

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики управления
(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)
(наименование департамента)

38.03.03 «Управление персоналом»
(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации (на примере центра косметологии ООО «Эстетик»)»

Студент

Г.С. Гимакаева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

С.Ю. Данилова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Руководитель департамента, канд. экон. наук, С.Е. Васильева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« »

20 г.

Тольятти 2019



Росдистант

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННО

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнила: Гимакаевой Галины Сергеевны
Название темы бакалаврской работы: «Разработка мероприятий по улучшению условий труда персонала организации (на примере центра косметологии ООО «Эстетик»))»

Научный руководитель: к.э.н. Данилова С.Ю.

Цель работы: разработать экономически эффективный комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Эстетик»

Задачи бакалаврской работы:

- изучить понятие, содержание, значение организации и нормирования труда;
- проанализировать законодательные аспекты оценки и аттестации условий труда;
- дать организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «Эстетик»;
- оценить условия труда в ООО «Эстетик»;
- разработать мероприятия по совершенствованию условий труда в ООО «Эстетик»;
- провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

3. Данная бакалаврская работа состоит из: введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы. Общий объем работы без приложений 61 страниц машинописного текста.

4. В исследовании использованы методы: системный и финансово-экономический анализ, синтез, общенаучные методы познания, обобщения, сравнения, метод прогнозирования. Обработка и систематизация данных осуществлялась с применением математических и графических методов.

5. Количество используемой литературы и источников: 50

6. Количество приложений: 4

7. Количество таблиц: 13

8. Рисунки: 9

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретико-методологические основы организации труда на предприятии ..	7
1.1 Организация и нормирование труда: понятия, содержание	7
1.2 Оценка и аттестация условий труда	16
2 Анализ и оценка условий труда в центре косметологии ООО «Эстетик»...	24
2.1 Общая характеристика предприятия.....	24
2.2 Анализ условий труда и рабочих мест в центре косметологии	34
3 Организационно-экономические мероприятия по совершенствованию.....	44
условий труда в центре косметологии ООО «Эстетик»	44
3.1 Организационные мероприятия по совершенствованию условий труда..	44
3.2 Социально-экономическая оценка предлагаемых мероприятий	48
Заключение	54
Список используемой литературы	57
Приложение А	64

Введение

Актуальность темы исследования. В условиях рыночной экономики на сегодняшний день на предприятии существенное место занимают проблемы организации труда, поскольку данная сфера управленческой деятельности направлена на обеспечение эффективности и безопасности труда. Организация труда специалистов в парикмахерских имеет свои особенности и специфику деятельности, которые регулируются санитарными нормами и правилами, а также другими нормативными актами.

Для того чтобы парикмахерская работала эффективно, необходимо правильно организовать труд работников и их рабочие места, обеспечить необходимые условия труда: оборудование, материалы, технологии, а также определить необходимый уровень компетентности, квалификации работников для качественного и профессионального оказания услуг, разработать внутренний трудовой распорядок и систему мотивации, наладить дисциплину труда персонала.

Необходимость дополнительных прикладных исследований в сфере рациональной организации условий труда на конкретном предприятии, оказывающем парикмахерские и косметические услуги, обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Цель исследования – разработать экономически эффективный комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Эстетик».

Задачи исследования –

- изучить понятие, содержание, значение организации и нормирования труда;
- проанализировать законодательные аспекты оценки и аттестации условий труда;
- дать организационно-экономическую характеристику деятельности ООО «Эстетик»;

- оценить условия труда в ООО «Эстетик»;
- разработать мероприятия по совершенствованию условий труда в ООО «Эстетик»;
- провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Объект исследования – трудовая деятельность персонала ООО «Эстетик», направленная на оказание услуг.

Предмет исследования – организационные и трудовые отношения, возникающие в процессе оценки и совершенствования условий труда работников ООО «Эстетик».

Степень изученности темы работы. Проблема повышения эффективности управления персоналом, организации и условий труда по-прежнему требует внимания, не смотря на большое количество научных публикаций.

Теоретические вопросы оптимизации работы с персоналом и возможности применения на практике методов совершенствования управления персоналом, проблемы развития персонала рассматривают в своих исследованиях российские ученые: А. В. Дейнека, В. А. Дресвянников, М. О. Искосков, Л. Л. Кифа, И. В. Крючкова, О. В. Лосева, С. Д. Сыротюк, Ю. К. Чернова [24, 26, 29, 30, 31, 41,43].

Организация труда, основанная на научных принципах, позволяет оптимально соединить в единое целое инструменты, технологии, людей, сохранить здоровье и работоспособность сотрудников. Основоположники научной организации труда Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, А. Файоль и др. [49 – 53].

Социально-психологические факторы эффективного труда работников изучает Е. В. Ерзамаева [31].

С. Ю. Данилова, Э. Г. Никифорова, А. В. Никольский, Е. В. Пуденков, А. И. Рофе в своих исследованиях акцентируют внимание на проблемах организации и нормировании труда, обеспечения ресурсами на предприятии [22, 35, 36, 37, 39].

О. А. Антонова, В. Н. Белкин, Н. А. Белкина рассматривают теоретико-методологические основы оценки индивидуального и коллективного труда персонала предприятий [21].

А. В. Анохин, Г. С. Иванов, В. Е. Данилова, Е. Добрикова, М. В. Зотов, А. Липин, Т. Ф. Носова изучают социально-экономические критерии, обеспечивающие безопасные условия труда, занимаются анализом проблем специальной оценки условий труда [19, 20, 23, 25, 28, 33, 38].

Теоретико-методологическая основа исследования. Теоретической основой исследования стали труды отечественных авторов по вопросам организации условий труда.

В исследовании использованы методы: системный и финансово-экономический анализ, синтез, общенаучные методы познания, обобщения, сравнения, метод прогнозирования. Обработка и систематизация данных осуществлялась с применением математических и графических методов.

Практическая значимость работы заключается в том, что разработанные мероприятия по совершенствованию условий труда могут быть использованы руководителем для повышения эффективности и безопасности трудовой деятельности персонала в центре косметологии ООО «Эстетик».

Структура и объем работы. Выпускная квалификационная работа состоит из: введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, состоящего из 53 источников и приложения.

Общий объем выпускной квалификационной работы 64 страницы. Работа содержит 14 таблиц, иллюстрирована 9 рисунками.

1 Теоретико-методологические основы организации труда на предприятии

1.1 Организация и нормирование труда: понятия, содержание

Организация труда на предприятии является важным аспектом управленческой деятельности, направленной на создание работникам безопасных, эргономичных, благоприятных условий для работы, обеспечивающих повышение производительности труда, рост производства за счет эффективного использования рабочего времени, материалов, техники, технологий и т.п.

Анализ системы организации труда на предприятиях необходим для выведения соответствия условий труда нормативам и требованиям, а также повышения производительности труда.

Понятие «организация труда» многозначно и может быть рассмотрено с разных сторон.

Организация труда – «это определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, который складывается из системы взаимодействия работников с предметами и орудиями труда, а также производственного взаимодействия людей друг с другом» [39].

Организация труда на предприятии – это «процесс, система рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанная на определенном порядке построения и осуществления трудового процесса, обеспечивающая производительность труда, сохраняющая здоровье работников, направленная на достижение поставленных целей и определенных социально-экономических результатов» [34].

Организация труда – управленческая деятельность, направленная на приведение совместной трудовой деятельности работников в определенную систему на предприятии, характеризующуюся внутренней

упорядоченностью, последовательностью, согласованностью и направленностью взаимодействия.

Организация труда – это специфическая функция управления, которая является фактором оценки эффективности работы всего предприятия и одной из функций управления персоналом, и направлена на согласование, координацию, упорядочивание совместных действий работников, осуществляющих трудовую деятельность.

Основные задачи организации труда:

1. Эффективное осуществление трудовой деятельности.
2. Достижение трудовых показателей.
3. Рациональное использование ресурсов.
4. Повышение производительности труда, увеличение эффективности деятельности.
5. Охрана труда и безопасность трудовой деятельности.
6. Создание условий труда с учетом физиологических особенностей работника (эргономичность деятельности).
7. Формирование благоприятного социально-психологического климата, способствующего повышению дисциплинированности и результативности деятельности трудового коллектива.

Организация труда на предприятии – это управленческая деятельность, направленная на достижение желаемых для предприятия результатов, в процессе организации трудовой структуры и рабочих мест [46].

Организация рабочей (трудовой) структуры связана с построением производственных взаимоотношений между организационными единицами и направлена на регулирование пространственного и временного взаимодействия работников, средств производства, приемов и предметов труда, и соединение в единое целое:

- рабочие места;
- сотрудников;
- ресурсы;

- технологии, приемы, методы;
- временную последовательность;
- оплату труда.

Организация труда на предприятии включает следующие основные элементы:

- конструкторско-технологическая подготовка производства (разработка конструкции изделия, технологии изготовления, подбор оборудования);
- материальная подготовка производства (обеспечение рабочих мест оборудованием, сырьём, комплектующими изделиями, инструментами и др.);
- организационно-технологическая подготовка производства;
- организация труда (создание безопасных условий труда, техника безопасности, нормы труда и контроля);
- управление производством, технологическим процессом.

В условиях рыночной экономики высокий уровень организации труда обеспечивает эффективность деятельности и предполагает:

- «Установление состава работ, операций, приемов, действий.
- Разделение труда – специализация обособление и разделение всех видов работ между работниками, установление трудовых обязанностей, сферы взаимодействия.
- Кооперация труда – установление системной взаимосвязи между видами работ.
- Организация и оснащение рабочих мест, расстановка работников.
- Создание безопасных и благоприятных условий труда.
- Разработка рациональных форм, методов, способов, приемов труда.
- Установка распорядка рабочего времени, нормирование труда.
- Планирование, анализ, учет труда.
- Установление заработной платы: формы, размеры оплаты труда, премирование, стимулирование труда.

– Подбор, расстановка, обучение, переподготовка, повышение квалификации кадров.

– Налаживание, регулирование дисциплины труда как системы подчинения организационным правилам, правилам внутреннего трудового распорядка, установленному порядку осуществления трудовой деятельности» [39].

Содержание организации труда на предприятии может быть представлено в виде совокупности элементов (рис. 1.1.).

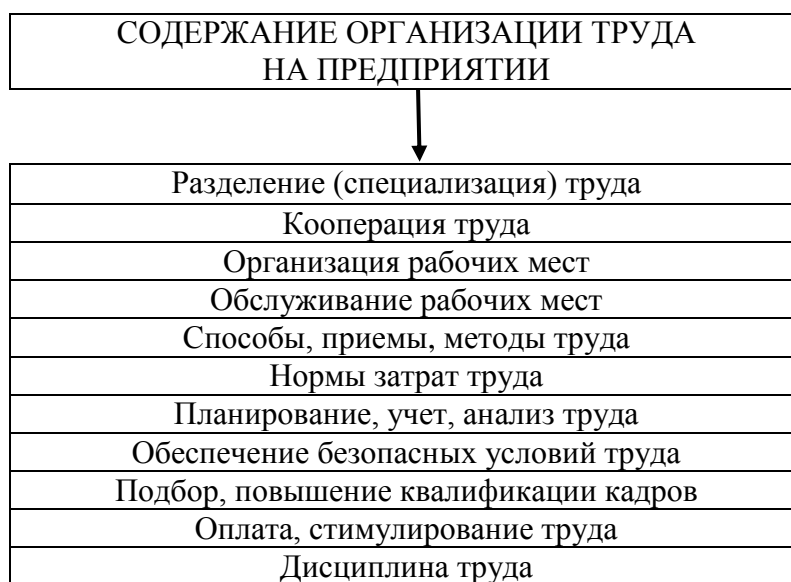


Рисунок 1– Содержание организации труда [39]

При организации труда на предприятии учитываются следующие факторы:

- планирование производства;
- формы, методы управления производством;
- формы обслуживания производства;
- материально-техническое обеспечение производства;
- технологии производства;
- производственные процессы;
- технологические процессы;

– научная организация труда [35].

Организация труда на предприятии позволяет рационально использовать финансовые, человеческие, материальные, технологические ресурсы с учетом организационно-экономических, технических, социальных, физиологических, психологических факторов:

– организационно-экономические факторы: разделение, кооперация и нормирование труда, график работы, организация рабочих мест и система обслуживания рабочих мест; обеспечение эффективной занятости персонала, повышение производительности труда, повышение качества продукции (услуги); безопасность труда;

– технические факторы: оснащенность рабочих мест; механизация и автоматизация труда; рациональное использование оборудования, технологий, материальных ресурсов («материальные запасы должны обеспечивать непрерывность трудовой деятельности, предотвращать простои из-за отсутствия необходимых материальных ресурсов, сырья» [22]);

– социальные факторы: состав персонала по возрасту, полу, образованию; условия труда; условия адаптации; организационная культура; удовлетворенность работников от труда; содержательность, разнообразие труда; возможность реализации потенциала и развития работников;

– хозяйственно-бытовые факторы: уборка рабочих мест, служебных помещений; наличие бытовых комнат; питание и медицинское обслуживание работников;

– психологические факторы: благоприятные психологические условия труда на рабочих местах, социально-психологический климат в коллективе; стиль руководства;

– физиологические факторы: рациональный режим труда и отдыха; рабочая поза, равномерная напряженность труда, обеспечивающая работоспособность при наименьших физических, психических нагрузках работника; благоприятные санитарно-гигиенические условия труда.

Оценка эффективности организации труда, ее влияния на конечные результаты деятельности предприятия позволяет выделить основные направления совершенствования организации труда на предприятии:

- совершенствование форм разделения труда;
- совершенствование форм кооперации труда;
- совершенствование приемов и методов труда, т.е. процесса труда;
- улучшение условий;
- улучшение оснащенности рабочих мест;
- оптимизация норм труда;
- переподготовка и повышение квалификации работников;
- трудовая дисциплина и мотивация труда [39].

Работа в данном направлении определяется необходимостью создания на каждом рабочем месте нормативных условий для высокопроизводительного и высококачественного труда, обеспечивающих оптимальные физические усилия работника при минимальных затратах для предприятия.

Рабочее место – «это первичное звено производственной структуры предприятия, объект организации труда, это зона приложения труда, определенная на основании трудовых и других действующих норм и оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности работника» [27].

Рабочее место – «пространственная зона, оснащенная необходимыми техническими средствами для осуществления трудовой деятельности работника, в которой определены условия, характер труда, режим труда и отдыха работника».

Различают следующие виды рабочих мест: постоянное и временное, стационарное и передвижное, индивидуальное (кабинет) и коллективное (несколько рабочих мест в одном служебном помещении), специализированное и универсальное; по степени автоматизации: ручной работы, механизированное, автоматизированное, аппаратное и т.п.

При организации труда на рабочем месте необходимо учитывать следующее:

- особенности технологического процесса;
- возможности разделения труда и специализации;
- уровень механизации и автоматизации;
- приемы и методы работы.

Организация труда на рабочем месте производится следующим образом:

– Определяются функции рабочего места (специализация, взаимосвязи, должность и др.).

– Определяется оснащение рабочего места (основное и вспомогательное оборудование, инструменты, материалы, мебель, освещение, электрификация, средства связи и др.).

– Определяется схема планировки рабочего места в помещении.

– Определяются формы, методы, приемы, содержание труда, должность, должностные обязанности, функции, права, ответственность работника.

– Определяется организация обслуживания рабочего места: функции, нормы, регламент обслуживания, средства связи, степень участия работника в осуществлении обслуживания рабочего места.

– Определяются условия труда на рабочем месте: безопасность и охрана труда, санитарно-гигиенические факторы, особенности, скорость, ритм.

– Определяются нормы труда: нормы времени и выработки.

– Определяется оплата труда работников: форма оплаты труда, стимуляция труда.

– Определяются основные требования к работнику: профессиональные требования: профессия, квалификация, разряд, стаж работы, образование, специализация; психофизиологические требования: требования, связанные со спецификой выполняемой работой на данном рабочем месте.

– Определяется документация на рабочем месте: формы учетной и отчетной документации; перечень справочных, расчетных материалов, паспорта на оборудование, карта организации труда для данного рабочего места [39].

«Организационно-экономический уровень рабочего места оценивается по рациональности его планировки, организационной оснащенности, механизации и автоматизации, прогрессивности форм организации труда, соответствию требованиям нормативных документов» [47].

Нормирование труда.

В условиях рыночной экономики возрастает необходимость научной организации и нормирования труда, как факторов, повышающих конкурентоспособность предприятия.

Рыночные условия хозяйствования предъявляют требования к наемному работнику, как с профессиональной точки зрения, так и в отношении его умения рационально использовать рабочее время [34].

Нормирование труда является необходимым элементом организации труда и представляет собой процесс определения затрат рабочего времени.

Основные задачи нормирования труда:

– обоснованность норм труда и их взаимосвязь с планированием, ценообразованием, организацией производства, численностью работников, оценкой трудового вклада работников;

– нормирование труда руководителей, специалистов предприятия и других работников;

– обоснование времени труда и отдыха;

– установление компенсации за неблагоприятные условия труда;

– разработка мер по рациональному использованию потенциала работника;

– регулирование оплаты труда, обоснование вознаграждения за труд в зависимости от его количества и качества.

Нормы труда являются составной частью организации труда, служат инструментом планирования труда и являются основой оплаты труда на предприятии. Нормы труда необходимы для обеспечения эффективной результативности деятельности предприятия, они могут способствовать интенсификации и содержательности труда, но при этом сохранять здоровье работников, повышать удовлетворенность работника трудом.

Основные объекты нормирования труда:

– «норма времени – затраты рабочего времени на выполнение единицы работы, элементов производственного, технологического процесса одним или несколькими работниками;

– норма выработки – количество единиц продукции (работы), которое может быть выполнено работником в единицу времени (час, смену, месяц и т. д.) и за определенный период;

– норма обслуживания – количество производственных объектов (станков, агрегатов, рабочих мест, клиентов), которое должен обслуживать работник;

– норма численности – численность персонала, необходимая для выполнения определенного объема работ в единицу времени;

– норма времени обслуживания — это затраты времени на обслуживание одного объекта (покупателя, клиента, посетителя или оборудования);

– норма управляемости – количество работников, подчиненных одному руководителю» [48].

«Рабочее время – установленная законодательством продолжительность рабочего дня (рабочей недели), в течение которого рабочий выполняет порученное ему» [6]. Рабочее условно подразделяется на нормируемое время – время выполнения трудовых обязанностей и ненормируемое – время простоя.

В современных условиях нормирование труда может быть произведено с применением специальной аппаратуры, программ, ЭВМ, что позволяет

более тщательно проводить микроэлементное нормирование простейших действий и движений работника.

В условиях рыночной экономики в России произошло повышение интенсивности труда наемных работников, вопросы нормирования труда решаются работодателем. В связи с этим необходимы государственные меры, направленные на соблюдение работодателем нормативов труда, рекомендуемых для применения на предприятиях независимо от форм собственности, а также определение мер ответственности работодателей за превышение нормативов труда [48].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что организация труда – это нормативный, регулируемый порядок трудовой деятельности на предприятии, направленный на повышение эффективности и достижение социально-экономической цели.

Нормирование труда – это процесс определения и установления затрат рабочего времени, требуемых для выполнения определенных видов работ. Нормирование труда позволяет работнику при использовании обоснованных норм труда выполнять определенный объем работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях. Внедрение научно-обоснованных норм труда позволяет выявить и реализовать потенциал для повышения эффективности деятельности предприятия.

1.2 Оценка и аттестация условий труда

К организации условий труда относится весь комплекс управляющего воздействия, обеспечивающего эффективность труда и сохранение здоровья сотрудников, работающих на предприятии.

В Российской Федерации регулирование условий труда осуществляется Трудовым кодексом, Федеральным законом «О специальной оценке условий

труда» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [1–18].

Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» регулируются «отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда» [9].

Условия труда – это производственная среда, где работник в занимаемой должности выполняет должностные обязанности, которая оказывает влияние на его трудоспособность, здоровье и удовлетворенность, результаты деятельности на рабочем месте.

Условия труда – «совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека» [10].

Условия труда подразделяются на:

– санитарно-гигиенические условия, к которым относятся: микроклимат, состояние воздуха, освещение, уровень шума, вибраций в рабочем помещении, наличие санузла, душа и др.;

– физиологические условия труда, т. е. режим труда и отдыха, нагрузка на организм работника в процессе выполнения им должностных обязанностей;

– психологические условия труда, т. е. моральный аспект трудовой деятельности, законность трудовой деятельности, социально-психологический климат в коллективе.

«Работник, занятый в неблагоприятных условиях труда, затрачивает свою рабочую силу на получение полезного производственного результата и не теряет ее на сопротивление неблагоприятным факторам» [21].

Перед специальной аттестацией рабочих мест на предприятии работодателю рекомендуется инвентаризация рабочих мест, которую целесообразно проводить следующим образом:

1. Оценить соответствие технического уровня оборудования, используемой технологии, механизации труда современным научно-техническим требованиям в данной сфере, уровню производительности, качеству продукции (услуги), затратам сырья, материалов, энергии и т.п.

2. Оценить рабочее место на соответствие современным требованиям, научной организации труда, возможности выполнения должностных обязанностей; оценить соответствие квалификация работника сложности выполняемых работ, эффективность использования рабочего времени.

3. Оценить безопасность условий труда и соответствие санитарно-гигиенических условий САНПиНу; обеспеченность работников средствами индивидуальной, коллективной защиты, спецодеждой и спецобувью.

После инвентаризации рабочих мест на предприятии принимается управленческое решение об аттестации рабочих мест:

– «рабочее место соответствует предъявляемым требованиям и может быть аттестовано;

– рабочее место не соответствует отдельным требованиям и подлежит доведению до соответствующей нормы, рационализации и после этого может быть аттестовано;

– рабочее место не соответствует предъявляемым требованиям и не может быть аттестовано, подлежит ликвидации» [39].

Специальная оценка условий труда.

Трудовой Кодекс РФ предусматривает, что «работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест всех работников в соответствии с законодательством о специальной оценке» [6, ч. 2 ст. 212].

Основная задача осуществления специальной оценки условий труда – это получение сведений о фактическом состоянии условий труда работников, выявление недостатков в рабочих условиях и принятия мер по их улучшению и доведению условий рабочих мест до требований нормативов.

Специальная оценка организации и условий труда позволяет выявить опасные, вредные факторы на предприятии, влияющие на здоровье, работоспособность и жизнедеятельность работников.

Оценка рабочих мест в плане соответствия технико-технологическим, организационно-экономическим и социальным нормативным требованиям и позволяет выявить и оценить:

- уровень безопасности рабочего места;
- тяжесть и напряженность труда на рабочем месте;
- степень негативного влияния факторов производственной среды на состояние здоровья работника;
- уровень травматизма;
- уровень обеспеченности сотрудника спецодеждой.

«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 нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников» [9].

«Оценка соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда включает в себя:

- оценку соответствия условий труда гигиеническим нормативам;
- оценку травмоопасности рабочих мест;
- оценку обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты;
- комплексную оценку условий труда на рабочих местах» [9,10].

Специальная оценка условий труда и рабочих мест распространяется на все категории работодателей, юридических лиц независимо от вида

деятельности и форм собственности, на коммерческие организации и бюджетные учреждения, а также на индивидуальных предпринимателей.

На работодателя возлагается ответственность за проведение СОУТ, достоверность результатов, полноту предоставления информации в государственную инспекцию труда.

Специальная оценка условий труда и аттестация рабочих мест на предприятии проводятся для определения возникновения негативного влияния производственных факторов на здоровье работника.

Выделяют четыре основных класса вредности и опасности условий труда: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

«Оптимальные условия труда (1 класс) – условия, при которых сохраняется здоровье и поддерживается работоспособность работника».

«Допустимые условия труда (2 класс) – условия, при которых уровни факторов среды и трудового процесса не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возникающие изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство».

«Вредные условия труда (3 класс) – условия, характеризующиеся наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство».

«Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) – условия, характеризующиеся уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых и тяжелых форм профессиональных заболеваний» [9, 10].

Сотрудники, подверженные в трудовом процессе негативному влиянию производственных факторов, имеют право на получение льгот, сокращение рабочего времени, трудового стажа, ранний уход на пенсию.

Оценка соответствия условий труда, имеющихся на рабочем месте, узаконенным нормативам проводится специалистами аттестующей организации с использованием инструментальных измерений и оценок уровней вредности факторов производственной среды, технологических процессов, производственного оборудования, сырья и материалов.

«Комплексная оценка состояния условий труда на рабочем месте включает в себя результаты оценок: класса (подкласса) условий труда, установленного по результатам оценки; соответствия условий труда гигиеническим нормативам; класса условий труда по травмоопасности; обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты».

Рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда «соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда», если не выявлены травмоопасность рабочего места, несоответствия требованиям охраны труда и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Если несколько сотрудников, выполняют одни и те же функции, работают в одинаковых условиях, на идентичных рабочих местах, которые находятся в одном помещении, используют одинаковое оборудование, материалы, сырье, средства индивидуальной защиты, то оцениваются только 20% рабочих мест [9].

Результаты оценки рабочих мест оформляются аттестационной комиссией в форме отчета. После проведения оценки работодатель в течение 10 календарных дней с даты издания приказа о завершении оценки и утверждении отчета направляет результаты в государственную инспекцию труда в субъекте РФ.

«Работодатель обязан провести внеплановую оценку рабочих мест в случаях: выполнения мероприятий по приведению условий труда в

соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда; замены производственного оборудования; изменения технологического процесса; изменения средств коллективной защиты; организации новых рабочих мест; получении предписания надзорного органа; изменении технологического процесса, замены оборудования; изменения состава используемого сырья и материалов; изменения средств индивидуальной защиты, что может повлиять на здоровье работников; выявлении на производстве несчастного случая или профзаболевания» [9].

Решение проблемы финансирования специальной оценки рабочих мест возлагается непосредственно на работодателя [9, ч. 4 ст. 8, ч. 6 ст. 27].

«Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем 1 раз в 5 лет, срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении предыдущей специальной оценки» [9, ч. 4 ст. 8].

Без действующих итогов аттестации работодатель выплачивает штраф в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП [5].

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

Внутренняя аттестация рабочих мест позволяет решить технические, организационные, социальные и экономические проблемы на предприятии и более эффективно использовать производственные ресурсы.

Специальная оценка условий труда – это обязательная процедура для рабочих мест на производстве и в офисах. Обязанность и ответственность за проведение и финансирование специальной оценки рабочих мест возлагается непосредственно на работодателя. Законодательно абсолютно все работодатели обязаны проводить специальную оценку рабочих мест.

При выявлении опасных условий труда на предприятии разрабатываются и реализовываются меры по снижению опасности для работника.

Результаты специальной оценки условий труда могут быть применены для фактического улучшения условий труда, приведения их в соответствие с

требованиями законодательных и нормативных документов; для обеспечения работников средствами защиты; для установления надбавок, компенсаций и страховых взносов; для выплаты денежных компенсаций работникам, получившим травмы или приобретшим профессиональное заболевание; для осуществления контроля за условиями труда; для предоставления гарантий безопасности труда.

2 Анализ и оценка условий труда в центре косметологии ООО «Эстетик»

2.1 Общая характеристика предприятия

Исследование проводилось в центре косметологии ООО «Эстетик».

Организация «Общество с ограниченной ответственностью «Эстетик» зарегистрирована 09.06.2008, Тюменская область, Автономный округ Ямало-Ненецкий, город Ноябрьск. Организации был присвоен ОГРН 1088905001459 и выдан ИНН 8905043559. Организацию возглавляет Соколовская Ольга Вячеславовна.

ООО «Эстетик» является самостоятельным хозяйствующим субъектом, создан в целях получения прибыли от оказания услуг, в своей деятельности руководствуется и соблюдает действующее законодательство [1–18].

Сфера деятельности по ОКВЭД: предоставление услуг парикмахерскими и салонами красоты; розничная торговля косметическими и парфюмерными товарами. Основной лицензированный вид деятельности: общая врачебная практика.

Центр косметологии ООО «Эстетик» располагается на 2-ом этаже ТЦ «Ренессанс» по адресу: г. Ноябрьск, ул. Советская, д. 68/15. Работает с 09.00 до 21.00 ежедневно, без выходных. Деятельность центра косметологии «Эстетик» ориентирована на жителей города Ноябрьск со средним и высоким уровнем доходов.

В центре косметологии ООО «Эстетик» линейная организационная структура управления, которая обеспечивает эффективную взаимосвязь между руководителем и подчиненными, контроль деятельности, качественное выполнение должностных обязанностей по предоставлению услуг. Для всех должностей разработаны функционально-должностные инструкции, определяющие права, обязанности, ответственность, связи

подчинения работника. На предприятии установлен внутренний трудовой распорядок.

Возглавляет ООО «Эстетик» генеральный директор, в компетенции которого входит решение вопросов: финансирования, кадрового обеспечения и повышения квалификации, организации надлежащих условий труда, соблюдения требований по охране труда и технике безопасности, по противопожарной и экологической безопасности, санитарного режима и др.

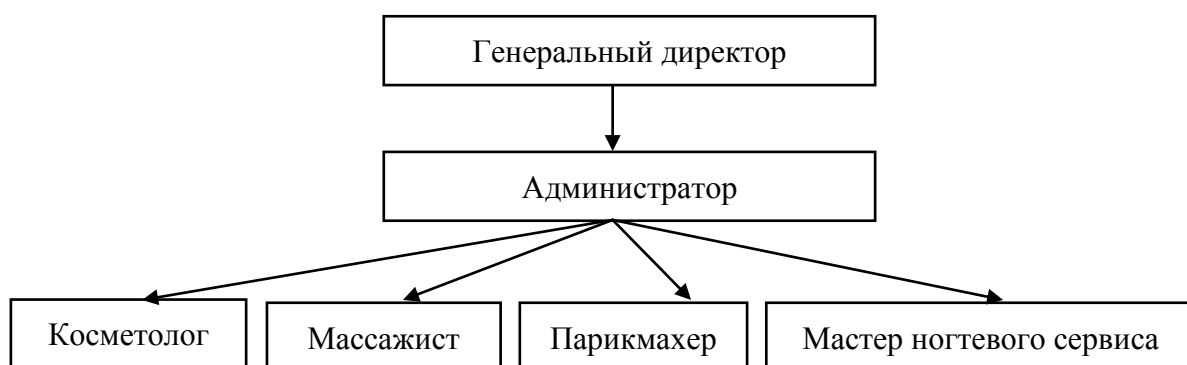


Рисунок – 2 Организационная структура управления в ООО «Эстетик»

Генеральный директор несет ответственность за деятельность предприятия, рациональное использование всех видов ресурсов центра косметологии «Эстетик» и осуществляет:

- контроль за обеспечением условий и дисциплины труда работников;
- контроль за безопасностью условий труда работников;
- контроль за своевременным прохождением работниками медицинского осмотра;
- контроль за соблюдением требований САНПиНа;
- контроль за выполнением лабораторно-инструментальных измерений.

Администратор подчиняется непосредственно директору, организует, координирует, контролирует работу внутри центра косметологии, ведет журнал записи клиентов и таблицу рабочего времени сотрудников, составляет

графики выхода мастеров на работу, а также санитарное состояние помещений (зоны ресепшн, парикмахерского зала, кабинетов мастеров, подсобных помещений). Мастера подчиняются генеральному директору, но непосредственно при работе с клиентами указания и служебную информацию получают от администратора.

Бухгалтер находится на аутсорсинге. Бухгалтерский учет и отчетность предприятия осуществляется на компьютере с помощью бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия».

Для проведения финансового анализа хозяйственной деятельности ООО «Эстетик» использовались данные бухгалтерского учета и отчетности (табл. 1) [42].

Таблица 1 – Основные экономические показатели деятельности ООО «Эстетик» за 2015-2017 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Изменение			
				2016-2015 гг.		2017-2016 гг.	
				Абсолют. изм. (+/-)	Темп прироста, %	Абсолют. изм. (+/-)	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выручка, тыс. руб.	8 000,00	9 252,00	8 032,00	+1 252,00	15,65	-1 220,00	-13,19
2. Себестоимость продаж, тыс. руб.	7 870,00	8 503,00	6 846,00	+630,00	8,04	-1 657,00	-19,49
3. Валовая прибыль, тыс. руб.	737,00	749,00	1 186,00	+12,00	1,63	+437,00	58,34
4. Управленческие расходы, тыс. руб.	–	–	–	–	–	–	–
5. Коммерческие расходы, тыс. руб.	4 304,82	5 169,70	4 001,40	+864,88	20,09	-1 168,30	-22,60
6. Прибыль от продаж, тыс. руб.	737,00	749,00	1 186,00	+12,00	1,63	+437,00	58,34
7. Чистая прибыль, тыс. руб.	352,00	471,00	934,00	+119,00	33,81	+463,00	98,30
8. Основные средства, тыс. руб.	150,00	160,00	182,00	+10,00	6,66	+22,00	13,75
9. Оборотные активы, тыс. руб.	1 000,00	1 469,00	2 077,00	+469,00	46,9	+608,00	41,39
10. Численность, чел.	10	10	10	–	–	–	–
11. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1 886,40	2 004,00	1242,12	+117,60	6,23	-761,89	-38,01
12. Производительность труда, тыс. руб.	800,00	925,20	803,20	+125,20	15,65	-122,00	-13,19
13. Среднегодовая заработная плата	188,64	200,40	124,22	+11,76	6,23	-76,18	-38,01

работающего, тыс. руб.							
14. Фондоотдача	53,33	57,83	44,13	+4,50	8,43	-13,70	-23,69
15. Оборачиваемость активов, раз	8	6,3	3,9	-1,70	-21,25	-2,4	-38,09

Продолжение таблицы 1

16. Рентабельность продаж, %	4,40	5,09	11,62	+0,69	15,68	+6,53	+128,29
17. Рентабельность производства, %	42	35	45	-7	-16,67	+10	28,57
18. Затраты на рубль выручки, коп.	52,19	47,78	35,05	-4,41	-2,90	-12,73	-8,61

В исследуемом периоде в ООО «Эстетик» у основных экономических показателей отмечен рост в 2016 году по сравнению с 2015 и 2017 годами.

Выручка в 2017 году увеличилась на 32 000 руб. по сравнению с 2015 г., но значительно снизилась на 1 220 тыс. руб. по сравнению с 2016 г. Темп прироста в 2017 году снизился на 13,19% (рис. 3).

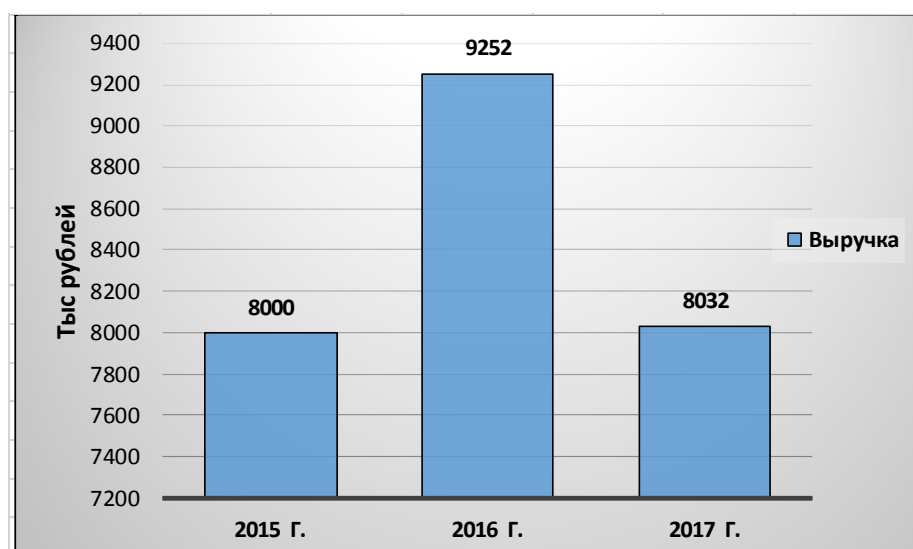


Рисунок 3 – Выручка ООО «Эстетик» за период 2015–2017 гг.

Себестоимость продаж в 2017 году снизилась на 1 657,00 тыс. рублей за счет оптимизации материальных расходов. Данный фактор свидетельствует об улучшении финансового состояния предприятия и отражается на росте чистой прибыли (рис. 4).



Рисунок 4 – Себестоимость продаж ООО «Эстетик» за период 2015–2017 гг.

Коммерческие расходы в 2017 году по сравнению с 2016 г. снизилась на 1 168,30 тыс. рублей и составили 4 001 402,72 рублей (рис. 5).

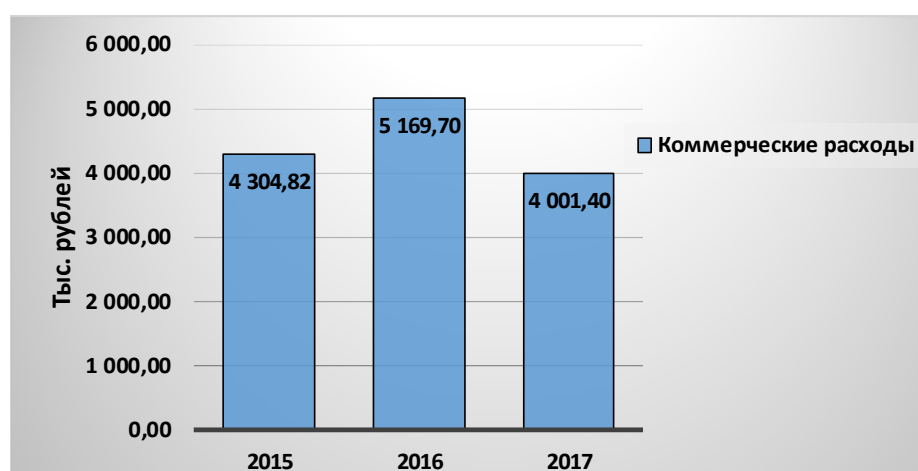


Рисунок 5 – Коммерческие расходы ООО «Эстетик» за период 2015–2017 гг.

Снижение коммерческих расходов обусловлено оптимизацией материальных расходов, которые в 2017 году снизились на 1 571 138,24 руб. и составили 2 560 991,69 руб.

Положительным изменением в отчетном периоде является рост прибыли от продаж и увеличение чистой прибыли. Прибыль от продаж в

2017 г. увеличилась по сравнению с 2015 г. на 449 000 рублей, по сравнению с 2016 годом – на 437 000 руб.

Темп прироста в 2017 году составил 58,34% (рис. 6).

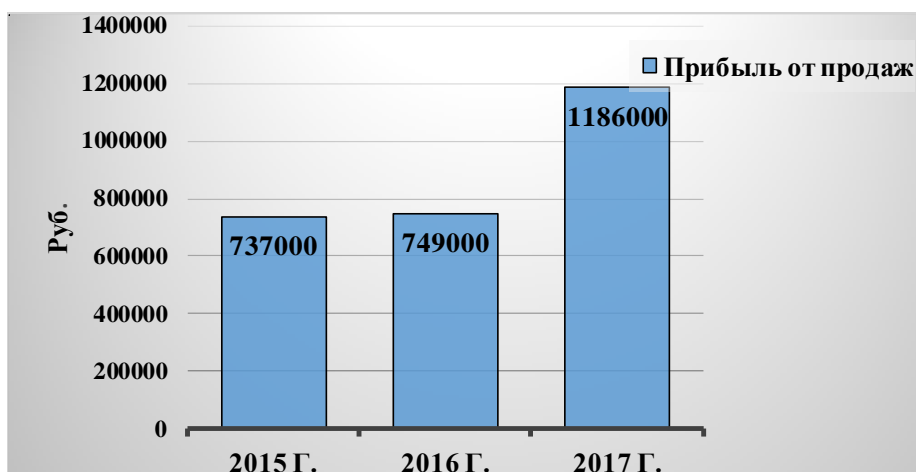


Рисунок 6 – Прибыль от продаж ООО «Эстетик» за период 2015–2017 гг.

Увеличение валовой прибыли отразилось на уровне чистой прибыли (рис. 7).



Рисунок 7 – Чистая прибыль ООО «Эстетик» за период 2015 – 2017 гг.

Чистая прибыль в 2017 году увеличилась по сравнению с 2016 годом на 463 000 рублей. Темп прироста в 2017 году 98,3%. Рост чистой прибыли

обусловлен изменением прибыли от продаж и снижением себестоимости продаж.

Снижение показателя фондоотдачи в 2017 году до 44,13 (темп прироста минус 3,69%) связано с ростом капитальных вложений в улучшение условий труда, покупкой нового оборудования.

Коэффициент оборачиваемости активов показывает, что чем выше его значение, тем быстрее оборачивается капитал и тем больше прибыли приносит каждый рубль актива предприятия. В ООО «Эстетик» отмечено снижение значения коэффициента в 2 раза в 2017 году по сравнению с 2015 годом и свидетельствует о недостаточно эффективном вложении капитала.

В исследуемом периоде отмечен постоянный рост показателя рентабельности продаж, на затраченный рубль было получено 11,62 руб. при этом отмечен темп прироста +128,29%. Это объясняется ростом выручки от продаж и оптимизацией ассортимента услуг, а также снижением затрат (рис. 8).

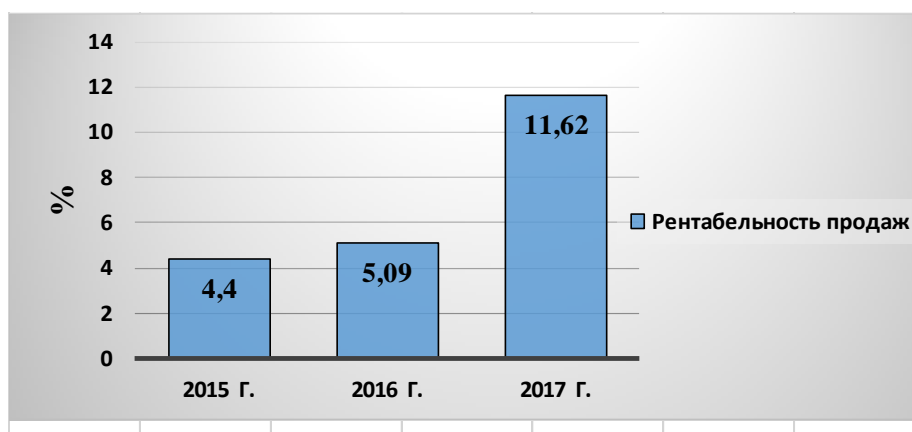


Рисунок 8 – Рентабельность продаж ООО «Эстетик» за период 2015 – 2017 гг.

Расчет рентабельности производства позволяет оценить экономическую эффективность деятельности предприятия, использования оборотных средств и основных фондов, показывает величину прибыли,

приходящуюся на рубль себестоимости проданной продукции (услуги). Незначительное увеличение значения коэффициента рентабельности производства в 2017 году (темп прироста 28,57%) связано со снижением себестоимости продаж, т.е. переменных затрат, а также с повышением качества продукции и услуг.

Результаты расчета коэффициентов рентабельности могут быть использованы для принятия управленческих решений, прогнозирования финансовых результатов.

Возросла прибыль до налогообложения в 2016 году по сравнению с 2015 годом на 91 000 рублей, в 2017 году по сравнению с 2015 годом на 534 000 рублей (табл. 2).

Таблица 2 – Показатели эффективности деятельности ООО «Эстетик»

Наименование показателей	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение 2017 г. / 2015 г.
Денежные средства и денежные эквиваленты, руб.	1 000 000	1 002 000	1 601 000	+ 601 000
Капитал, руб.	1 210 000	1 315 000	2 145 000	+ 935 000
Прибыль до налогообложения, руб.	485 000	576 000	1 019 000	+ 534 000
Запасы, руб.	445 000	250 000	146 000	- 299 000

Значительную долю в структуре выручки составляют продажи косметических услуг на сумму 4 575 000 рублей, что составляет 56,9% в 2017 году, 5 239 000 руб. (56,6 %) в 2016 г., 4 675 000 руб. (58,4%) в 2015 г. Однако в суммовом выражении они в 2017 году снизились на 664 000 руб. по сравнению с 2016 годом (табл. 3).

Таблица 3 – Структура выручки ООО «Эстетик» за период 2015 – 2017 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение 2017 г. /2016 г., +/-
Выручка – всего, руб. в т. ч. от продаж:	8 000 000	9 252 000	8 032 000	- 1 220 000

Парикмахерские услуги	1 920 000	2 135 000	1 828 000	– 307 000
Косметические услуги	4 675 000	5 239 000	4 575 000	– 664 000
Продажа косметических средств	1 405 000	1 878 000	1 629 000	– 249 000

Доли от продажи парикмахерских услуг в среднем составляют 23,3% от выручки, от продаж косметических средств – 19,4% от выручки и за исследуемый период остаются на одном уровне.

Продажи косметических средств также снизились в 2017 году по сравнению с 2016 годом на 249 000 рублей (рис. 9).

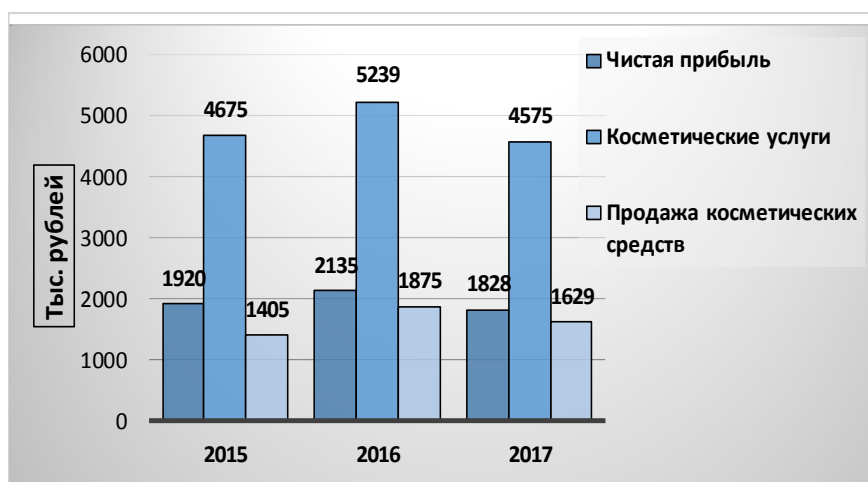


Рисунок 9 – Выручка от продаж по группам ООО «Эстетик» за 2015 – 2017 гг.

Согласно «Положению об оплате труда» оплата труда работников в ООО «Эстетик» включает в себя следующие основные виды выплат:

- заработная плата за фактически выполненную работу, начисленная исходя из должностного оклада в соответствии с утвержденным штатным расписанием;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплаты к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Динамика заработной платы сотрудников, представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Динамика заработной платы (оклада) сотрудников, руб.

Категории работников	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абс. отклонение 2017/2015, +/-
Генеральный директор	13 310	13 501	16 330	+ 3 020
Администратор	13 310	13 501	16 330	+ 3 020
Парикмахер	13 310	13 501	16 330	+ 3 020
Косметолог	13 310	13 501	16 330	+ 3 020
Мастер ногтевого сервиса	13 310	13 501	16 330	+ 3 020
Массажист	13 310	13 501	16 330	+ 3 020
Уборщица, 0,5 ст.	6 655	6 751	8 165	+ 1 510
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	1886,40	2004,00	1242,115	- 644,285

За период 2015 – 2017 гг. отмечается рост окладной части заработной платы по всем категориям персонала в среднем на 2 831 рубль.

Но в целом в 2017 году затраты предприятия на оплату труда в сравнении с 2015 годом снизились на 644,285 тыс. рублей.

Для стимулирования деятельности персонала в ООО «Эстетик» работникам предоставляется 25% скидка на приобретение для себя косметических средств и 30% скидка на услуги центра косметологии.

Списочная численность персонала центра косметологии «Эстетик» на 01.01.2018 года составила 10 человек и не менялась на протяжении рассматриваемого периода.

Качественный состав персонала по категориям за рассматриваемый период также не менялся, весь персонал работает на предприятии со дня его основания (табл. 5).

Таблица 5 – Анализ персонала по категориям ООО «Эстетик» за 2015 –2017 гг.

Категории	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонения			
				2015/2016 гг.		2016/2017 гг.	
				Абс., +/-	%	Абс., +/-	%
Директор	1	1	1	0	–	0	–
Администратор	1	1	1	0	–	0	–

Специалисты	7	7	7	0	–	0	–
Вспомогательный персонал	1	1	1	0	–	0	–
Итого	10	10	10				

На 01.01.2019 г. в штатном расписании: 1 ст. генеральный директор; 2 ст. администратора; 1 ст. парикмахер; 2 ст. мастера ногтевого сервиса; 3 ст. косметолога; 1 ст. массажист; 0,5 ст. уборщица.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что финансово-хозяйственная деятельность ООО «Эстетик» может быть признана эффективной. Анализ основных показателей работы свидетельствуют в целом о положительном финансовом результате деятельности.

2.2 Анализ условий труда и рабочих мест в центре косметологии

В соответствии с темой исследования выпускной квалификационной работы в центре косметологии «Эстетик» был проведен анализ условий труда персонала. С этой целью были проведены:

- оценка соответствия рабочих помещений нормативным требованиям;
- оценка выполнения нормативных требований к работникам;
- оценка соответствия оборудования нормативным требованиям;
- оценка условий труда и рабочих мест;
- оценка соответствия охраны труда и техники безопасности на рабочих местах нормативным требованиям;
- оценка соответствия санитарного режима нормативным требованиям.

Центр косметологии «Эстетик» расположен на территории торгового центра «Ренессанс», что разрешено и соответствует требованиям СанПиН (Приложение А).

Вход для клиентов отдельный со стороны служебного входа. На фасаде торгового центра размещена светящаяся вывеска с логотипом центра косметологии «Эстетик».

В центре косметологии «Эстетик» представлены все виды парикмахерских и косметических услуг, а также розничная продажа косметических товаров.

Требования к помещениям.

В Российской Федерации установлены обязательные санитарные правила и нормы, санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию и режиму работы организаций, оказывающих парикмахерские и косметические услуги [11].

В центре косметологии «Эстетик» каждый вид услуг, процедур, например, косметические процедуры, массаж, педикюр оказываются в отдельных кабинетах, оборудованных в соответствии с требованиями СанПиН [11].

Площадь центра косметологии «Эстетик» 240 кв. м, планировка помещений и площадь рабочих мест соответствует санитарным нормам и правилам [11] (табл.6).

Таблица 6 – Помещения, оборудованные в центре косметологии «Эстетик»

Помещения	
Для работников	Для клиентов
Гардероб для работников	Зал ожидания
Комната отдыха и приема пищи для работников	Гардероб для клиентов
Санузел для работников	Парикмахерский зал
Складские помещения (2)	Кабинет коррекции лица, тела
Техническое помещение	Кабинет эндормологии
Бельевая	Процедурный кабинет
Парикмахерский зал	Массажный кабинет
Кабинеты для мастеров	Зал мастеров ногтевого сервиса
Reception	Педикюрный кабинет

Для клиентов оборудован зал ожидания и reception, гардероб для посетителей предусмотрен в отдельном помещении (Приложение А.2).

Внутренние помещения для работников оборудованы надлежащим образом и соответствует нормам СанПиН [11].

Все помещения имеют водопровод, канализацию, вентиляцию, электричество. Естественное освещение осуществляется через оконные проемы. Искусственное освещение соответствует нормам СанПиН [11].

Требования к работникам.

Для выполнения лицензируемых видов деятельности работники центра косметологии «Эстетик» имеют:

- образование, в соответствии с профилем выполняемой деятельности;
- наличие медицинской книжки и регулярное прохождение медосмотра;
- сертификаты о прохождении курсов повышения квалификации;
- опыт работы.

Персонал обеспечен форменной одеждой, а также необходимыми средствами индивидуальной защиты (резиновые и латексные перчатки, маски для лица, очки, антисептические, бактерицидные, смягчительные средства для рук и др.).

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса для выполнения должностных обязанностей работники обеспечены помещением, необходимым оборудованием, инструментами, расходными материалами, средствами, журналами [6].

Особое внимание уделяется повышению квалификации сотрудников, используются различные формы обучения, переобучения, участие в конкурсах.

Требования к оборудованию.

Используемое в центре косметологии оборудование создает максимальные удобства для клиентов и для работы мастеров. К оборудованию имеются договоры на гарантийное и постгарантийное обслуживание. Оборудование зарегистрировано в «Журнале учета оборудования».

В центре косметологии «Эстетик» ведутся также журналы:

– «Журнал учета работы бактерицидного облучателя «Дезар» по кабинетам (парикмахерская зона, педикюрный кабинет, кабинет коррекции лица, кабинет коррекции тела, кабинет эндермологии, процедурный, массажный)».

– Журнал учета работы ультрафиолетовой камеры по кабинетам (кабинет коррекции лица, кабинет коррекции тела, процедурный).

Материалы, используемые в центре косметологии «Эстетик», имеют сертификаты качества. Все сопутствующие и расходные материалы используются с соблюдением условий и сроков хранения.

Анализ условий труда и рабочих мест.

В центре косметологии «Эстетик» созданы условия труда и организованы рабочие места для:

- генерального директора и администратора;
- парикмахера;
- косметолога;
- мастера ногтевого сервиса;
- массажиста.

Оценка рабочих мест мастеров в центре косметологии «Эстетик».

Рабочее место парикмахера.

Рабочие места парикмахеров расположены в парикмахерском зале и оборудованы следующим образом: кресло для клиента, зеркало, стеллаж для хранения инструментов, материалов, чистого белья (Приложение А.3). Организованы места для хранения личных вещей клиентов. В соответствии с нормативами на одно рабочее место парикмахера в рабочем зале предусмотрено 4,5 м², вокруг кресла клиента свободное пространство в радиусе более 90 см. Рабочее место парикмахера хорошо освещено с использованием природного источника света и дополнительного искусственного освещения. Для срезанных волос отведен отдельный инвентарь. Для мытья волос головы клиентов созданы специальные

комфортные условия: специальная раковина с выемкой и специальное кресло.

Санитарный режим на рабочем месте парикмахера требует стерилизации инструмента [10, 15] и обеспечения чистоты зеркала, кресла, пола и др. Парикмахер работает индивидуальными инструментами, которые моются со специальными средствами, обрабатываются дезинфицирующими средствами и стерилизуются.

Рабочее место косметолога.

Рабочее место косметолога расположено в отдельном кабинете (Приложение А.4). В работе используется современное косметическое оборудование, которое позволяет использовать возможности эстетической, аппаратной и лазерной косметологии и терапии, оказывать широкий спектр услуг по коррекции лица и тела, с использованием передовых технологий. Косметолог тщательно промывает моющим средством и дезинфицирует инструменты в соответствии с инструкцией.

Рабочие места мастеров ногтевого сервиса.

Рабочее место мастера ногтевого сервиса – маникюра, расположено в общем парикмахерском зале (Приложение А.5). Оборудование на рабочем месте мастера маникюра: стол для маникюра; настольная лампа; стулья для клиента и для мастера; тумбочка для чистого белья, тумбочка для инструментов и необходимых средств; ванночка для воды; ванна для парафинотерапии; современное технологическое оборудование для маникюра, стерилизационное оборудование. Имеется емкость с крышкой, предназначенная для использованных полотенец и салфеток. Все оборудование изготовлено из стекла или пластика, поддающихся мытью, дезинфекционной обработке.

Рабочее место мастера педикюра расположено в отдельном кабинете (Приложение А.5), оборудованное специальным креслом для клиента, ванной для ног с подводкой горячей и холодной воды, стерилизационным оборудованием, а также имеется стол, настольная лампа, стул для мастера,

тумбочка для чистого белья, инструментов и необходимых средств, отдельная раковина для мытья рук.

Все используемые инструменты поются, дезинфицируются, стерилизуются после работы с клиентом.

Рабочее место массажиста.

Рабочее место массажиста расположено в отдельном кабинете и оборудовано должным образом. Рабочее место укомплектовано всеми необходимыми вспомогательными и расходными материалами (Приложение А.6).

Массажист проводит процедуры с использованием электрооборудования в соответствии с техникой безопасности.

В центре косметологии «Эстетик» организация условий труда и рабочих мест представляет комплекс управленческих мер по рациональному сочетанию труда мастеров с оборудованием, материалами, современными технологиями, необходимыми для обеспечения высокого качества оказания услуги.

В центре косметологии «Эстетик» при организации труда на рабочем месте мастеров были учтены все факторы: условия и дисциплина труда, учет и отчетность, современное оборудование, эргономичные инструменты, достаточность расходных материалов, рациональность рабочих мест, безопасность труда, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, санитарный режим, форменная одежда и др.

Таким образом в центре косметологии «Эстетик» рабочие места организованы рационально, созданы условия для эффективного и безопасного труда, обеспечения качественного предоставления парикмахерских услуг клиентам (табл. 7).

Таблица 7 – Условия труда рабочих мест в центре косметологии «Эстетик»

Показатели	Рабочее место парикмахера	Рабочее место косметолога	Рабочее место мастеров ногтевого сервиса	Рабочее место массажиста
Специализация	+	+	+	+
Механизация и	+	+	+	+

автоматизация				
Приемы, методы способы	+	+	+	+
Современные технологии	+	+	+	+
Современное оборудование	+	+	+	+
Инструменты	+	+	+	+
Расходные и вспомогательные материалы	+	+	+	+
Форменная одежда	+	+	+	+
Средства индивидуальной защиты	+	+	+	+
Безопасность труда	+	+	+	+
Санитарный режим	+	+	+	+
Эргономичность	+	+	+	+
Рациональность рабочей зоны	+	+	+	+

Продолжение таблицы 7

Дисциплина труда	+	+	+	+
Учет и отчетность	+	+	+	+

В центре косметологии «Эстетик» при организации труда на рабочем месте мастеров были учтены все факторы: условия и дисциплина труда, учет и отчетность, современное оборудование, эргономичные инструменты, достаточность расходных материалов, рациональность рабочих мест, безопасность труда, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, санитарный режим, форменная одежда и др., т. е. созданы условия для эффективного и безопасного труда, обеспечения качественного предоставления услуг клиентам.

Охрана труда и техника безопасности на рабочих местах.

В центре косметологии «Эстетик» для сотрудников разработаны инструкции по охране труда и технике безопасности для парикмахера, косметолога, массажиста, мастера ногтевого сервиса.

В центре косметологии «Эстетик» ведутся журналы по технике безопасности:

- «Журнал регистрации первичного инструктажа на рабочем месте».
- «Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте».
- «Журнал регистрации вводного инструктажа по ОТ».

– «Журнал регистрации инструктажа по ТБ и ПБ».

В строгом соответствии с трудовым кодексом для работников установлены перерывы продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается [6, ст. 108]. Время предоставления перерыва и его продолжительность установлены правилами внутреннего трудового распорядка.

В центре косметологии «Эстетик» используются средства индивидуальной защиты. Окраска волос парикмахером проводится в резиновых перчатках. Косметологи, мастера ногтевого сервиса используют для защиты глаз, носа, лица маски и защитные очки.

Уровни локальной вибрации от электрических машинок, фенов и иного оборудования, излучений и общего шума на рабочих местах не превышают установленные нормативы.

Средняя температура воздуха в помещении находится в пределах нормы, около 22° С. В летний период уровень температуры поддерживается с помощью кондиционеров.

Имеются средства защиты от поражения электрическим током, средства пожаротушения, видеонаблюдение, система охранной сигнализации, городская и сотовая телефонная связь.

Ведутся также журналы:

– «Журнал учета проведения инструктажей по пожарной безопасности».

– «Журнал технического обслуживания огнетушителей».

– «Журнал учета огнетушителей».

– «Журнал учета травматизма персонала и аварийных ситуаций».

Санитарный режим.

Администрация обеспечивает своевременность прохождения сотрудниками центра косметологии «Эстетик» медицинских осмотров, о чем делается запись в «Журнале учета выданных направлений на прохождение медицинских осмотров». У каждого сотрудника имеется медицинская

книжка установленного образца, в которой отражены результаты медицинских осмотров.

Работники соблюдают правила личной гигиены, для обработки рук в установленном порядке также используются разрешенные кожные антисептики, средства для защиты, увлажнения и смягчения кожи рук. Курить и принимать пищу на рабочем месте сотрудникам запрещено.

Влажная уборка в помещениях проводится 2 раза в течение рабочего дня, до открытия парикмахерской и после ее закрытия. В течение рабочего дня мастера самостоятельно убирают свое рабочее место. Генеральная уборка проводится один раз в месяц, и факт ее проведения регистрируется в «Журнале учета проведения генеральных уборок». Во время санитарного дня дезинфицируются полы, стены, мебель, сантехника, двери.

Поверхности, техника, оборудование, емкости для мусора и грязного белья постоянно подвергаются влажной обработке, моются, дезинфицируются. Все поверхности, стены, полы, мебель в парикмахерской влагоустойчивые и не разрушаются при влажной уборке и дезинфекции. В центре косметологии «Эстетик» соблюдается дезинфекционно-стерилизационный режим и соответствует требованиям нормативных документов [11, 15–17].

В гардеробе для сотрудников установлены шкафы, в которых предусмотрено раздельное хранение верхней одежды и специальной рабочей одежды. Комната отдыха и приема пищи оборудована надлежащим образом.

В центре регулярно заносятся записи в «Журнал контроля работы стерилизаторов воздушного, парового автоклава». Мастера центра также проводят контроль качества обработки инструментов специальными пробами, результаты регистрируются в «Журнале контроля азопирамовых проб».

Сотрудники санитарно-эпидемиологической станции в центре косметологии «Эстетик» ежеквартально проводит исследования

бактериологической обсемененности воздуха, содержания вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны, нарушений не установлено.

Медицинские отходы утилизируются надлежащим образом, регистрируются в «Журнале учета передаваемых медицинских отходов класса "А", "Б" и "В"».

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

В центре косметологии «Эстетик» организация условий труда представляет собой рациональное сочетание труда мастеров с оборудованием, инструментами, сырьем, вспомогательными материалами, технологиями, необходимыми для качественного оказания услуг клиентам.

В центре косметологии организованы и рационально размещены на производственных площадях рабочие места мастеров, используются современные технологии, оборудование, материалы, достигнуты высокий уровень квалификации персонала и культура обслуживания, обеспечивающих качество услуг, предоставляемых клиентам.

Организации труда в центре косметологии обеспечивает мастерам автономию и свободу выбора средств для качественного предоставления услуги, созданы условия для проявления творчества, способствующие рациональному использованию времени.

В центре косметологии «Эстетик» охрана труда, условия труда, безопасность и дезинфекционно-стерилизационный режим соответствуют нормативным требованиям, санитарный режим жестко соблюдается.

Недостатки:

В процессе анализа условий труда было выявлено, что специальная оценка условий труда и рабочих мест в центре косметологии ООО «Эстетик» не проводилась.

3 Организационно-экономические мероприятия по совершенствованию условий труда в центре косметологии ООО «Эстетик»

3.1 Организационные мероприятия по совершенствованию условий труда

В процессе исследования условий труда было выявлено, что в ООО «Эстетик» не проведена специальная оценка условий труда (СОУТ).

Специальная оценка условий труда для организации является обязательным условием осуществления предпринимательской деятельности. Работодатель обязан изыскать финансовые средства и организовать проведение СОУТ в организации [9].

Предлагается подготовка к организации и проведению СОУТ в ООО «Эстетик».

Минтруда и соцзащиты РФ разработало и утвердило приказом от 24.01.2014 г. № 33н «Методику проведения специальной оценки условий труда».

Порядок проведения специальной оценки условий труда включает этапы:

1. Подготовительный:

- подготовка к проведению СОУТ;
- организация проведения СОУТ.

2. Проведение СОУТ:

- идентификация потенциально вредных, опасных производственных факторов;
- измерение вредных, опасных производственных факторов.

3. Формирование отчета результатов проведения специальной оценки условий труда.

4. Подготовка декларации о соответствии условий труда нормативным требованиям.

Все рабочие места на предприятии подлежат специальной оценке. С этой целью формируется перечень основных и аналогичных рабочих мест.

В центре косметологии «Эстетик» аттестации подлежат 10 рабочих мест: 2 рабочих места: администратора и генерального директора и 8 рабочих мест специалистов, мастеров: парикмахеров, косметологов, мастеров ногтевого сервиса и массажиста. Рабочие места парикмахеров являются аналогичными, т.к. расположены в одном помещении, в одинаковых климатических условиях по температуре, влажности, шуму, вибрациям, движению воздуха, освещенности, а также одинаковости использования оборудования, материалов, сырья и т.п. Оба рабочих места парикмахеров подлежат оценке [9] (табл. 8).

Таблица 8 – Рабочие места в центре косметологии «Эстетик»

Помещения, кабинеты	Рабочее место мастера
Кабинет директора	Генеральный директор – 1
Зал ожидания – ресепшн	Администратор – 1
Парикмахерский зал	Парикмахеры – 2
Кабинет коррекции лица, тела	Косметолог – 1
Кабинет эндормологии	Косметолог – 1
Процедурный кабинет	Косметолог – 1
Массажный кабинет	Массажист – 1
Зал мастера ногтевого сервиса	Мастер – 1
Педикюрный кабинет	Мастер – 1
Итого:	10 рабочих мест

В процессе проведения СОУТ необходимо в соответствии с «Классификатором вредных, опасных производственных факторов» с помощью специальных инструментальных измерений выявить, идентифицировать вредные условия труда на рабочих местах в центре косметологии «Эстетик», которые могут стать причиной ухудшения здоровья работников.

При этом необходимо обследовать используемое оборудование, сырье, материалы на рабочих местах, а также физические, химические, биологические факторы, которые могут оказывать вредное воздействие на мастеров и сформировать их перечень.

При проведении СОУТ измерению подлежат следующие вредные факторы трудового процесса:

- тяжесть труда (рабочая поза, фиксированное положение стоя/сидя без перерывов работника, продолжительность выполнения повторяющихся операций, влияние на дыхательную и сердечно-сосудистую системы и т. п.);
- напряженность труда (нагрузка на зрительный и обонятельный анализаторы, время выполнения отдельных процедур, внимание и сосредоточенность, монотонность трудовой деятельности и т.п.).

Инструментальные измерения на рабочих местах при проведении специальной оценки условий труда и рабочих мест в центре косметологии «Эстетик» (табл. 9).

Таблица 9 – Инструментальные измерения на рабочих местах при проведении СОУТ в центре косметологии

№	Наименование показателей оценки
1	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях параметров микроклимата
2	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях параметров освещенности
3	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях уровня шума
4	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях уровня общей, локальная вибрации
5	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях уровня инфразвука
6	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях уровня ультразвука
7	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях неионизирующего излучения
8	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях ультрафиолетового излучения
9	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях ионизирующего рентген и гамма излучения
10	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях аэроионного состава воздуха
11	Инструментальное измерение на рабочих местах, в воздухе рабочей зоны, в производственных помещениях аэрозолей фиброгенного действия
12	Инструментальное измерение: отбор проб воздуха в рабочей зоне, концентрации химических веществ на кожных покровах работников
13	Инструментальное измерение на рабочих местах, в производственных помещениях биологических факторов

Предварительный анализ позволил составить карту потенциальных инструментальных измерений различных показателей на рабочих местах, в рабочей зоне, кабинетах в ООО «Эстетик» (табл. 10).

Таблица 10 – Карта инструментальных измерений на рабочих местах при специальной оценке условий труда в ООО «Эстетик»

Название рабочих мест	Кол-во раб. мест	Показатели оценки (1-13 из табл. 9), руб.												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Кабинет директора	1	+	+	+	-	-	-	-	+	-	-	+	+	+
Зал ожидания – ресепшн	1	+	+	+	-	-	-	-	+	-	-	+	+	+
Парикмахерский зал	2	+	+	+	+	-	-	-	+	-	-	+	+	+
Кабинет коррекции лица, тела	1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Кабинет эндормологии	1	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Процедурный кабинет	1	+	+	+	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+
Массажный кабинет	1	+	+	+	+	+	-	-	+	-	-	+	+	+
Зал мастера ногтевого сервиса	1	+	+	+	-	-	-	-	+	-	-	+	+	+
Педикюрный кабинет	1	+	+	+	-	-	-	-	+	-	-	+	+	+

По итогам проведенной специальной оценки условий труда составляется «Отчет о проведении специальной оценки условий труда», в который включаются сведения, перечни, карты, протоколы измерений, ведомости, заключение.

Работодатель знакомит работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в течение 30-и дней.

Результаты проведения СОУТ «декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда» [9, ч. 1 ст. 18].

Организация, проводившая специальную оценку условий труда, передает сведения в уполномоченные органы в виде электронного документа.

В «отношении рабочих мест, на которых не выявлены вредные, опасные производственные факторы, работодатель подает в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, по месту своего нахождения декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда» [9, ст. 11]. Декларация действительна в течение пяти лет.

Таким образом, специальная оценка условий труда и всех рабочих мест является обязательным законодательным мероприятием, инициируется работодателем, исполняется специализированной аккредитованной организацией и действительна в течение пяти лет.

3.2 Социально-экономическая оценка предлагаемых мероприятий

Экономическая оценка предлагаемых мероприятий.

Экономическое обоснование для проведения специальной оценки условий труда и рабочих мест (СОУТ) в центре косметологии «Эстетик» направлено на определение ориентировочной стоимости мероприятия.

Для определения ориентировочной стоимости проведения оценки условий труда в центре косметологии «Эстетик» используется перечень рабочих мест и кабинетов, подлежащих СОУТ (табл. 11).

Таблица 11 – Стоимость СОУТ в ООО «Эстетик»

Рабочее место	Характеристика исследований	Должность (профессия)	Стоимость СОУТ
Рабочие места первой категории	Исследование физических, химических и биологических составляющие среды, в которой работник находится на протяжении рабочего дня/смены	Косметолог Массажист	от 1800 руб./ рабочее место $1800 \times 4 = 7200$
Рабочие места второй	Исследования, показывающие напряженность физического труда,	Парикмахер Мастер	от 2500 руб./ рабочее место

категории	степень воздействия выполняемых трудовых обязанностей на различные системы человеческого тела и органы чувств	ногтевого сервиса	2500x4=10000
Офисные рабочие места	Не имеют вредных факторов, непосредственно влияющих на рабочее место	Директор Администратор	от 1200 руб./ рабочее место 1200x2=2400
ИТОГО:			от 19 600 руб.

В центре косметологии «Эстетик» аттестации подлежат 9 кабинетов с 10 рабочими местами. Расчет стоимости специальной оценки условий труда в центре косметологии «Эстетик» проведен с учетом категорий рабочих мест. Расчетная, ориентировочная стоимость специальной оценки условий труда составляет от 19 600 рублей.

Окончательная стоимость на проведение специальной оценки условий труда зависит не только от количества рабочих мест, но и от измеряемых различных производственных факторов, присутствующих на рабочих местах.

Инструментальным измерениям подлежат параметры биологической среды, микроклимата, освещенность, уровни инфразвука, шума, вибрации, инфразвука, ультрафиолетового и ионизирующего излучений, концентрации химических веществ и аэрозолей в воздухе (табл. 12).

Таблица 12 – Прейскурант инструментальным измерений СОУТ

Показателя оценки (из табл. 9)	Ед. измер.	Цена
Температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение	1 точка	600 руб.
Освещенность, коэффициент пульсации, яркость	1 точка	600 руб.
Уровень шума	1 точка	600 руб.
Уровень общей, локальной вибрации	1 точка	600 руб.
Уровень инфразвука	1 точка	600 руб.
Уровень ультразвука	1 точка	600 руб.
Неионизирующее излучение постоянное магнитное поле, электромагнитные поля частоты 50 Гц	1 точка	700 руб.
Уровень ультрафиолетового излучения	1 точка	700 руб.
Уровень ионизирующего рентген и гамма излучения	1 точка	700 руб.
Аэроионный состав воздуха	1 точка	800 руб.
Аэрозоли фиброгенного действия в воздухе	1 вещество	800 руб.
Концентрация химических веществ в воздухе и на кожных покровах работников	1 вещество	800 руб.
Микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, патогенные микроорганизмы рабочей зоны и на кожных покровах работников	1 вещество	800 руб.

К СОУТ на предприятии работодателю необходимо подготовиться заранее, в максимальной степени принять меры по нормализации условий труда на рабочих местах, что в последующем будет способствовать снижению затрат на проведение специальной оценки условий труда.

Сократить расходы предприятия, связанные с проведением специальной оценки условий труда, также можно за счет страховых взносов в Фонд социального страхования (ФСС), который возвращает до 20% сумм страховых взносов, поскольку специальная оценка условий труда отнесена к предупредительным мероприятиям.

Кроме того, для работодателя важно, что если в течение пяти лет на предприятии не было выявлено несчастного случая или профессионального заболевания работника, то для рабочих мест с соответствием условий труда нормативным требованиям действие декларации продляется на следующие пять лет.

На проведение СОУТ работодателям законодательно был отведен период до 31 декабря 2018 года. В 2019 году надзорными органами будут выявляться предприятия, которые не провели специальную оценку условий труда. Министерством труда будут проводиться плановые и внезапные проверки предприятий по вопросу СОУТ. С 1 января 2019 года организации, не успевшие провести специальную оценку условий труда, попадают под действие статьи 5.27.1 КоАП РФ и подлежат штрафу: для представителей администрации, виновных в невыполнении специальной оценки условий труда, – штраф 5 – 10 тыс. руб.; для организаций – 60 – 80 тыс. руб. [5].

Анализ данных, представленных в таблице, показывает, что генеральному директору центра косметологии «Эстетик» необходимо принять управленческое решение о проведении специальной оценки условий труда и рабочих мест, т. к. затраты на штрафы в 4,5 раза превышают сумму специальной оценки условий труда (табл. 13).

Таблица 13 – Экономическое обоснование СОУТ

Стоимость СОУТ	Возврат ФСС	Штраф для	Штраф для
----------------	-------------	-----------	-----------

		администрации	организации
от 19 600 руб.	до 20% сумм страховых взносов	5 – 10 тыс. руб.	60 – 80 тыс. руб.

Социальная эффективность предлагаемых мероприятий.

При проведении СОУТ на рабочих местах измеряются показатели вредных факторов производственной среды, если они выявлены устанавливаются гарантии и компенсации работникам, работающим в таких условиях.

В российском законодательстве работники парикмахерских не выделены в отдельную группу по вредным условиям труда. Однако выявлено, что на данную категорию работников в процессе осуществления профессиональной деятельности могут воздействовать опасные и вредные производственные факторы:

- «подвижные части электроинструмента;
- повышенная температура воздуха вследствие работы тепловых приборов, фенов, сушуаров, компрессников и др.;
- повышенная подвижность воздуха;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- острые кромки режущего инструмента;
- избыточное напряжение пальцев рук и кисти;
- длительные вертикальные физические нагрузки опорно-двигательного аппарата;
- химические агенты» [18].

Специфика деятельности работников парикмахерских определяется особенностями условий труда:

- повседневный контакт с большим количеством людей;
- контакт с вредными химическими агентами;
- выраженная нагрузка на ноги;
- возбужденность обонятельных анализаторов [44].

Указанные факторы могут стать причиной для развития профессиональных заболеваний у работников парикмахерской.

Работники парикмахерской в процессе своей работы по оказанию различных видов услуг находятся во внутреннем помещении, где постоянно вдыхают воздух, наполненный микрочастицами эпителия, волос, пыли, а также распыленные в воздухе аэрозоли, жидкости, запахи красителей, растворителей, парфюмерных отдушек и др. профессиональных средств, в следствие чего у них могут развиваться аллергия, бронхиальная астма, хронический бронхит, конъюнктивит, а также профессиональный дерматит на коже и др.

Нарушения опорно-двигательного аппарата, радикулит, ишиас, невриты, варикозное расширение вен – это заболевания, вследствие длительной стоячей работы и вертикального напряжения, микроклимата в помещении, перепадов температуры, сквозняков.

Ожоги кожи, снижение слуха и др. заболевания косметологов вызваны работой ультразвуком, лазерным излучением, температурой [44, 45].

Заключение специальной оценки условий труда может быть использовано для обращения в Фонд социального страхования от несчастных случаев и профессиональных недугов для получения компенсационных выплат, в случае если сотрудник застрахован.

Для получения выплаты необходимо:

- получить заключение и выписку из амбулаторной карты о том, что болезнь связана с условиями труда на работе;
- оформить заключение инспектора по охране труда;
- получить копию отчета специальной оценки условий труда и др.

Специалисты ФССНС после изучения документов назначают выплаты, размер которых определяется величиной заработка и зависит от степени утраты трудоспособности работника (табл. 1).

Таблица 14 – Размеры выплат по разным видам помощи

№	Наименование выплат	Размер выплат
---	---------------------	---------------

п/п		
1.	Оплата временной нетрудоспособности от несчастного случая	289 961,6 руб.
2.	Единовременная выплата при приобретении профзаболевания	94 018,0 руб.
3.	Ежемесячная выплата работнику, который потерял трудоспособность	72 290,4 руб.
4.	Денежное возмещение для сотрудников, получивших во время работы из-за профзаболевания или увечья инвалидность	в сумме от 30 до 75% годовой заработной платы

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

Специальная оценка условий труда и рабочих мест на предприятии является законодательно обязательным мероприятием, которое инициируется работодателем проводится специализированной аккредитованной организацией на договорных условиях.

Заключение специальной оценки условий труда может быть использовано для обращения в ФССНС для получения компенсационных выплат в случае если сотрудник застрахован.

Результаты, полученные в процессе проведения специальной оценки рабочих мест, применяются для изменения условий труда, улучшения организации, оборудования и безопасности рабочих мест.

Заключение

В выпускной квалификационной работе были поставлены цель – разработать экономически эффективный комплекс мероприятий по совершенствованию условий труда в ООО «Эстетик».

Цель достигалась путем решения задач исследования.

При решении задачи по изучению понятий, содержания, значения организации и нормирования труда были сделаны следующие выводы. Организация труда на предприятии рассматривается как регулируемый порядок осуществления трудовой деятельности для достижения социально-экономической цели предприятия.

Нормирование труда – это процесс определения и установления расчетных норм труда и рабочего времени для определенных видов работ. Нормирование труда позволяет работнику при использовании обоснованных норм труда выполнять определенный объем работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях. Внедрение научно-обоснованных норм труда позволяет выявить и реализовать потенциал сотрудников для повышения эффективности деятельности предприятия.

При решении задачи по анализу аспектов оценки и аттестации условий труда были сделаны следующие выводы. Аттестация рабочих мест позволяет решить технические, организационные, социальные и экономические проблемы на предприятии и более эффективно использовать производственные ресурсы.

Специальная оценка условий труда – это законодательно обязательная процедура для рабочих мест. Обязанность и ответственность за проведение и финансирование специальной оценки рабочих мест возлагается непосредственно на работодателя. При выявлении опасных условий труда на предприятии должны разрабатываться и реализовываться меры, обеспечивающие снижение уровня воздействия опасных факторов

производственной среды или на уменьшение времени их воздействия на работника.

При решении задачи по организационно-экономической характеристике деятельности ООО «Эстетик» были сделаны следующие выводы. Финансово-хозяйственная деятельность ООО «Эстетик» может быть признана эффективной. Анализ основных технико-экономических показателей работы свидетельствуют в целом о положительном финансовом результате деятельности.

При решении задачи по оценке условий труда в организации ООО «Эстетик» были сделаны следующие выводы. В центре косметологии «Эстетик» организованы и рационально размещены на производственных площадях рабочие места мастеров, используются современные технологии, оборудование, материалы, достигнуты высокий уровень квалификации персонала и культура обслуживания, обеспечивающие качество предоставляемых услуг клиентам.

Организации труда в центре косметологии «Эстетик» обеспечивает мастерам автономию и свободу выбора средств для решения производственных задач, созданы условия для проявления творчества, способствующие рациональному использованию времени и материалов.

Охрана труда, безопасность и дезинфекционно-стерилизационный режим соответствуют нормативным требованиям. Санитарный режим в центре косметологии «Эстетик» жестко соблюдается.

В процессе анализа условий труда было выявлено, что специальная оценка условий труда и рабочих мест в центре косметологии ООО «Эстетик» не проводилась.

Было предложено провести специальную оценку условий труда, которая является обязательным мероприятием.

Были разработаны мероприятия по оценке условий труда в ООО «Эстетик» и проведен расчет показателей эффективности предложенных мероприятий. Заключение специальной оценки условий труда может быть

использовано для обращения в Фонд социального страхования от несчастных случаев и профессиональных недугов, в случае если сотрудник застрахован, для получения компенсационных выплат.

Разработанные мероприятия по совершенствованию условий труда могут быть использованы руководителем для повышения эффективности и безопасности трудовой деятельности персонала в центре косметологии ООО «Эстетик».

Таким образом, цель исследования, поставленная в выпускной квалификационной работе, была достигнута.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) по состоянию на 2017 год. – М.: Эксмо, 2017. – 32 с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.12.2018).
4. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 «О защите прав потребителей» (ред. от 29.07.2018).
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018, с изм. от 18.01.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.01.2019).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от ред. от 27.12.2018).
7. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью».
8. Федеральный закон от 04.05.2011 N 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» (ред. от 27.12.2018).
9. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 27.12.2018).
10. Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%A0+2.2.2006-05> (дата обращения: 21.01.2019).

11. СанПиН 2.1.2.2631-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к размещению, устройству, оборудованию, содержанию и режиму работы организаций коммунально-бытового назначения, оказывающих парикмахерские и косметические услуги» (с измен. на 10 июня 2016 г.). [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%A1%D0%B0%D0%BD%D0%9F%D0%B8%D0%9D+2.1.2.2631-10> (дата обращения: 21.01.2019).

12. ГОСТ Р 51142-98 «Услуги бытовые. Услуги парикмахерских. Общие технические условия». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2+%D0%A0+51142-98> (дата обращения: 21.01.2019).

13. ГОСТ 31581-2012 «Межгосударственный стандарт. Лазерная безопасность. Общие требования безопасности при разработке и эксплуатации лазерных изделий». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2+31581-2012> (дата обращения: 21.01.2019).

14. ГОСТ 55700-2013 «Услуги бытовые. Косметический татуаж. Общие требования». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2+55700-2013> (дата обращения: 21.01.2019).

15. ОСТ 42-21-2-85 «Стерилизация и дезинфекция изделий медицинского назначения. Методы, средства, режимы». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%9E%D0%A1%D0%A2+42-21-2-85> (дата обращения: 21.01.2019).

16. Руководство Р 3.5.1904-04 «Использование ультрафиолетового бактерицидного излучения для обеззараживания воздуха в помещениях». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%A0+3.5.1904-04> (дата обращения: 21.01.2019).

17. СП 3.5.1378-03 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации и осуществлению дезинфекционной деятельности». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/search/intellectual?q=%D0%A1%D0%9F+3.5.1378-03> (дата обращения: 21.01.2019).

18. Инструкция по охране труда для парикмахера (утв. Минтрудом РФ 18 мая 2004 г.).

19. Анохин А. В. Социально-экономические критерии, обеспечивающие безопасные условия труда // А. В. Анохин / Интернет-журнал «Наукоедение» Том 7, №4 (2015). — Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/12EVN415.pdf> (дата обращения: 24.01.2019).

20. Анохин А. В., Иванов Г. С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников: монография / А. В. Анохин, Г. С. Иванов. — М.: Директ-Медиа, 2016. — 208 с.

21. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Антонова О. А. Теоретико-методологические основы оценки индивидуального и коллективного труда персонала предприятий // В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова / Журнал экономической теории. — 2017. — № 4. — С. 126—139.

22. Данилова С. Ю., Пуденков Е. В. Оптимизация уровня запасов производства с целью повышения конкурентоспособности предприятия с непрерывным циклом производства // С. Ю. Данилова, Е. В. Пуденков / Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева №3(12) [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-urovnya-zapasov-proizvodstva-s-tselyu-povysheniya-konkurentosposobnosti-predpriyatiya-s-nepneryvnyum-tsiklom> (дата обращения 16.01.2019)

23. Данилова В. Е. Специальная оценка условий труда: законодательство и практические аспекты // В. Е. Данилова / Справочник специалиста по охране труда. — 2016. — №9. — С. 45 — 48.

24. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — М.: Дашков и К, 2014. — 389 с.

25. Добрикова Е. Специальная оценка условий труда в 13 шагов [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.garant.ru/actual/usloviytruda/#ixzz4SDFfIOaq> (дата обращения 12.04.2019)

26. Дресвянников В. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 170 с.

27. Жулавская А. Е. Благоприятные условия труда как составляющие организации труда современного предприятия // А. Е. Жулавская / Молодой ученый. — 2016. — №11. — С. 740—742 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/115/31291/> (дата обращения: 29.01.2019).

28. Зотов М. В. Алгоритмы проведения и анализа результатов специальной оценки условий труда // М. В. Зотов / Справочник специалиста по охране труда. — 2016. — №11. — С. 56 — 58.

29. Искосков М. О. Развитие персонала в условиях реализации инновационного проекта // М. О. Искосков / Казанская наука. — 2012. — №4. С. 98—101 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=17711540> (дата обращения: 28.01.2019).

30. Кифа Л. Л., Крючкова И. В. Модель карьерного роста работников торговых предприятий // Л. Л. Кифа, И. В. Крючкова / Современные научные исследования и инновации. — 2017. — № 4 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2017/04/80315> (дата обращения: 18.01.2019).

31. Кифа Л. Л., Ерзамаева Е. В. Социально-психологические факторы эффективного труда работников // Л. Л. Кифа, Е. В. Ерзамаева / Современные научные исследования и инновации. — 2016. — № 12 [Электронный ресурс]

Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76526> (дата обращения: 18.01.2019).

32. Кифа Л. Л., Крючкова И. В. К вопросу о тенденциях развития персонала // Л. Л. Кифа, И. В. Крючкова / АНИ: экономика и управление. — 2016. — №4(17) [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-tendentsiyah-razvitiya-personala> (дата обращения: 18.01.2019).

33. Липин А. Специальная оценка условий труда (СОУТ) в системе трудовых отношений / А. Липин. — М.: Новость, 2017. — 48 с.

34. Никифорова Э. Г. Организация и нормирование труда в отраслях непромышленной сферы: Учебное пособие / Зайнуллина М. Р., Набиева Л. Г., Палей Т. Ф. / Под ред. Палей Т. Ф. — Казань, 2014. — 120 с.

35. Никольский А. В. Организация труда – фундамент нормирования труда // А. В. Никольский / Интернет-журнал «Науковедение». — Том 7. — №4 (2015) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN415.pdf> КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-fundament-normirovaniya-truda> (дата обращения: 19.02.2019)].

36. Никольский А. В. Нормирование труда – источник прибыли предприятия // А. В. Никольский / Интернет-журнал Науковедение. 2015. №6. — С. 32—40 [Электронный ресурс] КиберЛенинка: Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-truda-fundament-normirovaniya-truda> (дата обращения: 23.02.2019)

37. Никольский А. В. Ознакомление работника производства с системой организации и нормирования труда // А. В. Никольский / Экономика труда. — 2016. — Т. 3. — № 2. — С. 107—118 [Электронный ресурс]. КиберЛенинка: Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/oznakomlenie-rabotnika-proizvodstva-s-sistemoy-organizatsii-i-normirovaniya-truda> (дата обращения: 23.02.2019).

38. Носова Т. Ф. Организация специальной оценки условий труда: понятие, содержание, проблемы // Т. Ф. Носова / Библиотека инженера по охране труда. — 2017. — №11. — С. 39 — 44.

39. Рофе А. И. Организация и нормирование труда : учебное пособие / А. И. Рофе. — 2-е изд., стер. — М. : КНОРУС, 2014. — 224 с.

40. Справочная правовая система «Консультант Плюс». Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/search/?q=%D0%93%D0%9A+%D0%A0%D0%A4+%D1%87%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C+%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%8F> © КонсультантПлюс, 1997-2019 (дата обращения: 23.02.2019).

41. Сыротюк С. Д. Самообучающиеся организации как перспективная форма управления компетентностью персонала // С. Д. Сыротюк / Вектор науки ТГУ. Серия: Экономика и управление. 2012. №2(9) — С. 72—77.

42. ФНС Режим доступа: <https://nalog.io/inn/8905043559#finances> (дата обращения: 20.04.2019).

43. Чернова Ю. К. Управление персоналом предприятия на основе внутрифирменного обучения: монография / Ю. К. Чернова, О. И. Антипова, С. Д. Сыротюк. — Тольятти: Касандра, 2012. — 225 с.

44. Шаменкова Т. Ю. Организация и выполнение технологических процессов парикмахерских услуг / Т. Ю. Шаменкова. — В 2 частях. Часть 1 / М.: Академия. — 2018. — 173 с.

45. Шаменкова Т. Ю. Организация и выполнение технологических процессов парикмахерских услуг / Т. Ю. Шаменкова. — В 2 частях. Часть 2 / М.: Академия. — 2018. — 203 с.

46. Энциклопедия [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/organizaciya-truda.html> (дата обращения: 15.01.2019).

47. Энциклопедия по экономике [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://economy-gu.info/info/158851/> (дата обращения 16.01.2019).

48. Экономика труда [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://laboureconomics.ru/glava6/p62> (дата обращения 17.01.2019).

49. Henri Fayol. Administration Industrielle et Générale, 1916. [Электронный ресурс]: Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783> (дата обращения: 20.04.2019).

50. Gilbreth, F.B. Motion Study, a Method for Increasing the Efficiency of the Workman. HardPress Publishing, 2013. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.academia.edu/1012273/Frank_and_Lillian_Gilbreth (дата обращения: 20.01.2019).

51. Galbraith, J. K. The New Industrial State. [Электронный ресурс]: Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/5021> Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783> (дата обращения: 20.04.2019)

52. Russell L. Ackoff, Fred E. Emery. On Purposeful Systems. – Aldine-Atherton, 1972. [Электронный ресурс]: Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: <https://gtmarket.ru/library/basis/7083> (дата обращения: 20.04.2019)

53. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. New York, NY, US and London, UK: Harper & Brothers. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://wnorton.com/college/history/america-essential-learning/docs/FWTaylor-Scientific_Mgmt-1911.pdf (дата обращения: 15.01.2019).



Рисунок А.1 – Расположение центра косметологии «Эстетик» на территории торгового центра



Рисунок А.2 – Зал ожидания и ресепшн в центре косметологии «Эстетик»



Рисунок А.3 – парикмахерский зал и рабочее место парикмахера в центре косметологии «Эстетик»



Рисунок А.4 – Рабочее место косметолога в центре косметологии «Эстетик»



Рисунок А.5 – Рабочие места мастеров ногтевого сервиса: маникюра и педикюра



Рисунок А.6 – Рабочее место массажиста в центре косметологии «Эстетик»