассы) условий труда															Итоговый класс (подкласс) условий труда	Итоговый класс (подкласс) условий труда с учетом СИЗ	Повышенный размер оплаты труда	Ежемесячный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращенная продолжительность рабочего времени	Молоко	Лечебно-профилактическое питание	Льготное пенсионное обеспечение			
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16											
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет
4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет	нет

По результатам специальной оценки условий труда офисные работники имеют 2 класс условий труда.

Долгое время необходимость оценки условий, в которых работают сотрудники офисов, подвергалась сомнению: производственные факторы, влияющие на их работоспособность и здоровье, расценивались как несущественные по сравнению с теми, что оказывали воздействие на, скажем, монтажников или рабочих завода. Нормативные документы, регулирующие проведение аттестации рабочих мест, не учитывали нюансы работы клерков и менеджеров.

Проведение специальной оценки офисных рабочих мест считается более простым делом, и на то есть ряд причин:

В офисах существует значительное количество аналогичных рабочих мест — одинаково оборудованных, на которых сотрудники одинаковых должностей выполняют одинаковые трудовые функции. Согласно трудовому законодательству, подвергать оценке их все нет необходимости — достаточно проверить 20% аналогичных рабочих мест, установив для них всех один класс условий труда.

Многие оформленные в офисах сотрудники работают удаленно, что также облегчает задачу и работодателям, и инспектирующим организациям: спецоценка для удаленных рабочих мест не проводится.

Согласно пункту 4 статьи 10 ФЗ-426, если на рабочих местах не выявлены вредные и опасные производственные факторы, лабораторных измерений и экспертиз не проводится. На практике это означает, что практически во всех офисах нет нужды проводить испытания — крайне редко офисные условия труда действительно несут риск повышенного травматизма.

Тем не менее, вредные для здоровья факторы есть и в этом случае, и отнюдь не правы будут те, кто считает офисную работу самой безопасной для здоровья.

Вредные условия труда офисных работников

К факторам, способным оказать воздействие на сотрудников офисов, относятся:

Электромагнитное излучение;

Микроклимат рабочего места;

Напряженность трудового процесса;

Освещенность рабочей поверхности.

Однако первые три фактора не расцениваются экспертами как однозначно вредные, и влияние работы с офисной техникой на здоровье, таким образом, ими не учитывается. К тому же при спецоценке в офисах документы на оргтехнику проверку не проходят, и их безопасность тоже не может быть доказана таким путем.

Что же касается фактора напряженности рабочего процесса, то он и сам по себе неоднозначен, а в случае с офисными работниками — неоднозначен

вдвойне. Показателями напряженности является рабочая интенсивность и количество часов, которые сотрудник проводит в таком режиме. А если прибавить к этому нервно-психологические нагрузки, уровень ответственности за собственную работу и работу подчиненных (особенно значимый фактор для руководителей и менеджеров), риск повышенной нагрузки на глаза и статическое состояние опорно-двигательного аппарата, то становится ясно, что условия труда офисных работников никак нельзя назвать превосходными или хотя бы, как полагается по законодательству, оптимальными.

Многие специалисты полагают, что оптимальный класс условий труда — вымысел, поскольку предполагает минимальную напряженность, как умственную, так и физическую. Количество информации, получаемой работниками офисов — в основном, тружеников «умственной сферы» — а также слуховых и визуальных сигналов огромно, и уже по одному только этому фактору условия труда офисного коллектива сложно правильно оценить.

«Синдром менеджера», «синдром чемпионов», «болезнь яппи», «трудоголизм» — распространенные психические заболевания, которыми награждает своих работников офисный труд. Постоянное напряжение, игнорирование перерывов на обед, ненормированный рабочий день и нервные нагрузки, вызванные стремлением быть первыми и заработать побольше, ведут к куда более серьезным профессиональным заболеваниям: остеохондрозу, депрессии, неврозу, астенопии, в отдельных случаях — даже к алкоголизму и шизофрении.

Однако, как ни печально, а решения этой проблемы на законодательном уровне пока что не существует. Соблюдение режима труда и отдыха, нормативов длительности рабочего дня, инициатива компенсировать сотрудникам затраты на занятия спортом или обустройство для своих подопечных кратких перерывов на отдых в течение всего трудового процесса — сфера ответственности исключительно работодателя. В отличие от законодательно обусловленного проведения специальной оценки условий труда, которая также позволит спланировать все необходимые мероприятия, способные упростить жизнь офисным сотрудникам.

### 3 АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО РАДИОТЕЛЕПЕРЕДАЮЩЕГО ЦЕНТРА

#### 3.1 Анализ организационно-правовых условий труда

Общеизвестно, что успех любого бизнеса зависит от его правильной организации. Челябинский областной радиотелепередающий центр имеет индивидуальный стиль управления. Руководитель использует в определенные моменты авторитарность, берет удар на себя, и несет всю ответственность. Затем, для решения каких-то вопросов, он созывает персонал компании и ставит перед ними на рассмотрение целый ряд вопросов, т.е. использует пассивный стиль. И, наконец, часть обязанностей лидер возлагает на руководителей подразделений, в том числе, предоставляет им решение определенных вопросов и ответственность за принятие решений.

Стили лидерства и руководства. Основу для классификаций стилей руководства или стилей поведения дали теории, основанные на поведенческом подходе. При поведенческом подходе к лидерству эффективность определяется не столько личными качествами руководителя, сколько его манерой поведения по отношению к подчиненным. Немецкий психолог Курт Левин (1890-1947) провел серию экспериментов, на основе которых выделил три ставших классическими стилия управления:

- авторитарный (или автократический, или директивный, или диктаторский);
- демократический (или коллегиальный);
- попустительский (или либерально-анархический, или нейтральный).

Авторитарный стиль управления. Для него характерны жесткое единоличное принятие руководителем всех решений («минимум демократии»), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствие интереса к работнику как к личности. Сотрудники должны

исполнять лишь то, что им приказано. При этом они получают минимум информации. Интересы сотрудников во внимание не принимаются.

За счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы по непсихологическим критериям: прибыль, производительность, качество продукции может быть хорошим.

Особенности стиля: Преобладающие методы руководства приказы, распоряжения, выговоры, угрозы, лишение льгот. Интересы и пожелания сотрудников во внимание не принимаются.

В общении с людьми преобладает четкий язык, неприветливый тон, резкость, нетактичность, иногда даже грубость.

Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей.

Недостатки стиля:

- высокая вероятность ошибочных решений;
- подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников;
- неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе;
- неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги) обуславливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, вреден для психического и физического здоровья.

Авторитарный стиль лежит в основе абсолютного большинства конфликтов из-за стремления управляющего к единовластию. Этот стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.).

Демократический стиль управления. Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»); руководитель проявля-

ет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, учету их интересов, потребностей, особенностей.

Демократический стиль является наиболее действенным, так как он обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива. Этот стиль управления предполагает взаимодействие на основе доверия и взаимопонимания. Руководитель ведет себя в данном случае как один из членов группы; каждый сотрудник может выражать свои мнения по разным вопросам, не опасаясь какой-либо мести либо одергивания. В зависимости от выполнения задачи руководство группой может передаваться от одного участника другому. При этом всячески стимулируется инициатива со стороны подчиненных, в коллективе создается благоприятный психологический климат.

Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологически-коммуникативных способностях руководителя.

Особенности стиля: Важные производственные проблемы обсуждаются, и на этой основе вырабатывается решение. Руководитель всячески стимулирует и поощряет инициативу со стороны подчиненных.

Регулярно и своевременно информирует коллектив по важным для него вопросам.

Общение ведет доброжелательно и вежливо.

При таком стиле в коллективе складывается благоприятный психологический климат.

Попустительский стиль управления. Попустительский стиль управления характеризуется, с одной стороны, «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся дос-

тичь), а с другой «минимумом контроля» (даже принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на самотек).

Особенности стиля: Общение ведется доверительным тоном, действуют уговорами, налаживанием личных контактов, к критике относятся терпимо, со всем соглашаются, но ничего не предпринимают для улучшения своей деятельности.

Такой стиль руководства допустим в творческих коллективах, в которых сотрудники отличаются творческой индивидуальностью.

Этот стиль управления характеризуется безынициативностью, невмешательством в процесс тех или иных работ.

Вследствие чего:

- результаты работы обычно низкие;
- люди не удовлетворены своей работой, руководителем, психологический климат в коллективе неблагоприятный;
- нет никакого сотрудничества;
- нет стимула добросовестно трудиться;
- разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров;
- подгруппы; возможны скрытые и явные конфликты;
- идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

Возможно несовпадение формы и содержания действий руководителя, например, внешне используется форма демократического стиля (демонстрация внешнего расположения, вежливости к подчиненным, проводится обсуждение проблемы), но в действительности решение руководителем давно уже принято единолично (маскировка авторитарного руководителя под «демократического»).

Стиль лидера отличается гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходом. Он должен владеть всеми тремя стилями и умело применять их в зависимости от конкретной обстановки, специфики решаемых задач, социально-психологических особенностей сотрудников и своих личных качеств.

Индивидуализированный стиль. Этот стиль не выделяется наукой, но он всегда будет существовать.

Можно сказать, что индивидуализированный стиль- это творческое смешение всех вышеназванных стилей руководства. Руководитель использует в определенные моменты авторитарность, берет удар на себя, и несет всю ответственность. Затем, для решения каких-то вопросов, он созывает персонал компании и ставит перед ними на рассмотрение целый ряд вопросов, т.е. использует пассивный стиль. И, наконец, часть обязанностей лидер возлагает на руководителей подразделений, в том числе, предоставляет им решение определенных вопросов и ответственность за принятие решений.

Сильная сторона такого стиля руководства: его креативность, т.к. руководитель может варьировать различные стили руководства в зависимости от той ситуации, которая наступает в компании.

Слабая сторона: руководитель должен постоянно проявлять определенную гибкость и скорость реакции, и если он, например, в ситуациях, которые требуют авторитарности, будет проявлять пассивный стиль, то он быстро потеряет свое влияние и авторитет в компании.

Оперативное руководство административно-хозяйственной, коммерческой деятельностью в Челябинском областном радиотелепередающем центре осуществляется через аппарат управления в лице директора, который организует всю работу, координирует и контролирует деятельность внутренних звеньев организации.

Директор общества без доверенностей действует от имени организации:

- представляет ее интересы и совершает сделки;
- выдает доверенности на право представительства от имени организации;
- издает приказы о назначении на должность работников организации, об их переводе и увольнении, принимает меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания.

Подбор персонала Челябинского областного радиотелепередающего центра осуществляет менеджер по персоналу или иное лицо, назначенное в установленном порядке ответственным за подбор персонала.

Подбор персонала осуществляется на основании и в соответствии с действующим в организации штатным расписанием.

Потребность в изменении штатного расписания и введении новых штатных единиц определяется руководителем организации на основании мотивированной служебной записки руководителя структурного подразделения согласованной с начальником отдела кадров.

Новые штатные единицы вводятся на основании распоряжения руководителя компании. Преимущественным правом на заполнении открытых вакансий пользуются сотрудники компании, если они отвечают требованиям, предъявляемым к кандидатам на вакансию.

Все кандидаты на вакансии проходят предварительное собеседование с лицом, назначенным ответственным за подбор персонала. Как уже было выяснено ранее, разработка политики организации в отношении человеческих ресурсов зависит от принятой системы управления.

Подбор персонала Челябинского областного радиотелепередающего центра производится на основании заявки на подбор персонала, заполняемой руководителем или заказчиком. После поступления заполненной заявки в отдел кадров, менеджер планирует необходимые мероприятия по привлечению кандидатов на открытую вакансию, в частности такие как:

- размещение объявления об открытой вакансии на специализированных сайтах Интернет, в печатных изданиях;
- прямой поиск резюме кандидатов на специализированных сайтах Интернет, в печатных изданиях;
- установление контакта с иными организациями, занимающимися трудоустройством кандидатов.

Менеджер Челябинского областного радиотелепередающего центра проводит предварительный отбор в соответствии с требованиями к кандидату, указанными в заявке и проводит первичное собеседование (телефонное интервью). Кандидаты успешно прошедшие первичное собеседование приглашаются на личную встре-

чу (собеседование). В случае отрицательного решения по результатам собеседования, менеджер сообщает кандидату об отклонении его кандидатуры, а в случае положительного решения назначает собеседование с руководителем. Первые кандидаты представляются менеджером не позднее 5 рабочих дней на позиции исполнителей и специалистов и не позднее 10 рабочих дней. Окончательное решение о приеме кандидата на работу принимает руководитель компании и утверждает необходимые для приема на работу документы (трудовой договор, приказ о приеме и др.). Заявка на подбор персонала считается выполненной после выхода кандидата на работу. В случае принятия решения о временной приостановке или снятии вакансии, ответственное лицо в однодневный срок ставит об этом в известность менеджера.

Коллективный Договор работников Челябинского областного радиотелепередающего центра заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и направлен на обеспечение эффективной и безопасной деятельности, оказание услуг юридическим лицам и гражданам, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни.

Сотрудник Челябинского областного радиотелепередающего центра должен быть адекватен внутреннему корпоративному имиджу и существующей команде, должен иметь необходимое образование, необходимый опыт работы, положительные отзывы с предыдущих мест работы.

Требования к профессиональной подготовке сотрудников:

- должен знать внутреннюю политику, инструкции, миссию компании.
- должен уметь применять свои знания на практике, а также иметь навыки работы с компьютерной системой и другим оборудованием.
- должен проводить регулярную самоподготовку и успешно проходить аттестации.

Сотрудник Челябинского областного радиотелепередающего центра:

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		84

- осуществляет свою трудовую деятельность в соответствии с должностными обязанностями, трудовым договором и в пределах предоставленных ему прав;
- активно участвует в стратегическом планировании;
- исполняет приказы, распоряжения и поручения вышестоящих в порядке подчиненности руководителей;
- обеспечивает высокую культуру своей производственной деятельности;
- постоянно поддерживает и повышает уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных обязанностей, стремится к самосовершенствованию, саморазвитию;
- соблюдает установленный внутренний трудовой распорядок, деловой стиль во внешнем виде и нормы этикета, производственную и финансовую дисциплину, обладает высокой внутренней культурой и самодисциплиной, не совершает действий, нарушающих работу Челябинского областного радиотелепередающего центра и приводящих к подрыву его авторитета;
- бережно относится к имуществу Челябинского областного радиотелепередающего центра, принимает меры по предотвращению ущерба, который может быть причинен;
- не разглашает коммерческую и иную информацию, носящую конфиденциальный характер;
- не использует для выступлений и публикаций в средствах массовой информации, как в России, так и за рубежом, сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Челябинского областного радиотелепередающего центра, как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред;
- не распространяет ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство как коллег по работе, так и других лиц. с которыми приходится контактировать в силу своих обязанностей. Сотрудник вправе предоставлять информацию, содержащую служебную и коммерческую тайну, только в связи с воз-

буждением уголовного дела и в иных, прямо предусмотренных законом случаях, уведомив об этом непосредственного руководителя;

- соблюдает требования по охране труда, технике безопасности, правилам противопожарной безопасности и производственной санитарии;

- поддерживает чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдает установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

- эффективно использует персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходует материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

Сотрудник Челябинского областного радиотелепередающего центра имеет право:

- требовать при заключении трудового договора (контракта) письменного оформления в нем (или должностной инструкции) содержания и объема своих должностных обязанностей и обеспечения организационно-технических условий для их исполнения;

- принимать решения или участвовать в их подготовке в соответствии с должностными обязанностями;

- обращаться с предложениями и замечаниями к руководству Челябинского областного радиотелепередающего центра;

- запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственных руководителей и обеспечивающих служб необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и материалы;

- знать систему, порядок и размер материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсаций и льгот;

- на продвижение по службе, увеличение размера заработной платы с учетом результатов работы и уровня квалификации;

- на увольнение по собственному желанию, а также другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством;

- на судебную защиту своих интересов;
- выхода на пенсию по достижению пенсионного возраста.

### 3.2 Анализ технико-экономических условий труда

Благоприятные технико-экономические условия труда способствуют сохранению здоровья человека и поддержанию устойчивого уровня его работоспособности. Работа по улучшению условий труда предполагает в первую очередь совершенствование техники, технологии и физико-химических свойств сырья, а также дальнейшее совершенствование производственных процессов с учетом комплекса санитарных норм, стандартов и требований.

В настоящее время существует несколько психофизиологических подходов к интегральной оценке условий труда.

Профессиографический подход предусматривает изучение содержания трудового процесса, результат труда и основывается на поэлементарной оценке совокупности условий труда.

Другой подход предполагает классификацию условий труда по степени тяжести и напряженности на основе физиологических и психофизиологических показателей, динамики работоспособности и утомления, отражающих в той или иной мере реакцию организма на рабочую нагрузку и условия труда.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы (сердечнососудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

Планировка рабочего места - это наиболее рациональное пространственное размещение материальных элементов производства - оборудования, средств связи, технологической и организационной оснастки и т.п., а также работника. Рабочее место обычно включает рабочую, оперативную и вспомогательную зоны. В основной зоне, обычно ограниченной пределами досягаемости рук человека в горизонтальной и вертикальной плоскостях, размещаются орудия труда, постоянно

используемые в работе. Остальная площадь - вспомогательная зона, где располагаются предметы, применяемые значительно реже.

Основным показателем, характеризующим рациональность использования производственной площади, является удельная площадь, приходящаяся в среднем на одно рабочее место вместе с проходами.

Второй показатель это санитарные нормы площади, согласно которым на каждого работающего должно приходиться не менее 4,5 кв. м производственной площади при высоте помещения 3,2 м.

В организации применяется кабинетная система планировки помещения. Кабинетная система, поскольку структурные подразделения размещаются на отдельных этажах здания, а отделы и службы в отдельных комнатах (от 4 до 30 чел.).

Достоинством системы является создание творческой обстановки и комфортных условий для малых групп сотрудников, а недостатком — увеличение затрат на отопление и освещение, а также удлинение маршрутов документопотоков.

Рассмотрим особенности организации труда офисных работников Челябинского областного радиотелепередающего центра.

Рабочее место секретаря организации состоит из трех зон; основная, где находится его стол с приставками и необходимой оргтехникой, зона обслуживания посетителей и вспомогательная зона, где располагаются шкафы, копировальный аппарат, факс и т.д.

Если в комнате работают несколько человек, то в соответствии с действующими нормативами норма площади служебных помещений должна составлять не менее 4 кв.м на одного работника. Общая площадь приемной, где находится секретарь, не должна быть менее 12-16 кв.м, фактически она составляет 20 кв.м. Помещение является оборудованным кондиционером.

Вспомогательная зона оборудуется шкафами (чаще встроенными) как для хранения дел, так и платяным (если в учреждении отсутствует централизованная раздевалка) и сейфом.

Габариты мебели должны соответствовать площади помещения, она не должна загромождать приемную.

Планирование рабочих мест рабочей комнаты представлено на рис.3.1 (для отдела прогнозирования).

Площадь комнаты составляет 18 кв.м., в ней работает 4 сотрудника. Норматив 4 кв.м на сотрудника выполняется.

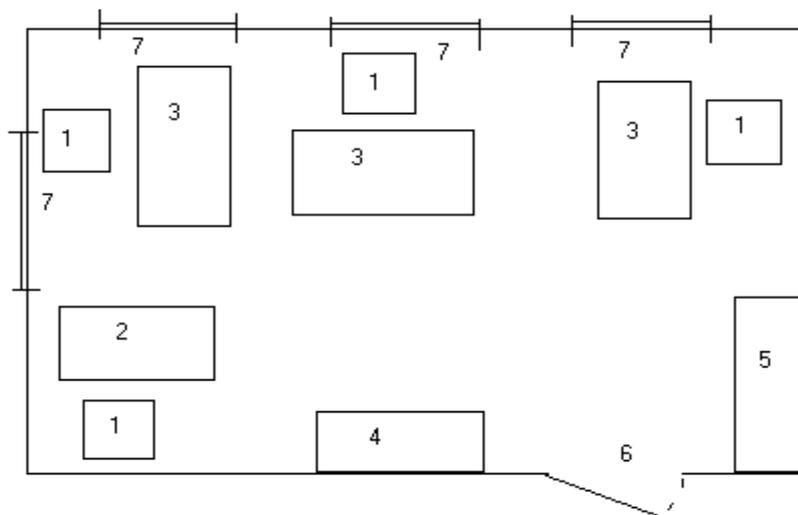


Рисунок 3.1 – Существующее планировка рабочего места

Условные обозначения:

1 – кресло; 2 – стол специалиста, оборудованный помимо компьютера, офисной техникой (сканер, принтер); 3 – письменный стол; 4 – шкаф для одежды; 5 – шкаф для документов; 6 – входная дверь; 7 – окно.

Для эффективной работы также важно техническое оснащение рабочего места.

В таблице 3.1 показан уровень оснащения рабочих мест отдела прогнозирования

Таблица 3.1 – Оснащение рабочих мест отдела прогнозирования

№ п/п	Наименование оборудования	Количество
1	Оснащение рабочего места начальника отдела:	
1.1	телефон внутренний	1
1.2	телефон-факс	1
1.3	настольная лампа	1
1.4	компьютер	1
2	Оснащение рабочего места заместителя начальника	
2.1	телефон	1

2.2	компьютер	1
2.3	настольная лампа	1
3	Оснащение рабочего места главного специалиста	
3.1	компьютер	1
3.2	настольная лампа	1
4	Оснащение рабочего места специалиста:	
4.1	компьютер	1
4.2	принтер	1
4.3	сканер	1
4.4	настольная лампа	1

С таблицы можно сделать вывод, что уровень технического оснащения данного подразделения является достаточным для эффективной работы.

В соответствии с правилами, необходимо располагать монитор на расстоянии равном двум диагоналям экрана монитора. Угол наклона монитора должен быть таков, чтобы верхний край экрана находился на уровне глаз сотрудника.

Имея на рабочем столе работающий компьютер, мы получаем в своем рабочем кабинете электронное, электростатическое, рентгеновское и ультрафиолетовое излучение. Основным источником вредного воздействия на организм человека являются электромагнитные колебания низкой частоты, связанные с работой схем развертки электронного луча, они воздействуют на обмен веществ в организме, могут привести к патологическим изменениям в клетках мягких тканей.

Синий монитор экрана имеет частичное излучение в ультрафиолетовой области спектра. Это воздействие существенно при длительной работе с компьютером или заболеваниях сетчатки глаза.

Поэтому всем пользователям персональных компьютеров и видеодисплейных терминалов должны быть обеспечены безопасные условия труда. Необходимо устранить из среды и трудового процесса вредные и опасные факторы. К ним относятся:

- ухудшение визуальных параметров на рабочем месте из-за влияния магнитного поля от мощных источников;
- пиксельность изображения на экране дисплея, несоответствие излучения экрана дисплея спектру естественного света, избыточные потоки видимого света от экрана (особенно сине-фиолетовые цвета);

- несоответствие нормам:

а) визуальных параметров дисплея при сертификациях и испытаниях;

б) эмиссионных параметров дисплея, системного блока, клавиатуры, «мышь»;

в) параметров световой среды (повышенный коэффициент пульсации освещенности, повышенная яркость, повышенный или пониженный уровень освещенности поверхности стола и экрана);

г) параметров воздушной среды (пониженная влажность и повышенная температура воздуха, повышенное содержание в воздухе вредных веществ и пыли, пониженное содержание в воздухе легких отрицательно заряженных молекул кислорода).

- повышенное напряжение зрения и внимания, повышенные статистические и динамические нагрузки на кисти рук, спину, шейные позвонки, повышенный темп работы;

- повышенные нервно-психические, эмоциональные и интеллектуальные нагрузки;

- нарушение режима труда и отдыха;

- нерациональная организация рабочего места;

- опасность поражения электрическим током;

- пожарная опасность в помещении.

Рассмотрим обеспечение безопасности рабочего места Челябинского областного радиотелепередающего центра.

Дисплей (монитор) с электронно-лучевой трубкой является источником широкополосного электромагнитного излучения. Поэтому рекомендуется установить перегородку для снижения воздействия излучения от задней части другого дисплея с электронно-лучевой трубкой. Недопустимо работать с напротив боковой или задней части другого дисплея, если расстояние до них менее 1,2 и 2 метров соответственно.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		91

Подключать ПК и другую технику к электросети необходимо только через заземленную розетку, расположенную в доступном месте. Использовать в качестве контура заземления паропроводные, водопроводные, газовые, отопительные и другие трубы, радиаторы и т.п. категорически запрещено.

Также необходимо использовать стабилизированное питание ПК и питающие электрические кабели с сечением, соответствующим передаваемой мощности.

Для повышения безопасности рекомендуется подключать ПК через специальное согласующее устройство – нейтрализатор электрического поля (НЭП), также необходимо оборудовать рабочее место устройством бесперебойного питания.

Не следует устраивать рабочие места с ПК вблизи теплоотопительных систем.

Все ПК, а также периферийные устройства и электрокабели создают вредный для здоровья «электромагнитный фон». Поэтому все кабели питания следует располагать:

- компактно;
- с тыльной стороны рабочего места;
- как можно дальше от рабочего кресла.

Также необходимо учитывать, что эксплуатация ПК без сертификата и санитарно-эпидемиологического заключения запрещена.

Рассмотрим расположение оргтехники.

Системный блок должен быть установлен на надежной поверхности (крепкий стол, массивная подставка или тумба) так, чтобы исключить его сотрясение и снизить запыленность внутри корпуса.

Дисплей необходимо установить на такой высоте, чтобы центр экрана был на 15-20 см ниже уровня глаз.

Угол наклона – до 15 градусов.

Расстояние от глаз до экрана – не менее 50 см, нормально – 60 – 70 см.

Клавиатура располагается на расстоянии 10 – 30 см от края столешницы или на специальной выдвижной доске.

Площадь одного рабочего места с ПК должна быть:

- если дисплей с ЭЛТ - не менее 6 кв.м.;
- если дисплей с плоским экраном – не менее 4,5 кв.м.;

Для работы с дисплеем с ЭЛТ допустима площадь менее 6 кв.м, но не менее 4,5 кв.м, если работать не более 4 часов в день и нет вспомогательных устройств.

Не рекомендуется установка ПК (и клавиатуры) на поверхность, которая создает блики, и легко «собирает» статическое электричество (оргстекло, полированная и покрытая лаком доска).

Необходимо следить, чтобы бумаги, какие-либо предметы не закрывали вентиляционные отверстия работающих аппаратов.

Неправильная установка ПК является причиной заболеваний позвоночника и ухудшения зрения.

Ширина и глубина сиденья должна быть не менее 40 см.

Спинка: высота опорной поверхности 30 +/- 2 см, ширина не менее 38 см.

Подлокотники: длина не менее 25 см, ширина 5-7 см, регулируемая высота над сиденьем 23 +/- 3 см. Регулируемое внутренне расстояние между подлокотниками 35- 50 см.

Размеры рабочей поверхности стола (столешницы) должны быть:

- длина 80 – 140 см;
- ширина 80 – 100 см.

Высота (расстояние от пола до рабочей поверхности) 68 – 80 см, оптимальная высота 72,5 см (допустимо до 75 см).

Требования к подставкам:

1) Для рук: опорная планка для запястья («подзапястник») – плоская или изогнутая пластина из мягкого материала, помещается перед клавиатурой;

2) Для ног: ширина не менее 30 см, длина (глубина) не менее 40 см, угол наклона опорной поверхности до 20 градусов, опорная поверхность рифленая, по переднему краю бортик, высотой 1 см.

Если кресло и стол неудобны, если отсутствуют подставки – для текста, для рук и для ног, то напряжение мышц усиливается, что приводит к физическому перенапряжению, ослаблению внимания, снижению работоспособности.

#### Климатические условия труда

- характеристика освещения: в отделе имеется 3 окна площадью по 1,5 м<sup>2</sup> и 1 окно 2,5 м<sup>2</sup>, 4 настольные лампы. Такого освещения достаточно для плодотворной работы всех работников отдела;

- уровень шума: в отделе стоят окна из шумопоглощающего материала, основной источник шума – автотранспорт, так как здание находится в центре города;

- организация воздухообмена: помещения проветриваются регулярно, существует вытяжная вентиляция, помещение изолировано от источников загрязнения;

- режим температуры в отделе – 22-23°C, влажность – 40-60%, это наиболее лучшая температура и влажность в административных помещениях.

Изучив все функции обслуживания рабочего места, приходим к выводу, что рабочее место сотрудников отдела прогнозирования обслуживается хорошо, основано на разделении труда между начальников и подчиненными отдела прогнозирования. Созданы необходимые условия для ведения производственных процессов без перебоев. Работники отдела имеют функции «самообслуживания», такие как поддержание чистоты и порядка на рабочем месте.

Оценивая рабочее место сотрудников отдела прогнозирования можно дать удовлетворительную оценку. Вот некоторые недостатки, которые были выявлены при оценке оснащения рабочего места:

Во-первых, на рабочем месте среди вышеуказанной документации отсутствует инструкция по технике безопасности, также нет средств пожарной защиты, предупреждающих об опасности надписей, графики и др.

Что касается рабочей мебели, то ее можно оценить как удовлетворительно организованную. В целом, мебель считается с антропометрическими данными ра-

ботников, стул имеет регулируемое по высоте сиденье и регулируемую по углу наклона спинку. Мебель не загромождает рабочее место, при этом рационально используется производственная площадь. В то же время можно сказать, что количества полок и ящиков в столе, предназначенном для хранения документов недостаточно. Это приводит к тому, что из-за большого количества документов, их разного производственного назначения работник теряет много времени, отыскивая нужный документ.

Благоприятные технико-экономические условия труда способствуют сохранению здоровья человека и поддержанию устойчивого уровня его работоспособности. Работа по улучшению условий труда предполагает в первую очередь совершенствование техники, технологии и физико-химических свойств сырья, а также дальнейшее совершенствование производственных процессов с учетом комплекса санитарных норм, стандартов и требований.

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.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится один раз в 5 лет специальной комиссией, в состав которой включаются главные специалисты предприятия, работники отделов кадров, труда и заработной платы, охраны труда, медицинские работники, представители профсоюзного комитета. Исследования технико-экономических 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 гр. 4 части 1 Карты условий труда на рабочем месте.

Поведем анализ и сравнение на основе карт условий труда на рабочем месте программиста, экономист и маркетолог.

В гр. 1 пункте 1 части 1 Карты условий труда на рабочем месте оценивается чистота воздушной среды, характеризующаяся количеством содержащихся в воздухе примесей газов, паров, пыли в мг/м<sup>3</sup>. Санитарными нормами для каждого вида примесей по четырём классам опасности установлены предельно допустимые уровни концентрации. Так, для окиси углерода — 20 мг/м<sup>3</sup>; свинца и ртути — 0,01 мг/м<sup>3</sup>; кремнийсодержащих пылей — от 1 до 4 мг/м<sup>3</sup>, а предельно допустимая концентрация пыли без примеси кремния — до 10 мг/м<sup>3</sup> и т.д. Данные по вредным веществам представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Вредные вещества в воздухе рабочей зоны

Наименование вредных веществ	Класс опасности	ПДК	Фактич. величина фактора	Балл фактора	Продолжительность действия фактора, % за смену	Балл с учётом продолжительности действия
Марганец	2	0,2	0,337	2	30	0,6
Диоксид азота	3	2,0	1,191	-	-	-
Диоксид углерода	4	20,0	17,7	-	-	-

Из переведённых выше данных следует, что только содержание паров марганца не соответствует нормативному показателю и превышает его на 0,137 мг/м<sup>3</sup>, продолжительность действия 30% смены. На рабочих местах экономиста и маркетолога вредные пары и газы отсутствуют.

В зависимости от размеров частиц, находящихся в воздухе, различают: пыль (свыше 10 мкм), туман (от 10 до 0,1 мкм), дым (менее 0,1 мкм). Промышленная пыль, находящаяся во взвешенном состоянии в воздухе, представляет наибольшую вредность. Она затрудняет дыхание, закупоривает потовые железы, действует на глаза и на другие внутренние органы, вызывая серьезные заболевания. Самое тяжелое из них — силикоз — развивается от воздействия пыли, содержащей двуокись кремния. Концентрация нетоксичной пыли допускается в пределах от 2 до 10 мг/м<sup>3</sup> (в зависимости от рода пыли). Наиболее опасны для организма частицы диаметром от 0,5 до 5 мкм; частицы большего диаметра не проникают в организм, а задерживаются в верхних дыхательных путях; меньшие частицы хотя и проникают, но выдыхаются наружу.



сотрясение пола, стен; локальная вибрация воздействует на ограниченный участок тела.

На предприятии фактические значения по общей вибрации на всех рабочих местах значительно ниже ПДУ, о чём свидетельствует специально проведённое исследование в апреле 2017 года.

По мере развития научно-технического прогресса появляются новые производственные вредности. В частности, серьёзную опасность для здоровья работающих представляют производственные излучения и электромагнитные поля. Влияние излучений на человеческий организм определяется их типом и интенсивностью, а также продолжительностью воздействия на человека.

Инфракрасное излучение при длине волны более 0,76 мкм и его интенсивности свыше 5—7 ккал/(см<sup>2</sup>\*мин) оказывает неблагоприятное воздействие на организм: нарушает сердечную деятельность, вызывает общую слабость, утомляемость, головную боль, понижает кровяное давление и может вызвать перегрев организма.

Ультрафиолетовое излучение при определенных дозах и режимах может благотворно влиять на состояние организма и работоспособность человека. Однако воздействие сильного коротковолнового излучения вредно и может привести к функциональным сдвигам в нервной системе, к кожным и глазным заболеваниям.

Ионизирующие излучения возникают при использовании различных радиоактивных веществ. Радиоактивность — это самопроизвольный распад некоторых химических элементов, сопровождающийся испусканием ионизирующего излучения или частиц, оказывающих вредное влияние на организм человека. К основным видам ионизирующих излучений относятся рентгеновские лучи, альфа-, бета- и гамма-лучи. Для учета биологического воздействия излучения используют единицу бэр (биологический эквивалент рентгена). Нормами радиационной безопасности и основными санитарными правилами установлены предельно допустимые дозы облучения и предельно допустимые концентрации радиоактивных веществ в воздухе рабочих помещений и в воде. Санитарными правилами регламентирова-

ны также порядок выполнения работ с радиоактивными веществами и мероприятия по защите от излучения.

Отрицательный биологический эффект могут вызывать также электромагнитные колебания высоких, ультравысоких и сверхвысоких частот, создаваемые различными электроустройствами и установками. Такой биологический эффект зависит от диапазона частот колебаний, интенсивности воздействующего фактора, продолжительности и характера излучения, режима облучения. На все указанные факторы санитарными нормами и правилами определены гигиенические требования.

Исходя из специфики Челябинского областного радиотелепередающего центра вредные электромагнитные поля, различные источники лазерного, ионизирующего и другого вида излучения отсутствуют. Здесь также не ведётся работа с радиоактивными элементами.

В понятие микроклимат производственной среды входят температура, влажность, движение воздуха и его барометрическое давление.

Оптимальные и допустимые метеорологические условия для рабочей зоны помещения установлены санитарными нормами. Они учитывают время года, категорию тяжести работ, характеристику помещения по количеству выделяемого тепла.

Повышенные или пониженные против нормы температура и влажность воздуха вызывают дополнительные непроизводительные затраты энергии человека, снижают производительность труда. Систематическое охлаждение и перегревание организма могут привести к различным заболеваниям.

При низкой температуре снижается подвижность конечностей, притупляется внимание, организм расходует дополнительную энергию на поддержание нормальной температуры.

При высокой температуре учащается дыхание, нарушается водный и солевой баланс организма в результате обильного потовыделения, температура тела может подниматься до 39°C. Потери воды в горячих производствах достигают 5—8 л в

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		99

смену, т.е. 7—10% веса тела человека, а так как на испарение 1 л воды расходуется около 0,6 ккал тепла, то общий расход за смену составляет 3,0—4,8 ккал.

Показатели микроклимата в помещении на анализируемых рабочих местах для удобства представлены в сводной таблице 3.4.

Таблица 3.4 – Показатели микроклимата

Рабочее место (профессия)	Нормативное значение	Фактич. величина фактора	Балл фактора	Продолжительность действия фактора, % за смену	Балл с учётом продолжительности действия
температура воздуха, °С					
Программист	15-21	19	-	-	-
Экономист	15-21	25	1	100	1
Маркетолог	15-21	25	1	100	1
скорость движения воздуха, м/с					
Программист	не более 0,4	0,3	-	-	-
Экономист	не более 0,4	0,4	-	100	-
Маркетолог	не более 0,4	0,3	-	100	-
относительная влажность воздуха, %					
Программист	не более 75	71	-	-	-
Экономист	не более 75	80	1	100	1
Маркетолог	не более 75	80	1	100	1
работа на открытом воздухе					
Маркетолог	-	+	2	10	0,2

Анализируя полученные данные видно, что санитарно-гигиенические факторы условий труда (микроклимат) на рабочем месте экономиста, маркетолога, программиста в закрытых помещениях соответствуют нормативным показателям. Микроклимат (температура и относительная влажность воздуха) на рабочих местах экономиста и маркетолога отличается от нормативных показателей в сторону увеличения.

Так температура воздуха на рабочем месте экономиста и маркетолога превышает нормативный показатель на 4оС, а относительная влажность на 5%. Действие этих факторов длится 100% времени смены, что не благоприятно сказывается на здоровье и самочувствии работающих.

Для создания благоприятного микроклимата на рабочих местах и в производственных помещениях необходимо герметизировать оборудование, укрыть и изолировать поверхность испарения жидкостей, теплоизолировать источники тепла, а

также автоматизировать и механизировать процессы с избыточным выделением тепла и влаги.

Освещение производственных помещений, особенно рабочих мест, является существенным фактором внешней среды. Известно, что до 90% всей информации человек воспринимает с помощью своего зрительного аппарата. Скорость восприятия во многом зависит от источника света и степени освещенности. Улучшение освещения на производстве повышает тонус, разгружает нервную систему, сохраняет работоспособность, увеличивает производительность труда, способствует повышению качества продукции и безопасности работы. Освещенность измеряется в люксах.

Наиболее благоприятно для организма естественное освещение. Однако естественное освещение непостоянно в течение суток, года и т.д. Поэтому естественное освещение дополняется, а в ряде случаев заменяется искусственным.

В нашем случае нормы освещенности рабочих мест установлены для профессий административно-управленческого персонала. Для исследуемых профессий нормативное и фактическое значение освещенности совпадают и равняются 100 лк. Таким образом, видно, что данные показатели находятся на уровне нормативных и соответствуют нормам освещенности установленным для выполнения работ незначительной точности.

При устройстве искусственного освещения надо иметь в виду, что наиболее эффективным является комбинированное освещение — общее и местное, причем важно выбрать оптимальное их сочетание. Опыт показывает, что общее освещение должно обеспечивать не менее 20% освещенности рабочей поверхности.

Для ограничения слепящего действия источников света рекомендуется подвешивать светильники общего освещения на высоте не менее 3 м от пола, а для правильного выбора направления света на рабочую поверхность светильники должны быть оснащены рассеивателями излучения. Слепящее действие света можно смягчить, применяя козырьки, вертикальные экраны, специальные очки.

Хорошее освещение рабочих зон во многом зависит от правильной эксплуатации светильных устройств и систематического ухода за ними (своевременная замена перегоревших ламп, периодическая очистка осветительной арматуры, ламп и стекол). Очистка стекол в помещениях с незначительным выделением пыли, дыма и копоти должна проводиться не реже двух раз в год, а в помещениях со значительным выделением названных компонентов — четыре раза в год.

Помещение Челябинского областного радиотелепередающего центра освещается 6 светильниками, расположенными в 2 ряда по 3 светильника, при этом в каждом светильнике по 2 лампы, что обеспечивает нормальный уровень света.

Также обеспечен естественный свет – в каждом офисе расположено окно. При этом, все столы работников располагаются в непосредственной близости от него.

Что касается вентиляции и кондиционирования воздуха, в каждом офисном помещении Челябинского областного радиотелепередающего центра встроена эффективная система вентиляции. Некоторые офисные помещения снабжены кондиционерами. В перспективе до 2020 года предполагается обеспечение кондиционирования во всех офисах.

Таким образом, величина отклонения технико-экономических факторов труда на исследуемых рабочих местах от нормативных показателей незначительная, но имеет место. Следовательно, можно сделать вывод о необходимости незамедлительного улучшения неблагоприятных условий в которых трудятся данные работники.

Физические усилия определяются по энергозатратам человека в процессе труда. Однако их определение в условиях производства затруднено. Физиологи рекомендуют тяжесть физического труда устанавливать в зависимости от частоты пульса, дыхания, расхода кислорода.

Физическая нагрузка зависит от массы перемещаемых грузов, усилий, затрачиваемых на поддержание тяжестей, нажатие на предмет или рукоятку механизма управления.

В нашем случае общая величина физической динамической нагрузки определена для всех работников Челябинского областного радиотелепередающего центра. Предельно допустимое значение составляет 58100 кг.м. Фактические же значения установлены в размере 12178 кг.м. соответственно, что значительно ниже допустимой величины. Значит для данных видов работ не свойственны высокие физические нагрузки.

Важное значение имеют темп и ритм работы. Применительно к рабочим движениям темп — это число повторных движений (операций) в единицу времени. Медленные движения увеличивают потребление мышечной энергии, а значительное его ускорение сокращает время на отдых и вызывает утомление. У каждого органа есть средний темп, который создает оптимальные условия для его деятельности. Он зависит от массы движущихся частей тела: чем больше масса, тем ниже оптимальный темп.

Для административно-управленческого персонала Челябинского областного радиотелепередающего центра установлена предельно допустимая величина числа крупных движений на уровне 750 манипуляций в час. Однако измерения показали, что фактическое значение превышает норму на 93 движения. Этому фактору присвоен 1 балл.

На физическую нагрузку влияет монотонность труда. При выполнении очень простых и коротких операций быстрее накапливается усталость. С точки зрения физиологии операция должна состоять из разнообразных трудовых приемов, выполнение которых предполагает чередование нагрузок на различные органы и части тела человека.

Вредные последствия монотонной работы в конечном результате приводят к торможению процессов нервной системы, замедлению темпа работы и снижению производительности труда.

Монотонность труда необходимо снижать за счет периодической смены работ, чередования простых и сложных операций, введения регламентированных перерывов и правильного их использования, применения отвлекающих средств

(например, функциональной музыки). Такие мероприятия также проводятся и в ОРТПЦ. Эти меры позволяют несколько сгладить отрицательные последствия чрезмерного разделения труда.

Эстетические условия (цветовое оформление интерьеров помещений и рабочих мест, озеленение производственных и бытовых помещений, прилегающих территорий, обеспечение спецодеждой и др.). Все эти факторы оказывают воздействие на работающего через создание эмоционального производственного фона. Приятно, легче и продуктивнее работается на рабочем месте, оснащенном современным оборудованием, в конструкции которого учтены эргономические требования, когда соблюден эстетически выразительный внешний вид оборудования, механизмов, инструмента, помещений, рабочей одежды.

Интерьер ОРТПЦ представляет собой эстетически оформленное архитектурно-художественное внутреннее пространство зданий. Создание производственного интерьера требует: четкой композиции внутреннего пространства и рациональной планировки рабочих мест; систематизированного размещения основного технологического оборудования и целесообразной прокладки внутрицеховых проходов, проездов, санитарно-технических и технологических коммуникаций; оптимальной системы освещения и «цветового климата», т.е. окраски поверхностей и предметов в помещении; общего благоустройства помещения (зон отдыха, визуальной информации и т.д.). При создании производственного интерьера следует учитывать: назначение здания, его объем и площадь; особенности технологического процесса; режим труда и отдыха; характер оборудования; психологическое и эстетическое воздействие различных сочетаний композиций и цветов на человека; климатические особенности и т.д.

В 2009 году для повышения культуры и улучшения эстетического вида произведен внутренний ремонт производственных, подсобных и административно-бытовых помещений, оборудованы современные гардеробы, туалетные комнаты. Благоустроена территория, разбиты новые клумбы на которых специалисты-

дизайнеры обустроили замечательный мини-парк, покрашен фасад, уложено новое асфальтное покрытие.

Цветовое оформление играет важную роль в создании благоприятной производственной обстановки. Условно оно выполняет две функции, являясь средством информации и средством психологического комфорта.

Большое значение имеет правильный набор цветов для окраски производственных помещений и интерьера. Их цветовое оформление в сочетании с окраской оборудования должно обеспечивать работающим определенный психологический комфорт. Для этого необходимо учитывать влияние цвета на психику человека. Цвет имеет следующие характеристики: тон (длина волны), насыщенность (чистота) и яркость (отражение света). От длины волны цвета зависит его влияние на организм. Так, красный цвет, отличающийся самой большой длиной волны, действует возбуждающе, зеленый и голубой — средневолновый диапазон — успокаивают и т.д.

На выбор цветового оформления в первую очередь влияет характер труда. На работах, требующих больших физических и нервных нагрузок, а также в «горячих» цехах для отделки элементов интерьера лучше использовать спокойные и холодные цвета невысокой насыщенности (голубые, серо-голубые и т.д.) В помещениях, где выполняются монотонные работы, стены следует окрашивать в более яркие, бодрящие цвета.

Выбор цветовой отделки зависит также от размеров производственного помещения, степени заполнения его оборудованием, ориентации здания. Так, если в помещении много оборудования, то главную роль играет окраска последнего, а окраска стен лишь дополняет ее. Окраска должна использоваться и как дополнительный фактор, повышающий освещенность помещения.

Озеленение предприятия относится к эстетическим факторам производственной среды. Оно способствует оздоровлению воздуха, влияет на тепловой режим, уменьшает шум, снижает запыленность, украшает и создает уют, успокаивающе

действует на нервную систему. При озеленении учитываются свойства растений, климатические и почвенные условия, а также характер производства.

Расположение зеленых барьеров в интерьерах разнообразно: вдоль оконных проемов, лестниц, в сочетании с мебелью. С их помощью разграничивают пространство, выделяют определенные зоны и т.д. Для озеленения территории промышленного предприятия растения подбирают с учетом их гигиенических свойств. Так, с целью понижения температуры посадки производят групповым способом без кустарника. Для уменьшения шума применяют посадки деревьев и кустарника с густой и мелколистной кроной, с большим количеством ветвей. В местах отдыха рабочих, выполняющих монотонные операции, высаживают цветы с теплой, возбуждающей, активной расцветкой.

### 3.3 Анализ социальных условий труда

Работники Челябинского областного радиотелепередающего центра трудятся на основании трудового договора (контракта). Договор определяет полномочия сотрудников и самой организации в лице директора.

Для устранения неясностей в работе, в Челябинском областном радиотелепередающем центре разработаны должностные инструкции, которые определяют должностные обязанности каждого сотрудника.

В ОРТПЦ для всех офисных работников установлена повременная система оплаты труда, включающая фиксированный оклад и премию по результатам работы за месяц.

Заработная плата сотрудников рассчитывается исходя из фактически отработанного времени за расчетный период. Расчетным периодом принят 1 месяц. Выдается заработная плата сотрудникам 10-го числа следующего месяца.

Отпуск в соответствии с Трудовым законодательством оплачивается, продолжительность отпуска сотрудников компании составляет не менее 28 календарных дней.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		106

Оплата больничного листа также производится в соответствии с законодательством РФ. Оплата больничного производится на основании листа нетрудоспособности на самого сотрудника или на ребенка в возрасте до 12 лет.

В соответствии с российским законодательством сотрудникам Компании предоставляется учебный отпуск. Для оформления учебного отпуска сотрудник должен иметь подтверждение учебного учреждения о сроках учебного отпуска. Основанием для приказа о предоставлении учебного отпуска является заявление работника, подписанное непосредственным руководителем. Право на учебный отпуск имеют студенты вузов с государственной аккредитацией. При получении образования соответствующего уровня второй и более раз учебный отпуск не оплачивается.

Также, сотрудницам Челябинского областного радиотелепередающего центра предоставляется отпуск по беременности и родам, а также, по желанию женщин, в соответствии с ТК РФ, им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет с оплатой в соответствии с ТК РФ.

Все другие случаи отсутствия на работе, например, в связи с утратой близких, рассматриваются и согласовываются с непосредственным руководителем. Порядок их оплаты согласовывается с директором Челябинского областного радиотелепередающего центра.

Вообще, затраты на персонал включают в себя не только фонд заработной платы и отчисления с ФОТ, но и расходы на подбор кандидатов, оплату социального пакета и льготы определенным категориям сотрудников, расходы на обеспечение техники безопасности, обучение и переподготовку специалистов. Сюда также входит стоимость содержания рабочих мест (освещение, отопление, уборка и т. д.) и плюс расходы на персонал, специфические для каждой компании.

Современные компании стараются экономить на заработной плате, однако, далеко не всегда снижение расходов на заработную плату в конечном итоге дает положительный результат. Чаще всего такие меры провоцируют негативную реакцию сотрудников и ухудшают рабочую обстановку на предприятии.

К нематериальным стимулам относятся отношения в коллективе, порядок регулирования конфликтов и стрессовых ситуаций, организация питания сотрудников.

В Челябинском областном радиотелепередающем центре питание сотрудников не организовано. Сотрудники самостоятельно выбирают способ питания в отведенное обеденное время с 12 до 13 часов.

Обстановка кабинета играет очень важную роль для психологического состояния работника. В кабинете должно быть достаточно свободного места как для свободного доступа к шкафам, столам, сейфу так и для осуществления беспрепятственного движения по кабинету.

Удобный рабочий стол — это полдела в организации рабочего места. Такой стол должен быть достаточно большим, чтобы места хватало не только вашему компьютеру, но и всем необходимым вещам. А еще стол обязательно должен быть компьютерным — с полочками для клавиатуры и системного блока. С компьютером мы проводим больше времени, чем со своей второй половиной, поэтому так важно найти с ним взаимопонимание. А это значит в идеале — иметь жидкокристаллический монитор, лазерную беспроводную мышку, а также эргономичную клавиатуру. Все эти удобные предметы позволяют меньше утомляться глазам и рукам. Компьютер — вещь особая и любит располагаться на столе с удобствами. Монитор должен находиться напротив ваших глаз или чуть ниже на расстоянии примерно 50–60 см. Если у вас нет компьютерного стола, отрегулируйте высоту стула так, чтобы при работе с клавиатурой локти были согнуты под прямым углом, иначе рискуете заработать заболевания суставов. Кстати, специальный крутящийся стул — также обязательный атрибут удобного рабочего места. Очень хорошо, если такой стул имеет удобный изгиб на спинке под форму позвоночника.

В данном подразделении обстановка кабинета соответствует стандартам, естественное освещение попадает в кабинет для достаточного освещения, также в кабинете присутствуют источники искусственного освещения.

Для каждого работника организации также очень важен интерьер кабинета, температура воздуха, качество освещения как естественного, так и искусственного.

Соответствие параметров представлено в табл.3.5.

Таблица 3.5 – Оценка параметров рабочего места отдела прогнозирования

Наименование параметра	Значение, мм	В организации ОРТПЦ	Соответствии нормативам
Наибольшая высота рабочей поверхности	1200	1000	соответствует
Высота обычного рабочего стола	700-750	700	соответствует
Наименьшая высота стола	680	680	соответствует
Высота стула	400-430	регулируется	соответствует
Высота пространства для ног (от пола до нижней поверхности стола)	600	регулируется	соответствует
Ширина зоны для ног	530	550	соответствует
Нормальная рабочая зона в горизонтальной площади движения руками (от центра стула)	550	550	соответствует
Угол зрения по вертикали	38° ±6°	40°	соответствует

При такой планировке обеспечиваются наименьшие затраты рабочего времени на выполнение работ, которые закреплены за рабочим местом, минимизируются физиологические усилия и нервно-психическая напряженность работника, предоставлен хороший обзор в активной рабочей зоне, созданы благоприятные условия труда.

Рабочее место каждого сотрудника оборудовано столом и стулом. Они должны соответствовать антропометрическим данным человека, обеспечивать удобное положение корпуса работника, создавать условия для меньшей утомляемости, хорошего зрительного восприятия, свободу движений и т.д.

Чтобы избежать неблагоприятного воздействия лучистого тепла от приборов отопления, столы расположены на достаточном расстоянии.

Рабочая поверхность столов пластиковая, твердая, гладкая. На поверхности стола и внутри его нет ничего лишнего, а средства труда, канцелярские принадлежности, документация имеют строго определенное место. Для канцелярских принадлежностей предназначены специальные лотки.

Размеры ящиков и полок в столах соответствуют размерам бумаг и папок.

Обратим внимание на стулья. Все стулья имеют регулировку по высоте, что позволяет для каждого сотрудника сформировать правильное положение.

При работе сотрудников с документами на рабочем месте применяется комбинированное освещение, т.е. сочетание общего и местного освещения. Этот тип освещения применяется в темное время суток, а в светлое время – естественное, оно наиболее благоприятно для работников.

В ОРТПЦ уборка помещений проводится ежедневно, один раз в день в вечернее время.

Анализ информации по исследуемому предприятию показал, что условия труда в которых находятся выбранные работники не всегда соответствуют нормативным.

Борьбе с вибрацией и шумом на сегодняшний день придаётся наиболее важное значение. Для уменьшения шума и вибраций на рабочих местах, участках необходимо прежде всего устранить причины шумообразования и вибраций в самом их источнике. С этой целью на предприятии проводится модернизация имеющегося оборудования (применения пружинных амортизаторов, точной подгонки всех деталей и отладки их работы) и технологических процессов.

Что касается рабочего времени и отдыха, в компании также созданы все условия. Рабочий день начинается в 9.00 и заканчивается в 18.00 с установленным перерывом с 12.00 до 13.00, что соответствует всем стандартам.

Отрицательным фактом в создании условий труда в ОРТПЦ является отсутствие службы психологической разгрузки.

Для определения условий труда было проведено исследование в разных подразделениях организации и охватывает 60 работников, это дает руководителю крайне важную информацию, позволяющую на основании полученных результатов своевременно предпринять шаги, направленные на повышение удовлетворенности трудом работников конкретных подразделений и конкретных профессиональных групп.

В таблице 3.6 приведены результаты теста определения оценки степени удовлетворенности работой персонала Челябинского областного радиотелепередающего центра.

В результате проведения данной методики можно сделать вывод, что некоторые факторы в большей степени оказывают влияние на работников. К таким факторам относятся:

1) Перспективы профессионального и служебного роста (данный фактор особенно важен для мужчин, для работников с высшим образованием);

2) Условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.) и режим работы (сменность) важны практически в равной степени для всех групп работников;

Таблица 3.6 – Определение оценки степени удовлетворенности работой персонала Челябинского областного радиотелепередающего центра

Факторы	Ответы работников по группам, %			
	Мужчины	Женщины	Работники с высшим образованием	Работники со средним специальным образованием
Размер заработной платы	70%	65%	53%	88%
Перспективы профессионального и служебного роста	90%	61,5%	95%	61%
Условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)	86%	100%	90%	89,3%
Взаимоотношения, сложившиеся с товарищами по работе	51%	88%	48,4%	63,1%
Возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе	87,6%	41,3%	89,5%	70%
Режим работы (сменность)	85%	97%	87,5%	69%
Работа как средство достижения успеха в жизни	98%	57,5%	91%	88,5%

3) Взаимоотношения, сложившиеся с товарищами по работе важны для женщин;

4) Возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе особенно интересуют мужчин, работников с высшим образованием;

5) Размер заработной платы важен для работников без высшего образования;

б) Работа как средство достижения успеха в жизни важны для мужчин, а также как для работников с высшим и средним специальным образованием.

Для снижения эмоционального напряжения и эстетического дискомфорта всех сотрудников Челябинского областного радиотелепередающего центра целесообразно открыть кабинет психологической разгрузки (психолога) и оборудовать современную комнату отдыха, в которой члены трудового коллектива могли бы на время перерыва отвлечься от работы прослушиванием релаксирующей музыки, просмотром телепередач.

Исходя из рекомендаций физиологов можно также посоветовать руководству Челябинского областного радиотелепередающего центра приобретать для сотрудников месячные абонементы в плавательный бассейн. Провести окраску производственных помещений и оборудования в цвета благоприятные для восприятия человеком. Убрать из оформления угнетающий психику человека коричневый цвет. Создать службу психологической разгрузки, организовать питание сотрудников.

#### 4 МЕРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ КОМФОРТНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ ОРТПЦ

##### 4.1 Мероприятия по улучшению условий труда на предприятии

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 предприятии.

Основными мерами по улучшению условий труда являются следующие:

– использование современной высокопроизводительной техники, использование жидро-кристаллических мониторов, дающих меньшее излучение;

- совершенствование организации рабочих мест;
- оптимизация темпа работы;
- оптимизация режима труда и отдыха;
- улучшение транспортного обслуживания рабочих мест, организация доставки работников до места работы и обратно;
- организация питания работников в помещении компании (открытие столовой, организация доставки горячих обедов специальными службами);
- научно обоснованное установление норм обслуживания оборудования и норм времени его обслуживания с учетом объема информации, который работник может правильно воспринять, переработать и принять своевременное и правильное решение;
- чередование работ, требующих участия разных анализаторов (слуха, зрения, осязания и др.);
- чередования работ, требующих преимущественно умственных нагрузок с работами физическими;
- чередование работ разной сложности и интенсивности;
- оптимизация режимов труда и отдыха;
- предупреждение и снижение монотонности труда путем повышения содержательности труда;
- ритмизация труда (работа по графику с пониженной на 10–15% нагрузкой в первый и последний часы рабочего дня);
- компьютеризация вычислительных и аналитических работ, широкое использование персональных компьютеров в практике управления производством, организация компьютерных банков данных по разным аспектам производственной деятельности и другие.

Среди мер, направленных на улучшение социально-гигиенических условий труда, выделяют меры по улучшению метеорологических условий.

Известно, что восстановление нарушенных функций во время отдыха будет полным в том случае, когда в помещении для отдыха будут созданы благоприят-

ные метеорологические условия. Для работающих создаются специальные кабины или комнаты отдыха, температура стен в которых более низкая, чем температура воздуха.

Основными средствами профилактики простудных заболеваний являются улучшение санитарно-гигиенических условий в помещениях компании. В холодный период года в закрытых помещениях необходимо устранить все, что способствует переохлаждению организма: резкие потоки холодного воздуха, врывающегося через открытые двери, не застекленные окна и т.д. Одинарное застекление окон плохо предохраняет от вторжения потоков холодного воздуха. Кроме того, большие стеклянные поверхности служат источником отрицательной радиации. Поэтому необходимо организовать двойное остекление.

Для естественной вентиляции в зимнее время следует пользоваться фрамугами, которые обычно находятся в верхней части окна, что способствует прохождению холодного воздуха в верхнюю зону помещения. У фрамуг должны быть боковые направляющие отражатели.

Одним из важных профилактических средств предупреждения утомления являются чередование периодов работы и отдыха. Отдых снижает отрицательное воздействие на работоспособность.

Для обеспечения наилучших условий освещения, оптимальная освещенность должна устанавливаться с учетом световых свойств (коэффициента отражения) рабочей поверхности, размеров обрабатываемой детали, частоты и длительности периодов отдыха на протяжении рабочего дня, характера трудового процесса в частности, точности зрительной работы.

Существующие нормы искусственного освещения в помещениях предусматривают разный уровень освещения для различной точности работ. Нормы устанавливают наименьшие допустимые значения освещенности, при которых обеспечивается успешное выполнение различной по характеру и сложности зрительной работы. При этом нормируется степень равномерности освещения в целях обеспечения более полной зрительной адаптации в наименьший отрезок времени.

Освещение производственных помещений только искусственным светом допустимо лишь как исключение. Естественный свет стимулирует жизнедеятельность организма человека (биологическое действие, сформировавшееся в процессе филоонтогенеза), создает ощущение непосредственной связи с внешней средой, позволяет обеспечить равномерное освещение помещений.

К пассивным средствам повышения работоспособности, получающим все большее распространение, относятся методы оздоровительного воздействия на организм человека – аэрация, аэроионизация.

Аэрация – интенсивная вентиляция, при которой под влиянием разности удельных весов наружного и внутреннего воздуха и воздействием ветра на стены и кровлю удачно создается управляемый и регулируемый воздухообмен через открывающиеся фрамуги и створки окон. При использовании естественной вентиляции нельзя чрезмерно увеличивать обмен наружного и внутреннего воздуха, так как это может привести к повышению концентрации посторонних газов и пыли в воздухе и к переохлаждению организма работающих вследствие увеличения скорости движения воздуха, или уменьшить воздухообмен, поскольку не будет необходимого притока свежего воздуха.

К оздоровительным средствам повышения работоспособности также относится ионизация воздуха. Ионизация воздуха – процесс превращения нейтральных атомов и молекул воздушной среды в электрические заряженные частицы (ионы). Ионы в воздухе производственных помещений могут образовываться вследствие естественной, технологической и искусственной ионизации.

Естественная ионизация происходит повсеместно и постоянно во времени в результате воздействия на воздушную среду космических излучений и частиц, выбрасываемых радиоактивными веществами при их распаде. Технологическая ионизация происходит при воздействии на воздушную среду радиоактивных, рентгеновских излучений, термоэмиссии, фотоэффекта и др. ионизирующих факторов, обусловленных технологическими процессами. Образующиеся при этом ионы распространяются в основном в непосредственной близости от технологи-

ческой установки. Важно, чтобы уровень ионизации воздушной среды поддерживался на определенном уровне, т.е. не превышал и не был ниже предельно допустимых значений.

Для этого проводится искусственная ионизация. Искусственная ионизация осуществляется специальными устройствами – ионизаторами. Ионизаторы обеспечивают в ограниченном объеме воздушной среды заданную концентрацию ионов определенной полярности.

Мероприятия по улучшению эстетических условий труда включают в себя рациональную окраску помещений. Цвет может воздействовать на психику человека и его эстетическое восприятие. Он не только изменяет состояние зрительного анализатора, но и воздействует на самочувствие и настроение, следовательно, и на работоспособность человека.

К наиболее благоприятным цветам с физиологической точки зрения относятся зеленый, желтый и белый. Зеленый цвет в наибольшей степени оказывает стимулирующие воздействия на зрительный анализатор и в целом на организм (уменьшает внутриглазное давление, предупреждает раннее утомление). Однако замечено, если применять только зеленый цвет для окраски производственных помещений и оборудования, то он будет утомлять своим однообразием. Его следует чередовать с другими цветами. К рациональным относятся цвета от желтого до голубого. Отрицательно влияют на организм работника насыщенные цвета крайних участков спектра. Например, яркий синий и красный цвета быстрее вызывают зрительное утомление.

К пассивным средствам повышения работоспособности относится функциональная музыка. Ее трансляция перед началом работы (встречающая музыка) должна способствовать переключению внимания работающих на трудовой процесс. В это время, как правило, передают энергичные и различные маршевые мелодии, способствующие ускорению процесса вработывания.

Помимо прослушивания музыкальных передач в начале и в середине рабочего дня, рекомендуется транслировать музыку в конце смены (за 15–20 минут до

окончания и в течение 5–10 минут после окончания работы). Передача бодрит, тонизирующая музыка поддерживает высокий темп производственного процесса, способствует хорошему настроению и улучшению самочувствия. При подборе музыкальных произведений необходимо учитывать интересы большинства работников, музыка не должна отвлекать от работы. Она должна служить звуковым фоном, к которому не прислушиваются и который не вызывает раздражения.

#### 4.2 Экономическая эффективность

В ходе исследования для Челябинского областного радиотелепередающего центра было рекомендовано организовать питание для сотрудников, создать комнату отдыха.

Количество же предполагаемых едоков рассчитывается следующим образом.

1. Если сотрудникам выдают дотацию на питание, то количество едоков увеличивается. Чем выше дотация, тем выше процент посетителей. При стопроцентной количество обедающих сотрудников доходит до 90 процентов.

2. Однако же, если дотация входит в зарплату, то посещаемость резко снижается.

3. Если же дотация перечисляется непосредственно провайдеру по питанию, процент посетителей сразу вырастает.

Чтобы посещаемость столовой Челябинского областного радиотелепередающего центра была максимальной, предлагаем третий вариант оплаты: дотация на питание сотрудников перечисляется непосредственно провайдеру.

На посещаемость столовой корпоративного питания также влияет уровень жизни и зарплат сотрудников, работающих на предприятии.

Нами рекомендовано доставлять готовые обеды в офис (традиционный на западе кейтеринг). Этот формат предполагает доставку обедов в одноразовой посуде в термоконтейнерах. Поэтому организации необходимо только лишь обустроить место, где сотрудники могут обедать — комнату приёма пищи. Подряд-

чику, занимающемуся доставкой пищи, необходимо оформлять документы в соответствии со всеми санитарными правилами и нормами. Комплект требуемых бумаг включает в себя:

- а) сведения о месте нахождения базового предприятия питания,
- б) санитарный паспорт на машину,
- в) санитарную книжку для водителя.

Необходимо организовать мини-кухню без линии раздачи.

Для столовой также необходимо помещение, согласованное с санитарно-эпидемиологическими нормами.

Площадь зала столовой рассчитывается так: 1,6–2 кв.м умножается на количество посадочных мест.

Расчёт количества посадочных мест

Расчёт количества посадочных мест производится исходя из оборачиваемости одного посадочного места в течение 30 минут.

Для Челябинского областного радиотелепередающего центра в течение 2 часов будут обедать 100 человек.

В таком случае количество посадочных мест составит:

$$100 / 2 \times 0,5 \text{ часа} = 25 \text{ мест}$$

Можно предложить пустующее в здании Челябинского областного радиотелепередающего центра помещение, площадью 42 кв.м.

Рассчитаем достаточность данной площади:

$$42 \text{ кв.м} / 25 \text{ мест} = 1,68$$

Норматив составляет 1,6–2 кв.м. Проведенный расчет показал, что данное помещение удовлетворяет требованиям норматива, соответственно, в нем рекомендовано открыть столовую для сотрудников Челябинского областного радиотелепередающего центра.

Проведем расчет необходимых инвестиций в открытие столовой.

Для организации работы столовой необходимо привлечение одного дополнительного работника – повара на неполный рабочий день.

Данный работник будет входить в штат предприятия, должностной оклад работника составит 12 000 руб. в месяц при 4-часовом рабочем дне.

От фонда оплаты труда каждого сотрудника предприятия уплачиваются страховые взносы по ставке 30%. Отчисления страховых взносов входят в состав расходов предприятия.

Таким образом, фонд оплаты труда сотрудника за год составит:

$$12000 \times 12 \text{ месяцев} = 144000 \text{ руб.}$$

Отчисления на социальное страхование и обеспечение:

$$144000 \times 0,30 = 43200 \text{ руб.}$$

Для оборудования столовой компании необходима покупка дополнительного оборудования и мебели.

Смета затрат по организации столовой представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Средства для организации столовой

В рублях

Статьи затрат	Сумма
1. Кухонная зона (мебель, плита, микроволновка, мойка)	100000
2. Столы (5 штук)	15000
3. Стулья (25 штук)	12500
4. Диван	50000
5. Телевизор	30000
Итого:	207500

Таким образом, для открытия столовой необходимы единовременные затраты в размере 207500 руб. При этом столовую в послеобеденное время можно использовать как место отдыха сотрудников, организацию корпоративных мероприятий.

В состав затрат на содержание столовой также включаются амортизационные отчисления по приобретенному оборудованию и мебели. Стоимость столов и стульев составляет менее 40000 руб., поэтому она списывается на затраты сразу, в текущем месяце покупки.

Расчет амортизационных отчислений за месяц представлен в таблице 4.2.

Таблица 4.2 – Расчет ежемесячных амортизационных отчислений

Статьи затрат	Первоначальная стоимость, руб.	Установленный срок эксплуатации, лет	Ежемесячные амортизационные отчисления, руб.	Сумма годовых амортизационных отчислений, руб.
1. Кухонная зона (мебель, плита, микроволновка, мойка)	100000	5	1667	20000
2. Диван	50000	5	833	10000
3. Телевизор	30000	5	500	6000
Итого	207500	x	3000	36000

Таким образом, годовая сумма амортизационных отчислений составит 36000 руб.

Стоимость одного бизнес-ланча от кейтеринговой фирмы в среднем составляет 150 руб. Доставка включена в стоимость обеда.

Затраты на обеды при максимальной загрузке :

98 человек x 150 руб. = 14700 руб. в месяц

Или

14700 x 12 месяцев = 176400 руб. в год

Таблица 4.3 – Затраты на содержание столовой, в год

В рублях

Вид затрат	Итого затраты за год
Фонд заработной платы повара	144000
Отчисления с фонда оплаты труда	43200
Стоимость обедов	176400
Амортизационные отчисления	36000
Итого:	402000

Таким образом, расчет общих затрат на организацию столовой представим в таблице 3.4.

Таблица 3.4 – Смета затрат на открытие и содержание столовой

В рублях

Наименование затрат	Сумма
Единовременные затраты на создание столовой	207500
Затраты на содержание столовой и питание сотрудников компании, в год	402000
Итого затраты	609500

Таким образом, единовременные затраты на создание столовой для персонала организации составляют 207500 руб. и ежегодные затраты на содержание столовой и питание сотрудников составляют 402000 руб. в год.

Необходимо формировать благоприятный климат в коллективе Челябинского областного радиотелепередающего центра, для этого необходимо совершенствовать управленческую деятельность, предлагать большее количество тренингов для сотрудников предприятия, разрабатывать и проводить больше корпоративных вечеров, праздников, разрабатывать и внедрять различные стимулирующие конкурсы для сотрудников, обучать психологии работы с клиентами.

Предложим следующий порядок избежания стрессовых ситуаций. Данный порядок необходимо довести до сведения всех сотрудников Челябинского областного радиотелепередающего центра в виде проведения соответствующего тренинга по следующим направлениям.

Для руководителей высшего и среднего звена Челябинского областного радиотелепередающего центра:

1. Разработайте систему приоритетов в своей работе. Оцените свою работу следующим образом: «должен сделать сегодня», «сделать позднее на этой неделе» и «сделать, когда будет время».

2. Научитесь говорить «нет», когда достигнете предела, после которого вы уже не можете взять на себя больше работы. Объясните своему начальнику, что понимаете важность задания. Затем опишите конкретные приоритетные работы, над которыми в настоящее время работаете. Если он настаивает на выполнении нового задания, спросите, какую работу вы должны отложить до завершения нового задания.

3. Наладьте особенно эффективные и надежные отношения с вашим боссом. Поймите его проблемы и помогите ему понять ваши. Научите вашего босса ува-

жать ваши приоритеты, вашу рабочую нагрузку и давать обоснованные поручения.

4. Не соглашайтесь с вашим руководителем или кем-либо, кто начинает выставлять противоречивые требования (конфликт ролей). Объясните, что эти требования тянут вас в противоположных направлениях. Попросите устроить совещание со всеми заинтересованными сторонами, чтобы выяснить вопрос. Не занимайте обвинительно-агрессивной позиции; просто объясните, какие конкретные проблемы создают для вас противоречивые требования.

5. Сообщите своему руководителю или сотрудникам, когда вы почувствуете, что ожидания или стандарты оценки не ясны (неопределенность ролей). Скажите им, что вы несколько неуверены относительно ряда конкретных, связанных с заданием вопросов и хотели бы иметь возможность обсудить эти вопросы с ними.

6. Обсудите чувство скуки или отсутствие интереса к работе со своим руководителем. Еще раз учтите, не следует становиться в положение жалующегося. Объясните, что вы сторонник выполнения требующей отдачи сил работы и хотели бы иметь возможность принять участие в других видах деятельности.

7. Найдите каждый день время для отключения и отдыха. Закройте дверь на пять минут каждое утро, поднимите и обоприте на что-нибудь ноги, полностью расслабьтесь и выбросьте работу из головы. Обратитесь к приятным мыслям или образам, чтобы освежить мозг... Уходите время от времени из конторы, чтобы сменить обстановку или ход мыслей. Не обедайте там и не задерживайтесь подолгу после того, как вам следовало бы уже идти домой или заняться другой работой.

К другим факторам, связанным с понижением вероятности стресса, относятся соблюдение надлежащего режима питания, поддержание себя в форме с помощью физических упражнений и достижение общего равновесия в жизни.

Чтобы управлять другими, достигая при этом высокой производительности труда и низкого уровня стресса, можно предложить следующее:

1. Оцените способности, потребности и склонности ваших работников и попытайтесь выбрать объем и тип работы для них, соответствующие этим факторам.

Как только они продемонстрируют успешные результаты при выполнении этих заданий, повысьте им рабочую нагрузку, если они того желают. В подходящих случаях делегируйте полномочия и ответственность.

2. Разрешайте вашим работникам отказываться от выполнения какого-либо задания, если у них есть для этого достаточные основания. Если необходимо, чтобы они выполнили это задание, объясните, почему это нужно, и установите приоритеты в их работе, чтобы дать им необходимое время и ресурсы для выполнения дополнительного задания.

3. Четко опишите конкретные зоны полномочий, ответственности и производственных ожиданий. Используйте двустороннюю коммуникацию и информацию своих подчиненных.

4. Используйте стиль лидерства, соответствующий требованиям данной ситуации.

5. Обеспечьте надлежащее вознаграждение за эффективную работу.

6. Выступайте в роли наставника по отношению к вашим подчиненным, развивая их способности и обсуждая с ними сложные вопросы.

Для управления стрессом в самом себе необходимо:

- разработать систему приоритетов в своей работе;
- научиться говорить «нет», когда достигните предела;
- наладить эффективные отношения с боссом;
- не допускать конфликта ролей;
- устранить неопределенность ролей;
- обсудить отсутствие интереса к работе;
- найти время для отдыха, соблюдать режим питания и т. д.

Управлять другими людьми, добиваясь низкого уровня стресс, можно, если:

- распределять работу в соответствии с потребностями, способностями и склонностями работников;
- разрешать работникам отказаться от работы при наличии веских оснований;

- четко описать полномочия, ответственность и производственные ожидания, использовать двухстороннюю связь;

- использовать разные стили руководства;

- обеспечить вознаграждение за эффективную работу;

- выступать в роли наставника по отношению к подчиненным.

Для того, чтобы устранить стрессы, необходимо заполнить шкалу в бальной оценке, представленной в таблице 3.6.

Таблица 3.6 – Шкала для оценке стресса

Жизненное событие	Среднее значение
Смерть супруга (или супруги)	100
Развод	73
Раздельное жительство супругов по приговору суда	65
Содержание в тюрьме или ином исправительном заведении	63
Смерть близкого родственника	63
Серьезное телесное повреждение или болезнь	53
Вступление в брак	50
Увольнение с работы	47
Восстановление отношений с супругом (с супругой)	45
Уход на пенсию	45
Крупные перемены в здоровье или поведении члена семьи	44
Беременность	40
Сексуальные затруднения	39
Появление нового члена семьи (например, рождение, усыновление, приезд старшего родственника и т.п.)	39
Крупная перестройка в бизнесе (например, слияние, реорганизация, банкротство и т.д.)	39
Крупные изменения финансового положения (например, стало гораздо хуже или гораздо лучше, чем обычно)	38
Смерть близкого друга	37
Переход на совершенно иной вид работы	36
Резкое изменение количества споров с супругой (например, их стало больше или меньше, чем обычно, по поводу воспитания детей, личных привычек и т.д.)	35
Получение крупных кредитов (например, покупка дома, фирмы и т.д.)	31
Потеря возможностей для погашения кредитов	30
Крупные перемены в служебном положении на работе (повышение, понижение, переход на аналогичную должность)	29
Уход сына или дочери из дома (например, вступление в брак, поступление в колледж и т.д.)	29
Натянутые отношения с родней мужа или жены	29
Выдающиеся личные достижения	28
Начало и прекращение женой работы вне дома	26
Начало или прекращение официального образования	26
Резкие изменения жизненных условий (например, постройка нового дома, перестройка, ухудшение жилища или ближайшего района)	25
Пересмотр личных привычек (одежды, манер, связей и т.д.)	24
Трудные отношения с боссом	23
Серьезные изменения времени работы	20
Изменение местожительства	20

Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата

200301.2017.940 ПЗ ВКР

Лист

124

Переход в новую школу	20
Крупные изменения в обычном типе и продолжительности отдыха	19
Резкие изменения в религиозной активности (например, значительно больше или значительно меньше, чем обычно)	19
Резкие изменения в общественной активности (например, посещение клуба, дансингов, кинотеатров, знакомых и т.д.)	18
Получение закладной или ссуды менее 10 тыс. дол (например, покупка автомобиля, телевизора, холодильника и т.д.)	17
Серьезные изменения в привычках сна (значительно больше или значительно меньше сна, изменение времени сна)	16
Резкое изменение числа встреч членов семьи (например, значительно больше или значительно меньше, чем обычно)	15
Резкое изменение привычек приема пищи (значительно больше или значительно меньшее количество или совсем другие часы приема пищи или окружение)	15
Отпуск	13
Рождество	12
Небольшие правонарушения (например, безбилетный проезд, переход улицы в неположенном месте, нарушение общественного порядка и т.д.)	11

Указание по использованию шкалы: отметьте каждое событие в вашей жизни, имевшее место в предыдущем году. Сложите полученные баллы. Сумма в 150 или менее баллов означает относительно небольшое количество перемен в жизни и низкую восприимчивость к нарушениям здоровья, вызываемым стрессом в последующие два года. Сумма выше 300 увеличивает эти шансы почти до 80% в соответствии со статистической моделью прогнозирования Холмса-Раэ.

В управлении стрессом Челябинского областного радиотелепередающего центра очень полезны средства интеграции, такая как управленческая иерархия, использование служб, осуществляющих связь между функциями, межфункциональные группы, целевые группы и межотдельские совещания. Исследования показали, что организации, которые поддерживали нужный для них уровень интеграции, добились большей эффективности, чем те, которые не делали этого.

Как метод управления стрессовой ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать дисфункциональных последствий, можно использовать вознаграждения. Люди, которые вносят свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогают другим группам организации и стараются подойти к решению проблемы комплексно, должны вознаграждаться благодарностью, премией, признанием или повышением по службе. Не менее важно, чтобы

система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп.

Например, если вознаграждать менеджеров по продажам только на основании увеличения объема продаваемых товаров, то это может вступить в противоречие с намеченным уровнем получения прибыли. Продавцы могут увеличить объемы сбыта, предлагая без всякой надобности большие скидки и, тем самым, снижая уровень прибыли в компании. Или может возникнуть стресс благодаря конфликту между продавцами предприятия и учредителями предприятия. Стараясь увеличить объем продаж, менеджеры по продажам могут не уложиться в рамки, установленные учредителями предприятия для обеспечения прибыли. В такой ситуации организаторы компании могут усугубить стрессовую ситуацию, не дав согласия на неординарную операцию и лишая продавцов соответствующих комиссионных.

Таким образом, проведение психологических тренингов в частности тренингов по устранению стрессовых ситуаций, позволяет наладить взаимоотношений в коллективе, устранить конфликтные ситуации, повысить заинтересованность работников в результатах своей работы.

Кроме того, проведение тренингов позволяет повысить:

- развитие у работников чувства как индивидуальной, так и коллективной ответственности;
- создание на предприятиях атмосферы «подлинной общности интересов»;
- переход от «центрального» авторитета к «фундаментальному» авторитету, то есть от авторитета должности к авторитету знания и профессионализма.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании изложенного теоретического и практического материала можно сделать следующие выводы.

Статья 209 ТК РФ содержит основополагающее понятие "охрана труда", которое раскрывает главные направления обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Охрана труда понимается как система, которая включает и себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В ходе исследования были рассмотрены условия труда Челябинского областного радиотелепередающего центра. Для совершенствования сформированной на предприятии системы условий труда были определены основные особенности действующей системы, проведен анализ, и представлены меры по совершенствованию для более эффективного функционирования организации.

Анализ информации по исследуемому предприятию показал, что условия труда в которых находятся работники не всегда соответствуют нормативным.

Каждый из рассмотренных факторов, особенно санитарно-гигиенические и психофизиологические группы, оказывает определенное воздействие на здоровье и работоспособность работающего. Если несколько из них действуют одновременно, они взаимно усиливают общее воздействие на человека. Проведенными медико-физиологическими исследованиями установлены предельно допустимые значения каждого из факторов, при которых они не оказывают отрицательного влияния на здоровье работающего. Зная эти пределы и объективно определив фактические величины конкретных значений действующих на рабочих местах факторов, можно целенаправленно проводить мероприятия по улучшению условий труда.

В ходе исследования для Челябинского областного радиотелепередающего центра было рекомендовано организовать питание для сотрудников, создать комнату отдыха.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		127

Чтобы посещаемость столовой была максимальной, предложен вариант оплаты: выдаваемая дотация на питание сотрудников перечисляется непосредственно провайдеру.

Нами рекомендовано доставлять готовые обеды в офис (традиционный на западе кейтеринг). Этот формат предполагает доставку обедов в одноразовой посуде в термоконтейнерах. Поэтому ОРТПЦ необходимо только лишь обустроить место, где сотрудники могут обедать — комнату приёма пищи.

В ОРТПЦ в течение 2 часов будут обедать 100 человек. Количество посадочных мест составит 25 мест.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		128

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. М.: Юридическая литературы, 2003. 62 с.
2. Гражданский Кодекс РФ (часть первая). // Российская газета, №№ 238-239, 08.12.94.
3. Гражданский Кодекс РФ (часть вторая). // Российская газета, № 23 06.02.96, № 24 07.02.96, № 25 08.02.96, № 27 10.02.96.
4. Трудовой Кодекс РФ. М.: Нормативные акты, 2009. 425 с.
5. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1999. 29. Ст. 3702.
6. Федеральный закон от 28 августа 1995 г. N 154-ФЗ "Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации" (в ред. от 21.07.2005 г. N 97-ФЗ) // СЗ РФ. 2005. 32. Ст.3245
7. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ. // СЗ РФ. 2013. 213. Ст.5644
8. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125 -ФЗ (с изменениями на 02.04.2014 г.). // СЗ РФ. 1998. 32. Ст.2232
9. Постановление от 23 мая 2000 г. №399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда». // Правовая система «Гарант».
10. Положения о Минтруде России от 23 апреля 1997 г. №480. // Правовая система «Гарант».
11. Положение о Минздравсоцразвития от 30 июня 2004 г. №321. // Правовая система «Гарант».
12. Государственный стандарт ССБТ "Общие требования к управлению охраной труда в организации" ГОСТ Р 12.0.006-2002. // Правовая система «Гарант»
13. Гигиенические критерии оценки и классификации условий труда по по-

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		129

казателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. Руководство Р 2.2.755-99. // Правовая система «Гарант»

14. Конвенция №120. «Конвенция о гигиене в торговле и учреждениях». Ратифицирована в России 8 апреля 2000 г. // Правовая система «Гарант»

15. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М.: Правовед, 2015.

16. Бадагуев Б. Т. Документация по охране труда в организации. – М. : Альфа-пресс, 2014. – 318 с.

17. Графкина, М. В. Охрана труда и производственная безопасность. Учебник. – М. : Проспект, 2012. – 197 с.

18. Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства РФ об охране труда. – М.: Норма, 2017. – 574 с.

19. Крапивин О.М., Власов В.И. Комментарий к законодательству об охране труда. Система ГАРАНТ, 2013. – 384 с.

20. Крапивин О.М., Власов В.И. Правовые основы охраны труда. Система ГАРАНТ, 2015. – 440 с.

21. Соловьев А.П. Новые подходы в совершенствовании государственного управления охраной труда в России. Законодательно-нормативная база // Библиотека Российской газеты. Вып. 21. – М., 2016.

22. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: Юристъ, 2017. – 483 с.

23. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб. Пособие. – М.: «Велби», Изд-во Проспект, 2014. – 449 с.

24. Управление по результатам / Под ред Я.А. Лейманна. – М.: Издательская группа "Прогресс", 2016. – 504 с.

25. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. – М.: "Юстицинформ", 2013. – 443 с.

26. Александров И. Аттестация рабочих мест и сертификация охраны труда: ох, нелегкая это работа... // Малая бухгалтерия. - 2016. – №2. – С.3-8.

					200301.2017.940 ПЗ ВКР	Лист
Изм.	Лист	№ докум.	Подпись	Дата		130

27. Алифанова Н. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда. // Бухгалтерские вести. – 2015. – №36. – С.5-12.
28. Гущина И.А. И снова об охране труда: инструкция и инструктаж. // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – №6. – С.12-15.
29. Крапивин О.М. Система управления охраной труда в организации. // Гражданин и право. – 2014. – №2. – С.3-7.
30. Кульбовская Н.К. Государственное управление охраной труда. // Трудовое право. – 2016. – №6. – С.10-15.
31. Кульбовская Н.К., Лысенков К.Е. Роль государства в управлении охраной труда. // Трудовое право. – 2014. – №1. – С.2-5.
32. Куревина Л.В. Проводим обучение персонала охране труда. // Отдел кадров бюджетного учреждения. – 2014. – №2. – С.10-12.
33. Цветкова О.В. Как организовать охрану труда на предприятии. // Зарплата. – 2017.– №6. –С.21-25.
34. Черкашина Т.И. Создаем службу охраны труда. // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2014. – №2. – С.20-22.
35. Шадрина Т.В. Обучение персонала охране труда. // Отдел кадров. – 2016. – №1. – С.2-6.

