

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

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

Департамент бакалавриата (экономических и управленческих программ)

(наименование)

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Управление персоналом организации

(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Пути совершенствования организации и обслуживания рабочих мест
фирмы

Студент

А.С. Кучерова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.п.н., доцент Никишина А.Л.

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

Тольятти 2020

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Кучерова Александра Сергеевна

Тема работы: «Пути совершенствования организации и обслуживания рабочих мест фирмы»

Научный руководитель: к.п.н., доцент АЛ. Никишина

(ученая степень, звание, должность; ФИО)

Цель исследования – разработка мероприятий по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест в организации.

Объект исследования – ООО «ПолиграфоформлениеПэкэджинг». Основные виды выпускаемой продукции: коробка и этикетка.

Предмет исследования – оценка условий труда в организации.

Методы исследования – анализ теоретических источников и нормативных документов, анализ результатов деятельности организации, использование специальных методов исследования систем и практики управления персоналом, экономико-математический расчеты.

Краткие выводы по бакалаврской работе: Проведя анализ организации рабочих мест, были выявлены неблагоприятные условия труда. После чего, мною разработаны мероприятия по улучшению условий, которые привели к понижению коэффициента текучести кадров в организации и в дальнейшем благоприятно скажутся на прибыли предприятия.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1 и приложения могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 37 источников и 2 приложений. Общий объем работы, без приложений, 56 страниц машинописного текста, в том числе таблиц – 21, рисунков – 5.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы организации и обслуживания рабочих мест.....	7
1.1 Понятие рабочих мест и их классификация.....	7
1.2 Сущность организации и обслуживания рабочих мест	15
2 Анализ организации и обслуживания рабочих мест в организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».....	21
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».....	21
2.2 Оценка эффективности организации и обслуживания рабочих мест	31
3 Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».....	38
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест	38
3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий	44
Заключение	50
Список используемой литературы и список используемых источников	51
Приложение А Планировка автотранспортного цеха организации.....	56
Приложение Б Карта условий труда на рабочем месте.....	56

Введение

В практике по организации труда важной составной частью является усовершенствование условий труда. Наравне с физической и умственной работой существенное воздействие на усталость оказывают условия, в которых проходит работа.

Для каждого работника правилами трудового распорядка устанавливаются нормы использования рабочего времени. К ним относятся, период рабочего времени (начало и конец), перерывы в работе, рациональное использование времени работы.

Значение улучшений условий труда объясняется тем, что они представляют в большинстве своем производственную сферу, в которой протекает жизнедеятельность человека. Усовершенствование условий труда оказывает большое влияние на увеличение производительности, уровень работоспособности человека, итоги его деятельности, уровень самочувствия и отношение к труду.

Благоприятные условия труда помогают сотрудникам эффективнее трудиться и привлекают новых работников. Но существует проблема с привлечением молодых специалистов в сельское хозяйство.

Эта проблема сегодня стоит очень остро - нехватка кадров в сельскохозяйственной отрасли большая, а передавать богатый опыт - некому. Создание нововведений в организации представляет немаловажную значимость с целью эффективного функционирования этой самой организации, и ни один руководитель не должен этим пренебрегать. Создание благоприятных условия для молодых специалистов улучшит работу организации и увеличит прибыль.

Сформировавшаяся на уровне государства система организации труда создает проблему усовершенствования условий и охраны труда важной составляющей общенациональной проблемы улучшения качества жизни, увеличения благополучия и сохранения жизни и здоровья человека.

Система организации труда направлена на более полное применение возможностей работника в производственном процессе, что является основой результативной работы всего предприятия.

Формирование оптимальной системы организации труда достигается в том случае, если повышается качество труда и увеличивается трудовая активность работника.

Вопросы совершенствования условий труда в организации широко освещены в научных публикациях таких авторов, как Б.М. Генкина, В.А. Гаги, М.И. Бухалкова, А.Я. Кибанова, А.П. Егошина и В.Д. Вахрушева.

Таким образом, актуальность данной темы заключается в том, что от условий труда в организации напрямую зависит эффективность работы сотрудников, а, следовательно, и прибыль предприятия. Чем лучше условия труда в организации, тем уютнее сотрудникам там работать.

Если условия труда неблагоприятные, то в организации может появиться текучесть кадров, нехватка работников, и найти новых работников будет очень трудно. Ведь в одну из первых очередей работник обращает внимание на условия труда, а именно на график работы, на атмосферу в коллективе, на безопасность своего рабочего места. И качество этих условий сказывается на работе сотрудника.

Цель выпускной квалификационной работы – разработать мероприятия по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест в организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

В рамках поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы организации и обслуживания рабочих мест;
- провести анализ организации и обслуживания рабочих мест в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»;
- разработать мероприятия по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» и оценить их экономическую эффективность.

Объект исследования – ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

Предметом исследования является условия труда в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

Теоретико-методическую основу исследования составляют научные труды ученых по проблеме исследования в области охраны труда, социологии организации, управления кадрами.

При написании выпускной квалификационной работы использовались следующие методы: теоретические - анализ теоретических источников и нормативных документов, системный подход; эмпирические: наблюдение, анализ результатов деятельности организации, анализ деятельности менеджера, использование специальных методов исследования систем и практики управления персоналом, экономико-математический расчеты.

1 Теоретические основы организации и обслуживания рабочих мест

1.1 Понятие рабочих мест и их классификация

Рабочее место — это неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащённое соответствующим оборудованием и технологической оснасткой [13]. В более широком смысле — это элементарная структурная часть производственного пространства, в которой субъект труда взаимосвязан с размещёнными средствами и предметом труда для осуществления единичных процессов труда в соответствии с целевой функцией получения результатов труда [10].

Рабочее место это официальный термин из Трудового кодекса, пространственное понятие. Оно определяется как место, подконтрольное работодателю, где должен находиться работник в связи с исполнением своих трудовых обязанностей по трудовому договору. Согласно ст. ст. 21, 22 и 219 ТК РФ при создании рабочего места должны быть соблюдены государственные стандарты организации и безопасности труда и требования коллективного договора.

Рабочее место — участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее осуществляется трудовая деятельность. Рабочим местом может являться несколько участков производственного помещения. Если эти участки расположены по всему помещению, то рабочим местом считается вся площадь помещения.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует

исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Термин рабочее место выделен в трудовом законодательстве не случайно, это словосочетание имеет большое практическое значение, и прежде всего – для обеспечения безопасных условий для сотрудников при выполнении работы. Ведь информация об условиях труда на рабочем месте – одно из основных условий любого трудового договора. А значит, работодателю и службе кадров необходимо четко понимать, что такое рабочие места, в отношении которых условия выполнения работы указываются в официальных кадровых документах.

Требования законодательств по соблюдению безопасности на рабочих местах постоянно меняются. Например, в 1-го января 2019 г. отменены результаты аттестации рабочих мест. Теперь соответствие рабочего места работника требованиям охраны труда подтверждается только результатами специальной оценки. И это не единственное новшество.

Под рабочими местами понимаются места, отвечающие двум признакам [7]:

- они контролируются работодателем (прямо или косвенно);
- они предназначены для нахождения там сотрудников в связи с их работой.

Практическое значение понятия рабочего места работника заключается в следующем. Применительно к рабочим местам государство путем принятия соответствующих нормативных документов контролирует соблюдением прав сотрудников, в том числе инвалидов: на работу в достойных условиях, вне зоны риска; на средства защиты от вредных и опасных факторов трудового процесса, на трудоустройство в случае безработицы и т.д.

Кроме того, рабочее место это термин, с помощью которого определяется, что такое обособленное подразделение юридического лица для целей налогообложения и сдачи налоговой отчетности.

Приоритетной задачей государства с точки зрения соблюдения прав наемных сотрудников является обеспечение их безопасности и сохранение здоровья в процессе выполнения работы. В связи с этим в России на законодательном уровне определено, что каждый наемный сотрудник имеет право на [14]:

- рабочее место, отвечающее всем требованиям охраны труда;
- получение правдивых сведений от работодателя об условиях труда на своем рабочем месте.

Контроль над обстановкой, в которой трудятся наемные сотрудники, с точки зрения ее вредности или опасности для их здоровья, осуществляется с помощью обязательной для всех работодателей процедуры – специальной оценки условий труда на рабочих местах. По итогам такой специальной оценки условия на рабочем месте работника относятся к одному из следующих классов [11]:

- оптимальные;
- допустимые;
- вредные;
- опасные.

В зависимости от класса вредности условий на рабочем месте соответствующему сотруднику полагаются гарантии и компенсации не ниже предусмотренных в Трудовом кодексе, в том числе по режиму труда и отдыха [36]:

- доплаты на вредность – не менее 4% от оклада или ставки по тарифу;
- сокращение продолжительности труда в неделю – не более 36 часов, при этом в день или за смену – не более 8 часов;
- дополнительные дни оплачиваемого отпуска – не меньше, чем 7 в год.

Кроме того, в зависимости от вредности условий на рабочем месте на работодателя возлагаются дополнительные обязанности по охране здоровья сотрудников, в том числе [21]:

- когда условия на рабочем месте вредные – бесплатно выдавать защитные средства (индивидуальные и коллективные, в том числе спецодежду и спецобувь), смывающие/обеззараживающие вещества, а также молоко. Его можно заменить равноценными продуктами питания;
- когда условия на рабочем месте особо вредные – в дополнение к вышеназванным способам защиты здоровья сотрудников также выдавать им бесплатно лечебно-профилактическую пищу.

Чтобы наемные сотрудники имели возможность контролировать соблюдение своих прав и при необходимости отстаивать их, в обязанность работодателям вменено: письменно сообщать персоналу о результатах специальной оценки условий на рабочем месте; отвечать на все вопросы сотрудников по проведению специальной оценки условий на рабочем месте.

Для целей трудоустройства и социализации инвалидов создаются специальные рабочие места с учетом особенностей их состояния здоровья. На таких рабочих местах адаптированы: оборудование; освещение; дополнительные технические приспособления и т.д. [15].

Постоянное рабочее место – это место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 ч непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ГОСТ 12.1.055).

Непостоянное рабочее место – место, на котором работающий находится меньшую часть своего рабочего времени (менее 50% или менее 2 ч непрерывно).

«Под коллективным (бригадным) рабочим местом понимается такое рабочее место (позиции), на котором занято несколько работников без

закрепления за каждым из них индивидуальной рабочей зоны, обслуживающих одно оборудование и осуществляющих в течение рабочей смены весь комплекс операций вместе, взаимозаменяя друг друга» [10, с. 97].

Общие эргономические требования к рабочим местам приведены в следующих нормативах (таблица 1).

Таблица 1 – Нормативы общих эргономических требований к рабочему месту [15]

№ п\п	Наименование документа	Характеристика документа
1	ГОСТ 12/2/032-78	Данный ГОСТ предполагает эргономические требования к местам тех сотрудников, чьи рабочие обязанности исполняются в сидячем положении
2	ГОСТ 12/2/033-78	Содержит эргономические требования к местам работников, исполняющих обязанности стоя. К данным требованиям относится следующее: обустройство рабочего места должно учитывать антропометрические, физические и психологические особенности сотрудников, а также направление производственной деятельности; все объекты, необходимые работнику в процессе профессиональной деятельности, должны находиться в пределах досягаемости; те объекты, которые используются работником часто, должны находиться в зоне легкой досягаемости и т.д.

Указанные нормативы не фиксируют требования к рабочим местам водителей, а также иных работников, чей характер работы – не стационарный. Также к данным категориям трудоустроенного населения относятся военные и лица, проходящие производственную практику.

Трудовое законодательство вменяет нанимателю обязанность обеспечить рабочие места подчиненных с учетом требований охраны труда. То есть, управленец должен осуществлять контроль соответствия условий рабочих мест, подчиненных нормам во избежание влияния пагубных факторов производства на людей. Так, компания должна быть оборудована специальными помещениями для приема пищи, обеспечения врачебной помощи, а также пространством для отдыха. То есть, нанимателем формируются медпункты, столовые, комнаты отдыха [10].

Охрану безопасности труда на предприятии осуществляет специализированное подразделение либо уполномоченное лицо, в частности, специалист по охране труда. Требованиям данных служащих также должен подчиняться управленец. Основными сферами охраны труда, усиленный контроль которых позволяет обеспечить безопасность рабочей деятельности сотрудников, являются: пожарная безопасность.

Подразумевается предотвращение возникновения пожаров путем устранения источников. Если пожара не удалось избежать, рабочие помещения должны быть оборудованы специальными огнетушителями, сигнализациями и т.д.; электрическая безопасность.

Подразумевается наличие в рабочих зонах необходимого оборудования, которое обеспечивает безопасность работы с электрическими инструментами; особые условия безопасности, которые характерны для отдельных сфер производственной деятельности. Например, существует ряд требований к радиационной безопасности сотрудников, чья деятельность связана с соответствующими веществами. Ответственность нанимателя за неисполнение требований по организации рабочих мест подчиненных

Проблема управления охраной труда в России является особенно актуальной. Это является следствием финансовой неустойчивости предприятий, экономической незаинтересованности сторон социально-трудовых отношений в проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, и связанным с этим снижением объемов финансирования мероприятий на охрану труда, а также низким уровнем подготовки специалистов, осуществляющих специальную оценку условий труда на рабочих местах.

В сложившихся условиях неудовлетворительного состояния условий и охраны труда в Российской Федерации, а также медленных темпов снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости возрастает роль управления охраной труда, в том числе на региональном уровне.

Важным условием для выполнения целей организаций является контроль и исполнение требований охраны труда и наличия системы обеспечения охраны труда на предприятии. Известно, что деятельность человека - одна из основ существования. На трудовую деятельность приходится большая часть времени жизни. Поэтому, именно в процессе трудовой деятельности, не зависимо от сферы работы люди подвергаются опасности. Отсюда следует вывод о том, что охрана труда остается важнейшей проблемой в любом государстве с точки зрения социальной, экономической значимости.

По сути условия труда представляют собой целый комплекс различных факторов внешней среды, которые могут делиться на категории и классифицироваться в зависимости от их влияние на работоспособность, здоровье, самочувствие, психическое и эмоциональное состояние работника, от степени их влияния на работоспособность внутренних органов и функциональных систем сотрудника (рисунок 1).



Рисунок 1 – Факторы внешней среды, которые влияют на условия труда работников [19]

Также еще выделяют организационно-экономические факторы. Изменение ритма трудовой деятельности приводит к напряжению нервной системы и потере ранее усвоенного ритма, что требует разработки нового стереотипа и к увеличению времени выполнения трудовых операций.

Аритмичность – резкая смена малых физических и нервно-умственных усилий и низкого темпа работы быстрым темпом и форсированными усилиями, очень негативно сказывается на здоровье и работоспособности работников. Для

организации ритмичного труда в течение смены необходимо соблюдение часового графика, когда дневные нагрузки распределяются с учетом физиологических закономерностей развития человека. Нагрузка первых и последних часов должна быть ниже на 10-15%, чем в середине рабочего дня. Ритмичность труда в течение дня, месяца, года обеспечивается путем улучшения оперативно-производственного планирования, позволяющего равномерно загрузить рабочих на протяжении всего периода и исключить дедлайны.

В современном мире к исполнителю поступает огромное количество информации, что приводит к постоянному нервно-умственному напряжению. Научно обоснованные нормы труда призваны оптимизировать нервно-умственное напряжение. Они устанавливаются с учетом количества информации, которую можно быстро воспринять, проанализировать и на её основе принять верное решение.

Чередование разных видов нагрузки – это ещё один способ снизить нервно-умственное напряжение. Рекомендуется чередовать: работы разного уровня сложности и интенсивности, физическую работу с нервно-умственной. Огромное значение для уменьшения нервно-психической нагрузки играет поддержание благоприятного психологического климата среди всех членов коллектива.

Таким образом, описание места работы производственного рабочего может выглядеть следующим образом [40]:

1. Рабочие место должно быть оборудовано средствами индивидуальной защиты (СИЗ).
2. Рабочие место должно соответствовать требованиям освещенности помещения. Освещенность в помещении должна находиться в пределах от 300 до 500 люкс.
3. Рабочие место должно соответствовать требованиям шума. Максимальный порог уровня шума на производстве составляет 80 децибел. Эта информация содержится в СанПиНе 2.2.4.3359-16. В связи с этим требования к

рабочему месту на производстве предусматривают при оборудовании помещения применение шумоизоляционных материалов.

4. Рабочие место должно соответствовать требованиям к микроклимату в помещении. При температуре на улице ниже 10°C в помещении должно быть не менее 22-24 °С тепла.

При температуре на улице более 10°C в помещении температура должна находиться в пределах 23-25 °С.

Вывод.

Таким образом, рабочее место сотрудника закреплено за ним на протяжении все трудовой деятельности. Наниматель обязан обеспечить его должным образом. С целью избегания производственных травм и летальных исходов обеим сторонам трудового соглашения необходимо быть ознакомленными с рядом требований по организации рабочих мест.

Рабочее место сотрудника — это один из основных элементов стабильной производственной деятельности предприятия. Целью любого нанимателя является обеспечение безопасного труда своим подчиненным. В обстоятельствах, когда требования безопасности не соблюдаются, управленца будет ожидать привлечение к ответственности. Нарушения выявляются путем осуществления регулярной аттестации.

1.2 Сущность организации и обслуживания рабочих мест

Благоприятные условия труда помогают сотрудникам эффективнее трудиться и привлекают новых работников. Но существует проблема с привлечением молодых специалистов в сельское хозяйство. Эта проблем сегодня стоит очень остро - нехватка кадров в сельскохозяйственной отрасли большая, а передавать богатый опыт - некому. Создание нововведений в организации представляет немаловажную значимость с целью эффективного функционирования этой самой организации, и ни один руководитель не должен

этим пренебрегать. Создание благоприятных условия для молодых специалистов улучшит работу организации и увеличит прибыль.

Таким образом, актуальность данной темы заключается в том, что от условий труда в организации напрямую зависит эффективность работы сотрудников, а, следовательно, и прибыль предприятия.

Чем лучше условия труда в организации, тем уютнее сотрудникам там работать. Если условия труда неблагоприятные, то в организации может появиться текучесть кадров, нехватка работников, и найти новых работников будет очень трудно. Ведь в одну из первых очередей работник обращает внимание на условия труда, а именно на график работы, на атмосферу в коллективе, на безопасность своего рабочего места. И качество этих условий сказывается на работе сотрудника.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работающих, их здоровье и работоспособность, на процесс восстановления рабочей силы [4]. Согласно Трудовому кодексу РФ, условия труда определяются как, совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [36].

Благоприятные условия труда — это совокупность факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работника. Они снижают физическое и умственное напряжение. Выявлены также связи между физическим и умственным напряжением руководителей и слаженностью работы сотрудников в коллективе [8].

А.И. Рофе утверждает, что «благоприятные условия труда обеспечивают длительное поддержание высокой работоспособности и сохранение здоровья работающих. Они играют важную роль в предупреждении несчастных случаев и снижении профессиональной заболеваемости» [32, с. 121].

По мнению И.О. Снигиревой «благоприятные условия труда создают мероприятия, направленные на дальнейшее повышение культуры производства;

к ним в первую очередь относятся мероприятия по обеспечению чистоты рабочих мест» [34, с. 90].

Благоприятные условия труда обеспечивают экономическую эффективность от вложения средств на мероприятия по охране труда. Рациональное распределение этих средств способствует не только повышению качества труда, но и определяет выгоду от «вложения» в сотрудников.

Одним из важнейших аспектов эффективной экономической и кадровой политики предприятия является обслуживание рабочего места. Обслуживание рабочего места – это комплекс процедур, направленных непосредственно на обеспечение трудящихся средствами и предметами, необходимыми для ведения трудовой деятельности [28].

Кроме того, обслуживание рабочего места предполагает и соблюдение всех требований в вопросах охраны труда, а также предусматривает определенное время, посвящаемое таковому обслуживанию работниками. Обслуживание оборудования и рабочих мест при децентрализованной системе позволяет руководителям цехов задействовать подчиненных себе вспомогательных сотрудников. Работы в этом случае проводятся оперативно.

Однако вспомогательный персонал при такой системе обслуживания не может быть занят равномерно, полностью загружен работой. Это не позволяет рационально использовать имеющиеся ресурсы. Чаще всего обслуживание проводится по смешанной системе. Выбор подходов к проведению подобных действий зависит от типа, масштаба производственного процесса. Также на это влияет структура подразделений предприятия, особенности оборудования, сложность готовой продукции.

Главным критерием при выборе системы являются затраты материальных и трудовых ресурсов, которые выделяются для проведения этого процесса.

Элементы системы обслуживания рабочих мест представлены на рисунке 2.

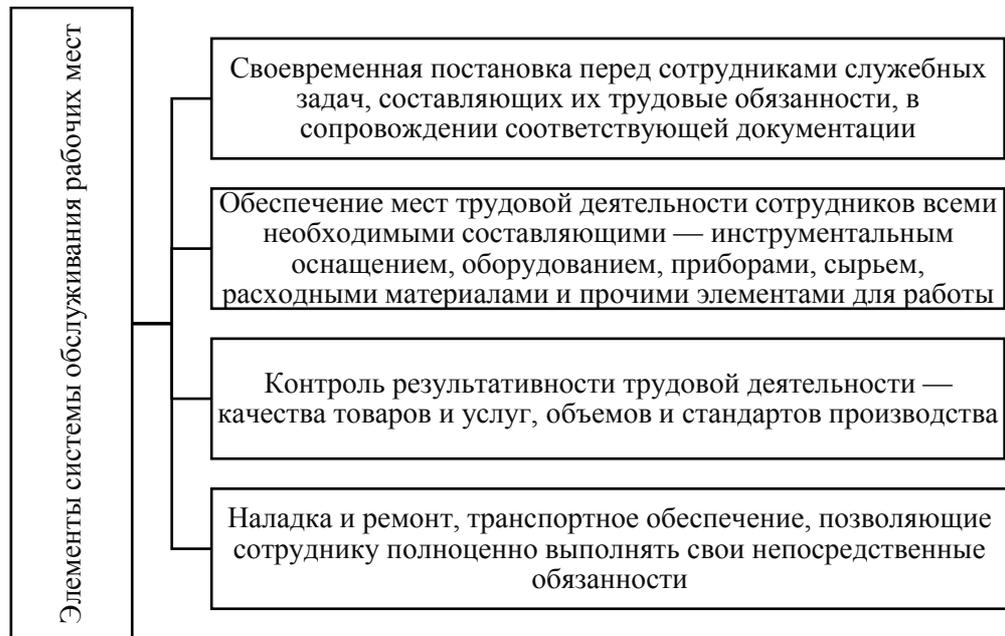


Рисунок 2 – Элементы системы обслуживания рабочих мест [23]

Обслуживание рабочего места проводится в соответствии с рядом принципов. Они являются основой при проведении этой работы.

Фундаментальными принципами проведения этого процесса являются гибкость, экономичность, высокое качество, а также предупредительность и профилактика. Прежде чем провести подобные процедуры, руководство согласует свои действия с оперативным планированием течения основного производственного процесса. Также требуется доставка всего необходимого для работы сотрудников, например материалов, инструментов и прочих необходимых вещей.

Техническое обслуживание рабочих мест может выполняться в нескольких формах. Оно носит дежурный, планово-предупредительный или стандартный характер. Первая форма проведения обслуживания характерна для мелкосерийного, а также единичного производства. В этом случае соответствующий персонал вызывается на рабочее место по мере необходимости.

Второй категорией является организационное обслуживание. Эти действия проводят с целью правильного и быстрого выполнения всех

технологических операций. Сначала проводится осмотр, опробование оборудования. Раскладывается необходимый для работы инструмент. В конце смены его убирают. Далее оборудование смазывается, чистится. В ходе проведения подобных процедур сотрудник может получать требуемый инструктаж относительно правильности проводимых им действий. Завершает организационное обслуживание уборка рабочего места.

Одним из главных требований является четкое разграничение специализации для каждого работника группы в соответствии с выполняемыми ими функциями обслуживания.

Рассмотрев особенности процесса обслуживания рабочего места, можно сделать вывод, что это обязательный процесс для каждого предприятия. Он должен соответствовать существующим требованиям и быть экономически целесообразным.

В связи с тем, что производственные условия труда анализируются с позиции их влияния на организм работника, то оценка их реального состояния должна базироваться на учете последствий этого влияния. При проведении анализа важно учитывать все факторы условий труда. Конкретные условия труда приводят к трем основным определениям функциональных состояний организма: нормальное, пограничное, патологическое.

В заключении можно сделать следующий вывод: для организации эффективной работы по предупреждению производственных травм и профзаболеваний необходимо комплексное решение всех вопросов организации труда и обслуживания рабочих мест. А это возможно при тщательно отработанном оперативном контроле за положением дел в сфере охраны труда, пожарной и промышленной безопасности.

Уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на предприятиях оказывает существенное влияние на величину потерь рабочего времени, которые вызываются неблагоприятными условиями труда и плохой его организацией. Необходимо также отметить, что плохие

условия труда на предприятии усугубляют и общую заболеваемость, прямо необусловленную производственной обстановкой.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

Рабочее место сотрудника — это один из основных элементов стабильной производственной деятельности предприятия. Целью любого нанимателя является обеспечение безопасного труда своим подчиненным. В обстоятельствах, когда требования безопасности не соблюдаются, управленца будет ожидать привлечение к ответственности. Нарушения выявляются путем осуществления регулярной аттестации.

Практическое значение понятия рабочего места работника заключается в следующем. Применительно к рабочим местам государство путем принятия соответствующих нормативных документов контролирует соблюдением прав сотрудников, в том числе инвалидов: на работу в достойных условиях, вне зоны риска; на средства защиты от вредных и опасных факторов трудового процесса, на трудоустройство в случае безработицы и т.д.

Приоритетной задачей государства с точки зрения соблюдения прав наемных сотрудников является обеспечение их безопасности и сохранение здоровья в процессе выполнения работы.

Контроль над обстановкой, в которой трудятся наемные сотрудники, с точки зрения ее вредности или опасности для их здоровья, осуществляется с помощью обязательной для всех работодателей процедуры — специальной оценки условий труда на рабочих местах.

2 Анализ организации и обслуживания рабочих мест в организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»

В данной работе рассматривается организация ООО «ПолиграфоформлениеПэкэджинг» - одно из крупнейших предприятий Северо-Западного региона России, работающее в индустрии упаковки. Основные виды выпускаемой продукции: коробка и этикетка. Также производит бумагу и картон с полимерным покрытием.

ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» зарегистрирована 1 сентября 2005 г. регистратором Инспекция Федеральной налоговой службы по Выборгскому району Ленинградской области.

Руководитель организации: генеральный директор Савченко Евгений Васильевич.

Юридический адрес ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» - 188508, Ленинградская область, Ломоносовский район, территория Юж. Ч. ПромзоныГорелово, Волхонское шоссе, дом 4.

Основным видом деятельности является «Прочие виды полиграфической деятельности», зарегистрированы четыре дополнительных вида деятельности.

Ценности ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»:

1. Устойчивое развитие. Накопленные знания, уникальные технологии, соблюдение всех стандартов и неугасающие амбиции сотрудников — это фундамент нашего развития.

2. Клиенты. Мы выступаем надежным и эффективным партнером для наших клиентов благодаря широким резервным возможностям производства и способности быстро реагировать на конкретные потребности современного рынка.

3. Сотрудники. Мотивация сотрудников, поддержка развития их навыков, являются одним из важнейших элементов в организации работы. Принципы плюрализма и равенства возможностей, дружелюбия и социальной ответственности, ведут к всеобщему успеху.

4. Социальная ответственность. В наши стратегические задачи входят ответственное использование ресурсов, обеспечение правильного баланса экономической и экологической ответственности, внимательное отношение к социальной сфере.

Компания ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» работает по международным стандартам качества. Последняя ресертификация по международной системе качества ISO 9001:2000 была в 2004 г.

ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» входит в число компаний группы Mayr-Melnhof - крупнейшего производителя складных коробок в Европе. В настоящее время Mayr-Melnhof — это 36 предприятий в 16 странах мира и около 8000 сотрудников. Головной офис компании находится в г. Вена.

В России 3 подразделения Mayr-Melnhof, одно из которых - ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

Полиграфоформление начало свою историю в 1879 г. с частной литографии Э.И. Маркуса, располагавшейся на Васильевском острове. Уже в то время это была хорошо известная компания, производящая упаковку для пищевой и табачной отраслей.

В настоящее время предприятие предлагает конкурентоспособную заработную плату и достойную организацию труда. Кроме того, компания предоставляет социальное обеспечение, питание, компенсацию мобильной связи, доставку транспортом и медицинскую поддержку.

Организационная структура управления в организации представлена на рисунке 3.

В ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» сформирована линейно-функциональная структура управления, что характерно для организации с небольшой численностью работников.

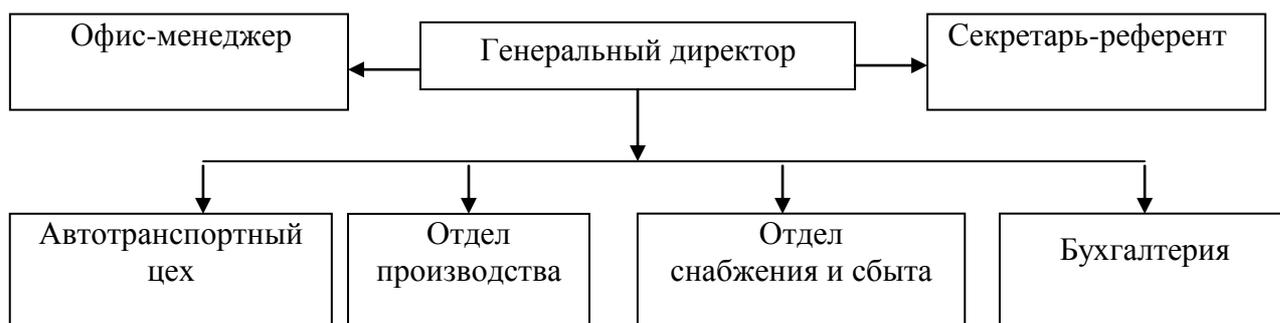


Рисунок 3 – Организационная структура
ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»

Результаты хозяйственной деятельности предприятия представлены таблицей 2 и характеризуются следующими экономическими показателями.

Таблица 2 - Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» за 2017-2019 гг.

№ п/п	Показатели	Единицы измерения	2017г.	2018г.	2019г.	Абсолютные изменения	
						2018г./2017 г.	2019г./2018 г.
1	Выпуск товарной продукции	тыс.руб.	299776	555766	378571	255990	-177195
1.1	Экспорт	тыс.руб.	87942	177274	91948	89332	-85326
1.2	Внутренний рынок	тыс.руб.	223451	378492	286803	155041	-91689
2	Выпуск изделий	т	21555	28619	24380	7064	-4239
3	Выручка от реализации	тыс.руб.	135 964	141297	149783	5333	8486
4	Себестоимость		97 947	99 623	103842	1676	4219
5	Численность персонала	чел.	600	556	536	-44	-20
6	Средний доход на одного работающего	руб./мес.	25 073	28 355	30340	3282	1985
7	Фондоотдача основных средств	Руб.	0,89	2,56	0,91	1,67	-1,65
8	Рентабельность товарной продукции	%	1,39	1,42	1,44	0,03	0,02
9	Балансовая прибыль	тыс.руб.	30 414	33 340	36 753	2926	3413

Представим графически динамику основных показателей хозяйственной деятельности ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» на рисунке 4.

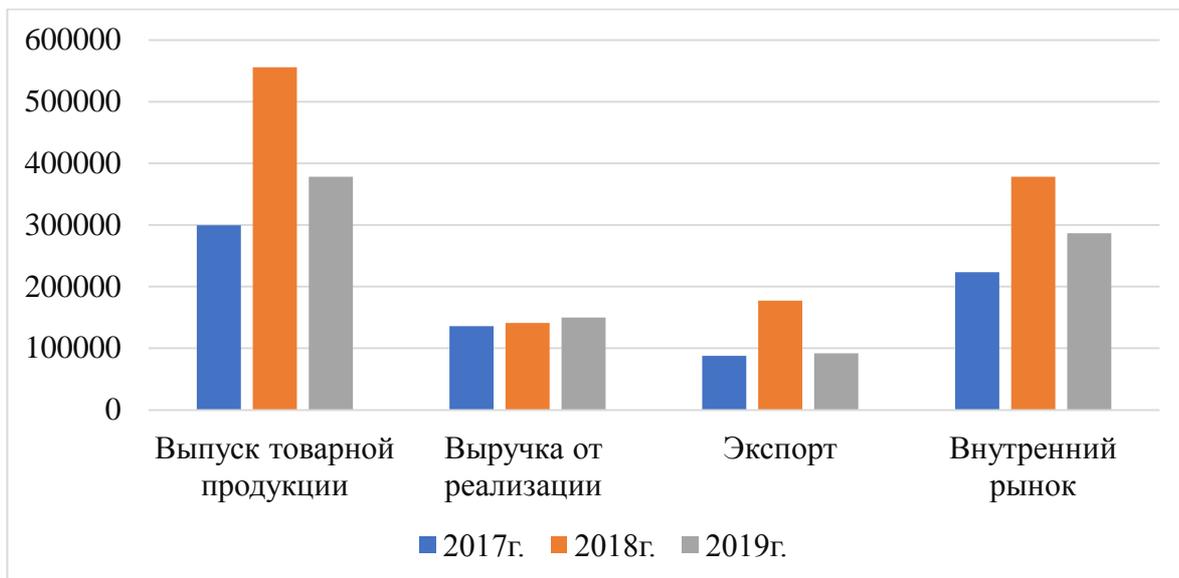


Рисунок 4 – Динамика основных организационно-экономических показателей деятельности ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» за 2017-2019 гг.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что в период 2017-2019 гг. все технико-экономические показатели имеют стойкую тенденцию к росту. Происходит увеличение реализованной продукции на 3,8% в 2018 году и 5,7% в 2019 г., повышается себестоимость на 1,7% и 4,1% соответственно. Несмотря на увеличение себестоимости продукции, возрастает чистая прибыль на 8,8% в 2018 г. и 9,3% в 2019 г. Это объясняется тем, что предприятие сдерживает рост себестоимости за счет использования мероприятий по энергосбережению. В указанной связи, темпы роста прибыли от реализации значительно превышают темпы роста себестоимости.

Изложенным выше объясняется и рост рентабельности, величина которой является достаточно высокой: 31% в 2017 г., 33,5% в 2018 г., 35,4% в 2019 г.

Среднесписочная численность предприятия увеличилась в 2019 году по сравнению с 2018 годом за счет рабочих на 64 человека, люди наняты на поиск новых перспективных месторождений, которые в будущем будут разрабатываться.

Средняя заработная плата на предприятии в динамике за последние три года только увеличивается. В целом ее увеличение за 3 года составило 24,5% по предприятию, у рабочих средняя заработная плата поднялась на 25,4%. Данные

цифры говорят о том, что предприятие достаточно стабильно, прибыльно, поэтому может себе позволить увеличение заработных плат работников в течение года регулярно. Обусловлено это ростом цен на золото на мировых рынках.

Данные таблицы 4 позволяют сделать вывод о том, что деятельность ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» в период 2017-2019 гг. является прибыльной. Это подтверждается ростом чистой прибыли за исследуемый период. Увеличение экономических показателей свидетельствует о стабильности производственной деятельности объекта исследования.

В таблице 3 исследуем динамику численности персонала ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

Таблица 3 – Численность и структура персонала предприятия организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», 2017-2019 гг.

Категория работников	2017г.	2018 г.	2019 г.	Изменение, %		
				2018/ 2017	2019/ 2018	2019/ 2017
Среднесписочная численность персонала, чел.	785	840	904	107,0	107,6	115,2
Руководители	58	64	64	110,3	100,0	110,3
Специалисты и служащие	146	176	176	120,6	100,0	120,6
Рабочие	581	600	664	103,3	110,7	114,3

В структуре персонала ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» доминируют рабочие. Далее по мере убывания следуют специалисты и служащие, затем руководители.

В таблице 4 представлен состав руководителей предприятия по образованию за три года.

Таблица 4 – Качественный состав руководителей организации по образованию в 2017 – 2019 гг.

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение, %		
				2018/ 2017	2019/ 2018	2019/ 2017
Высшее профессиональное, чел.	55	58	59	105,5	101,7	107,3

Продолжение таблицы 4

Среднее профессиональное, чел.	3	6	5	200,0	83,3	166,7
Практики, чел.	0	0	0	–	–	–
Итого, чел.	58	64	64	110,3	100,0	110,3

По данным, приведенным в таблице 4, в организации на руководящих должностях работают в основном работники с высшим образованием. Доля работников с высшим образованием каждый год увеличивается, что оценивается положительно.

В таблице 5 представлены данные по уровню образования специалистов и служащих ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

Таблица 5 – Качественный состав специалистов и служащих по образованию на предприятии ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», 2017-2019 годы

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение, %		
				2018/2017	2019/2018	2019/2017
Высшее профессиональное, чел.	86	100	102	116,3	102,0	118,6
Среднее профессиональное, чел.	46	62	63	134,8	101,6	137,0
Начальное профессиональное, чел.	14	14	11	100,0	78,6	78,6
Итого, чел.	146	176	176	120,6	100,0	120,6

На основании данных таблицы 5 можно сделать вывод, что уровень образования специалистов и служащих с каждым годом увеличивается. В 2018 году в организации получили высшее образование 4 специалиста, а в 2019 году 5 человек и 2 человека среднее профессиональное. Таким образом, можно сказать, что работники организации видят перспективу своей работы.

Отследим динамику возрастной структуры сотрудников организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг». В таблице 6 приведена динамика возрастной структуры руководителей и специалистов по возрасту.

Таблица 6 – Возрастная структура руководителей, специалистов и служащих ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», 2017-2019 гг., чел.

Показатели	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Изменение, %		
	Количество человек	Удельный вес, %	Количество человек	Удельный вес, %	Количество человек	Удельный вес, %	2018/2017	2019/2018	2019/2017
до 30 лет	33	16,1	41	16,0	42	16,6	124,2	102,4	127,3
с 30 до 50 лет	129	63,3	152	63,4	145	60,4	117,8	95,4	112,4
50 лет и старше	39	19,0	46	19,2	50	20,9	117,9	108,7	128,2
пенсионного возраста	3	1,4	1	1,3	3	1,8	33,3	300,0	100,0
Итого, чел.	204	100,0	240	100,0	240	100,0	117,6	100,0	117,6

На основе приведенных данных в таблице 6 видно, что в 2019 году по сравнению с 2017 годом увеличилась численность руководителей и специалистов в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» на 36 человек. По возрастной структуре преобладает количество специалистов в возрасте от 30 до 50 лет. На втором месте количество специалистов в возрасте от 50 лет и старше, однако, удельный вес данного показателя в возрастной структуре увеличивается с 19,0% в 2017 году до 20,9% в 2019 году. Данная тенденция говорит о старении кадров организации. Специалисты до 30 лет составляют 16,6%.

В таблице 7 приведен качественный анализ возрастной структуры рабочих. Из таблицы 7 видно, что средний возраст работающих в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» рабочих 30-50 лет. Кадровая политика руководства направлена в отношении омоложения коллектива, однако, она не совсем успешно претворяется в жизнь. Так как на лицо явное увеличение доли персонала «с опытом», а именно 50 лет и старше.

Таблица 7 – Качественный анализ рабочих организации по возрасту за 2017-2019 гг.

Показатели	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Изменение, %		
	Количество человек	Удельный вес, %	Количество человек	Удельный вес, %	Количество человек	Удельный вес, %	2018/2017	2019/2018	2019/2017
до 30 лет	100	17,2	97	16,2	96	16,2	97,0	99,0	96,0
с 30 до 50 лет	307	52,9	305	52,0	321	46,6	99,3	105,2	104,6
50 лет и старше	113	19,5	139	20,9	162	24,3	123,0	116,5	143,4
пенсионного возраста	61	10,4	59	10,8	85	12,8	96,7	144,1	139,3
Итого, чел.	581	100,0	600	100,0	664	100,0	103,3	110,7	114,3

Мы видим, что наблюдается снижение численности среди рабочих специальностей в возрасте до 30 лет и с 30 до 50 лет. Что связано с сокращением численности работников, с увольнениями по собственному желанию, с нарушениями трудовой дисциплины. Изучив данные показатели, можно сказать, что молодые сотрудники не сильно держаться за свое рабочее место и находятся в поисках более выгодной работы и лучших условий труда. Причин этому может быть множество, а именно: слабая мотивация персонала, недостаточный уровень заработной платы, тяжелая адаптация в новом коллективе, тяжелые условия труда, отсутствие возможностей карьерного роста и т.д.

Рабочие же в категории 50 лет и старше – это, как правило, люди уже привыкшие к определенному месту работы, которые не хотят потерять стаж в данной должности, хотят доработать да пенсии в данной организации, боятся остаться без работы в силу возраста и т.д.

В таблице 8 проведем анализ состава персонала по стажу работы.

Количество персонала со стажем до одного года в 2018 и 2019 году составляет небольшой процент за счет сокращения штатов в связи с модернизацией оборудования и высвобождением излишней рабочей силы.

Сокращение произошло в основном за счет работников, принятых за последние два года.

Таблица 8 – Анализ состава персонала организации по стажу работы за 2017-2019 гг.

Продолжительность стажа	2017 г.		2018 г.		2019 г.		Изменение, %		
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	2018/2017	2019/2018	2019/2017
Стаж работы до одного года	138	13,4	119	2,0	111	1,3	86,2	93,3	80,4
Стаж работы от одного года до пяти лет	365	49,5	345	49,2	335	48,0	94,5	97,1	91,8
Стаж работы на предприятии от пяти до десяти лет	282	37,1	376	48,8	458	50,7	133,3	121,8	162,4
Итого	785	100,0	840	100,0	904	100,0	107,0	107,6	115,2

Количество персонала со стажем 1-5 лет уменьшается с каждым годом, а количество персонала со стажем 5-10 лет растет, хотя и незначительно. Это говорит о том, что в организации формируется костяк, (основа организации), вновь принятые сотрудники тяжело адаптируются на новом рабочем месте.

Изменение уровня трудовой дисциплины и текучести кадров приведено в таблице 9.

Как показывают данные таблицы 9, в связи с сокращением численности персонала в 2018 году было уволено 20 человек и в 2019 году 10 человек. Основной причиной увольнений в организации является увольнение по собственному желанию. Однако увеличилось количество уволенных работников за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины в 2018 году на 66,6 % по сравнению с 2017 годом, но в 2019 году показатель снизился на 16,7 %.

Таблица 9 – Изменение уровня трудовой дисциплины и текучести кадров в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» за 2017-2019 гг.

Движение рабочей силы	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение, %		
				2018/ 2017	2019/ 2018	2019/ 2017
Списочный состав, чел.	785	840	904	107,0	107,6	115,2
Принято работников, чел.	138	168	11	121,7	6,5	8,0
Выбыло работников, чел.	113	104	97	92,0	93,3	85,8
в т.ч. по причинам						
В связи с сокращением численности, чел.	25	20	10	80,0	50,0	40,0
По собственному желанию, чел.	72	64	68	95,5	106,3	101,5
В связи с вызовом для прохождения службы в армии, чел.	5	2	4	40,0	200,0	80,0
В связи с нарушениями трудовой дисциплины (прогулы и прочее)	11	18	15	163,6	83,3	136,4
Коэффициент оборота по приему, %	14	20	1,2	142,9	6,0	8,6
Коэффициент оборота по выбытию, %	14,4	12,4	10,7	86,1	86,3	74,3
Коэффициент текучести, %	10,6	9,8	9,2	92,5	93,9	86,8

Анализируя таблицу 11, можно сказать, что в 2019 году обновляется примерно 10% персонала, что выше нормально текучести, которая составляет всего 5% в год. Мы видим, что увеличился коэффициент текучести кадров в 2019 году до 9 %. Данная тенденция оценивается отрицательно, так как сказывается на производительности труда, большая текучесть кадров мешает создавать эффективно работающую команду, отрицательно влияет на корпоративную культуру организации и т.д. Однако, не смотря на наличие данной проблемы в организации нет специальной программы по сохранению персонала.

Вывод. Таким образом, повышенный коэффициент текучести кадров уменьшает укомплектованность рабочих мест, нарушает морально-психологический климат на рабочих местах, тем самым, вызывает финансовые утраты для ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

2.2 Оценка эффективности организации и обслуживания рабочих мест

Вопросами организации и обслуживания рабочих мест в организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», занимается специализированное подразделение. Регулярно его сотрудниками совершаются комплексные проверки соблюдения правил промышленной безопасности в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», пересматриваются и разрабатываются инструкции по охране труда, программы обучения и проверки сдачи экзаменов.

Цели ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» в области организации, обслуживания рабочих мест охраны труда заключаются в следующем:

- приведение условий труда на всех рабочих местах организации в соответствие с требованиями безопасности и санитарно-гигиенических норм;
- предупреждение происшествия несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом, и возникновения профессиональных заболеваний на производстве;
- обеспечение безопасности производственного оборудования и процессов, в том числе на опасных производственных объектах.

Задачи ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» в области организации, обслуживания рабочих мест охраны труда:

- организация производственного контроля над соблюдением работниками требований охраны труда и промышленной безопасности;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий, инцидентов, иных нарушений в работе на опасных производственных объектах;

- обеспечение осознания работниками необходимости строгого соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ).

Проведем специальную оценку условий труда на рабочих местах на примере автотранспортного цеха. На Приложении изображена планировка цеха.

В таблице 10 рассмотрим основные требования микроклимата к организации рабочего места в автотранспортном цехе.

Таблица 10 - Требования микроклимата к организации рабочего места в автотранспортном цехе

Вентиляция			
холодный период, °С		теплый период, °С	
норма	факт	норма	факт
Ниже +10	+23	+10и выше	24

Как видно из таблицы 10, при организации рабочих мест в автотранспортном цехе требования микроклимата соблюдены.

В целях обеспечения работников безопасных и здоровых условий труда, после успешной проверки знаний вновь прибывшего работника, организация обеспечивает работника специальной одеждой и специальной обувью, согласно СТО 00154223-39-2005 «Средства индивидуальной защиты, порядок обеспечения, применения, утилизации». Настоящий стандарт устанавливает порядок снабжения, выдачи, хранения, пользования средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также контроля над правильностью их эксплуатации.

Средства индивидуальной защиты в организацию поступают в соответствии с утвержденной заявкой на год, которая формируется в конце каждого года (таблица 11).

Таблица 11 – Затраты в организации на средства индивидуальной защиты за 2017 – 2019 гг.

Затраты	Год			Абсолютные отклонение		Относительное отклонение (%)	
	2017г	2018	2019	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.	2018 г. к 2017 г.	2019 г. к 2018 г.
Средства индивидуальной защиты, тыс. руб.	1032,2	1001,6	1010,5	-30,6	8,9	96,9	100,9
Средства для стирки спецодежды, мыло, тыс. руб.	96,1	73,4	102,5	-22,7	29,1	76,4	139,6
Репеленты, тыс. руб.	61,3	52,1	40,9	-9,2	-11,2	85,0	78,5

Из таблицы 11 видно, что работников обеспечивают специальной одеждой и обувью, а также средствами для стирки специальной одежды, мылом и репелентами.

Объединим все полученные данные в ходе проведенной оценки условий труда на рабочих местах в автотранспортном цехе организации в таблицы 12, после чего сделаем выводы.

Таблица 12 – Фактическое состояние условий труда в автотранспортном цехе ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»

Наименование производственного фактора, единица измерения	ПДУ, ПДК, допустимый уровень	Фактический уровень производственного фактора	Величина отклонения	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия, мин.
Освещенность, лк	200	160	на 40	3.1	480
Шум, дБА	75	84	на 9	3.2	300
Нефтяное масло, мг/м ³	5	9,5	в 1.9 раз	3.2	480
Показатели микроклимата:					
температура, °С	19– 24	23	–	1	480
влажность, %	15– 75	40	–		
скорость, м/с	0,1– 0,5	0,4	–		
Напряжение ЭМИ Е, В/м					
5 Гц– 2 кГц	25	17	–		
2 кГц– 400 кГц	2,5	0,2	–		
Магнитный поток В, нТл				2	120
5 Гц– 2 кГц	250	120	–		
2 кГц– 400 кГц	25	15	–		
Эл.статическ. потенциал, В	500	44			

Из таблицы 12 видно, что:

- высота помещений – 4 м, что соответствует нормальной организации рабочего места, так как высота помещений (от пола до потолка) должна быть не менее 3,0 м.
- площадь на одно рабочее место ниже нормы. Согласно нормативу, площадь на одно рабочее место должна составлять не менее 6,0 м², а в нашем случае она составляет 4-5 м².
- освещенность автотранспортного цеха составляет 160 лк, при допустимом уровне – 200 лк, это дает дополнительную нагрузку на зрение работников и отрицательно влияет на работу и здоровье всего персонала. Отклонение по данному показателю составляет 40 лк. Степень вредности и опасности относится к классу 3.1.
- отрицательно влияет на здоровье и работу работников расстояние от экрана видеомонитора до глаз сотрудника. Отклонение от норматива составляет 100 мм.
- по уровню шума в автотранспортном цехе ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» наблюдается превышение предельно допустимых уровней по эквивалентному уровню шума на 9 дБА.

Показатели микроклимата находятся в пределах нормы: температура в цехе – 23°С, влажность – 40% и скорость – 0,4 м/с.

Выявленные неблагоприятные условия труда на рабочих местах работников автотранспортного цеха ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» (сильный шум, низкая освещенность и превышение норматива подачи нефтяного масла) негативно сказываются на работе и самочувствии работников и приводят к повышению уровня заболеваемости людей.

Далее рассмотрим основные показатели производственного контроля в 2019 году (таблица 13).

Таблица 13 – Основные показатели производственного контроля
 ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» по охране труда за 2019 год

Отчетные данные	Показатели
Выполнение соглашений по охране труда	выполняются
Проверка знаний руководителей, специалистов и рабочих.	выполняются
Нарушение сроков аттестации (проверки знаний) по ОТ, количество нарушений	18
Неудовлетворительные результаты аттестации (проверки знаний) по ОТ, количество нарушений	13
Пересдача экзаменов, количество нарушений	13
Количество предписаний контролирующих, надзорных органов по направлению деятельности, количество нарушений	12
из них выполнено	7
Количество аварий, инцидентов, количество нарушений	3
Смертельные случаи, количество нарушений	0
Количество нарушений требований охраны труда, выявленных органами Ростехнадзора РФ, количество нарушений	68
Количество устранённых нарушений	64
Нарушения требований охраны труда, выявленных службами производственного контроля, количество нарушений	35
Количество устранённых нарушений	24

Основные показатели производственного контроля организации по охране труда за 2019 год выполняются на 80-90%, число неудовлетворенных результатов аттестации составляет 3,7% от среднесписочной численности. Нарушение сроков аттестации составляет 5,1% от среднесписочной численности.

Рассмотрим анализ травматизма и заболеваемости в организации, анализ проводится по актам расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний, листкам временной нетрудоспособности.

Несчастных случаев со смертельным исходом на предприятии в 2017-2019 годах не было.

Рассмотрим сведения ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» о профессиональном травматизме и заболеваемости за 2017 – 2019 годы, представленные в таблице 14.

Таблица 14 – Сведения ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» о профессиональном травматизме и заболеваемости за 2017 – 2019 годы

№ п/п	Причина нетрудоспособности	Количество случаев/дней за год					
		2017г.		2018 г.		2019 г.	
		Количество случаев, ед.	Дни	Количество случаев, ед.	Дни	Количество случаев, ед.	Дни
1	Производственная травма	4	204	6	392	7	339
2	Профессиональное заболевание	14	235	16	264	9	137
3	Заболевание	62	667	59	596	78	787
4	Травма в быту	13	241	18	333	14	252
5	Уход за больным членом семьи	4	32	7	59	11	88
	ИТОГО	97	1498	106	1644	119	1603

Рассмотрим показатели травматизма по годам и характеру повреждений (таблица 15).

Таблица 15 – Распределение несчастных случаев в организации по характеру повреждений

Годы	Количество травм	Характер повреждений, ед.								
		ушибы	переломы	резаные раны	растяжение связок и вывихи	глазные травмы	эл. травмы	отравления	ожоги термические и химические	прочие
2017 г.	4	1	1	-	-	1	1	-	-	-
2018 г.	6	1	-	2	1	-	1	-	1	-
2019 г.	7	1	1	1	-	1	1	1	-	1
Итого	17	3	2	3	1	2	3	1	1	1

Распределение несчастных случаев в группах персонала организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» по стажу работы представлено в таблице 16.

Таблица 16 – Распределение несчастных случаев в группах персонала ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» по стажу работы

Годы	Количество травм, ед.	в 1 год работы	от 1 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
		Количество несчастных случаев, ед.				
2017 г.	4	2	1	-	-	1
2018 г.	6	2	2	-	2	-
2019 г.	7	1	2	2	1	1
Итого:	17	5	5	2	3	2

Таким образом, больше всего несчастных случаев происходит в первый год работы. Проанализируем имеющиеся данные, для этого проведем статистический анализ, просчитаем коэффициенты по каждой причине нетрудоспособности отдельно по годам. Полученные данные объединим в таблице 17.

Таблица 17 – Сравнительный анализ травматизма и заболеваемости в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» за 2017-2019 годы

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Производственный травматизм			
Количество случаев/дней	4/204	6/392	7/339
Коэффициент частоты травматизма, ед.	3,94	6,1	7,8
Коэффициент тяжести травматизма, %	51,0	65,3	48,4
Профессиональные заболевания			
Количество случаев/дней	14/235	16/264	9/137
Коэффициент частоты профессиональных заболеваний, ед.	13,8	16,2	10,0
Коэффициент тяжести профессиональных заболеваний, %	16,8	16,5	15,2

Из полученных данных таблицы 17 можно сделать следующие выводы. Коэффициент частоты травматизма в 2019 году был наименьшим, по сравнению с 2016 и 2017 годами вырос в 2 раза, а коэффициент частоты профессиональных заболеваний снизился.

Вывод. Таким образом, по результатам проведенного анализа во второй главе выявлены следующие недостатки в организации и обслуживания рабочих мест автотранспортного цеха ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»: высокое шумовое давление, величина отклонения – 9 дБА; слабая освещенность рабочей поверхности; увеличение количества травм, связанных с неудовлетворительными условиями труда.

3 Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест в ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест

Проведя анализ организации рабочих мест работников предприятия ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» на примере автотранспортного цеха, можно выделить ряд недостатков:

– освещенность автотранспортного цеха составляет 160 лк, при допустимом уровне – 200 лк, это дает дополнительную нагрузку на зрение работников и отрицательно влияет на работу и здоровье всего персонала. Отклонение по данному показателю составляет 40 лк. Степень вредности и опасности относится к классу 3.1.

– частота мерцания экрана монитора составляет 75 МГц, однако этого недостаточно для нормальной работы, так как при непрерывной работе за ПК свыше 10 минут устают глаза.

– отрицательно влияет на здоровье и работу работников расстояние от экрана видеомонитора до глаз сотрудника. Отклонение от норматива составляет 100 мм.

– по уровню шума в автотранспортном цехе наблюдается превышение предельно допустимых уровней по эквивалентному уровню шума на 9 дБА.

Выявленные неблагоприятные условия труда на рабочих местах работников автотранспортного цеха организации (сильный шум, низкая освещенность, низкое напряжение для работы компьютера и превышение норматива подачи нефтяного масла) негативно сказываются на работе и самочувствии работников и приводят к повышению уровня заболеваемости людей.

С целью удовлетворения работников автотранспортного цеха предприятия ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» организацией

рабочих мест считаем целесообразным провести анкетирование работников. В анкетировании приняли участие все 45 человек.

Данные по результатам анкетирования представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Оценка удовлетворения работников автотранспортного цеха ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» организацией рабочих мест

Вопросы анкеты	Количество работников, ответивших на вопросы анкеты, чел.		% удовлетворения от общего числа опрошенных
	Да	Нет	
1. Довольны ли Вы и устраивает ли вас организация вашего рабочего места?	27	18	60
2. Подручные инструменты находятся рядом с Вами?	45	–	100
3. Если что-то поставлено не так, имеете ли вы возможность изменить обстановку?	36	9	80
4. Возникают ли технико-организационные неполадки, такие как неполадки оборудования, поломка инструмента и т.д.?	45	–	100
5. Своевременно ли производится замена инструментов и устаревшего оборудования?	36	9	80
6. Существует ли у вас на предприятии карта организации труда?	–	45	0
7. Существует ли на предприятии документ, в котором зафиксировано подробное описание рабочего места и его обслуживание?	–	45	0

Итак, подводя итоги анкетирования необходимо отметить, что большинство работников автотранспортного цеха довольны организацией своих рабочих мест (60 % от числа всех опрошенных), если что-то захотят изменить в расположении необходимого для работы оборудования и инструментов, то имеют на это возможность с разрешения мастера.

Наглядно данные анкетирования представим на рисунке 5.

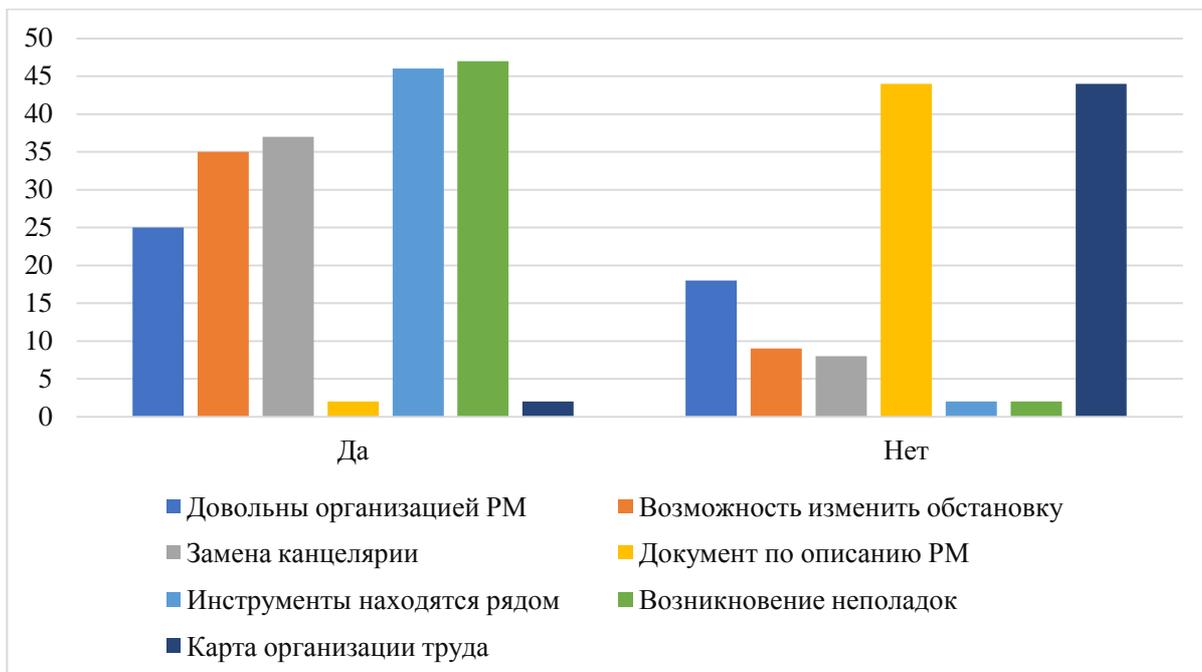


Рисунок 5 – Количество работников, ответивших на вопросы анкеты, чел.

Также выяснили, что в организации не редко бывают случаи, такие как неполадки оборудования, поломка инструмента и т.д. На наладку оборудования уходит много времени тем самым это тормозит рабочий процесс.

Кроме того, удалось выяснить, что работники автотранспортного цеха ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» слышат о карте организации труда в первые. Документа, в котором зафиксировано подробное описание рабочего места и его обслуживание нет, только в должностной инструкции это указано.

Исходя из недостатков, выявленных в аналитической главе выпускной квалификационной работы, предложим и разработаем мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах работников в автотранспортном цехе ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», влияющие на производительность труда работников в целом по предприятию.

Предлагается осуществление следующих мероприятий, необходимых для рационального использования потенциальных возможностей работников:

1. Составить карту организации труда.
2. Улучшить освещение в автотранспортном цехе организации.

3. Провести мероприятия по снижению шума в цехе.

Выбор предлагаемых мероприятий основывался на анализе потерь рабочего времени в результате заболеваемости. В 2019 году по сравнению с 2018 годом увеличились неявки на работу по причине болезни на 40 %, что привело к увеличению уровня заболеваемости до 15,6 %. Данный фактор отрицательно сказывается на работе предприятия.

Ответственным за состоянием условий труда на рабочих местах в автотранспортном цехе является мастер, осуществляя жесткий контроль над их соблюдением.

Реализация данных мероприятий позволит коллективу организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» качественно и своевременно решать самые трудные, ответственные задачи и поручения руководства. Улучшение организации рабочих мест работников создаст возможность для снижения трудоемкости операций и более экономного расходования фонда рабочего времени работников.

Карта организации труда является основой для внедрения бригадного хозяйственного расчета и комплектования бригад, регламентируют организацию их труда, определяют наиболее эффективные методы труда, способствуют снижению трудоемкости работ и их расчетной себестоимости, сокращению продолжительности производства и ли ремонта и улучшению использования рабочего времени, техники, оборудования и улучшения качества работ.

Для эффективного внедрения карты организации труда необходимо:

- определить объекты, значительные по объему работ, обеспеченные проектно-сметной документацией и финансированием, уточнить комплексы работ, выполняемые отдельными бригадами;
- обеспечить бригады картами организации труда и провести их изучение;
- проверить готовность предшествующих работ; уточнить состав бригады и обеспечить ее средствами труда;

- ознакомить бригаду с проектной документацией;
- обеспечить бригады соответствующими бытовыми помещениями спецодеждой;
- согласовать и утвердить документацию по своевременному обеспечению бригад материалами, изделиями и оборудованием.

Ответственными за разработку и внедрение карт организации труда в организациях являются главные инженеры и начальники участков, которые работают в контакте с бригадиром и советом бригады.

Шаблон разработанной карты организации труда представлен в Приложении Б. Карта организации труда работника автотранспортного цеха ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» представлен в таблице 19.

Таблица 19 - Карта организации труда работника автотранспортного цеха ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»

Должность	Механик
Руководитель	Генеральный директор
Подчиненные	Нет
Замещение	Мастер по управлению ремонтно-обслуживающими и вспомогательными процессами
Цель работы	Техническое обслуживание и текущий ремонт, а также хранение подвижного состава
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – Сохранение и восстановление надлежащего технического состояния подвижного состава – поддержание исправности, готовности к работе и надлежащего внешнего вида подвижного состава; – уменьшение интенсивности изнашивания его деталей; – предупреждение отказов и неисправностей с целью своевременного их устранения.
Контакты	<ul style="list-style-type: none"> – Генеральный директор – Мастер цеха

Продолжение таблицы 19

Рабочие условия	<p>График работы: с 8 до 20 часов. Обед: с 14 до 15 часов. График работы – сменный. Рабочее место находится в помещении, оборудованном всем необходимым для работы.</p>
-----------------	---

Как уже было сказано, в автотранспортном цехе существенным недостатком является слишком высокое шумовое давление, величина отклонения – 9 дБА. Для нормирования шума необходимо использовать коллективные средства защиты.

С целью устранения замечаний предлагается установить на анализируемом предприятии подвесные звукопоглотители, которые способны поглощать до 30 дБА шума. Предлагаемые звукоулавливатели рекомендуется устанавливать с интервалом в 50 метров.

Следовательно, для автотранспортного цеха, производственная площадь которого равна 150 м² понадобится 3 штуки (формула 1):

$$Q_{зв} = \frac{S_{пр}}{n} = \frac{150}{50} = 3 \text{ шт.}, \quad (1)$$

где $Q_{зв}$ – количество необходимых звукоулавливателей;

$S_{пр}$ – производственная площадь;

n – интервал.

Еще одним недостатком организации рабочих мест работников автотранспортного цеха ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» является слабая освещенность рабочей поверхности. Следовательно, будет целесообразно предложить установление дополнительного освещения. По опыту проведения данного мероприятия на аналогичном предприятии известно, что эффективно будет расположить дополнительные лампы на каждые 8 метров потолка, что приведет к лучшей освещенности рабочего места.

Затраты на мероприятие можно рассчитать следующим образом (формула 2):

$$Q_{л} = \frac{S_{пр}}{r} = \frac{150}{8} = 19 \text{ шт.}, \quad (2)$$

где $Q_{л}$ – количество необходимых ламп;

r – расстояние.

Исходя из того, что в цехе уже имеется 12 ламп, то нам понадобится установить еще 7 ламп.

В таблице 20 представлены затраты на внедрение мероприятий по совершенствованию организации рабочих мест в автотранспортном цехе ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг».

Таблица 20 – Затраты на мероприятия по улучшению организации и обслуживанию рабочих мест в автотранспортном цехе

Наименование	Количество	Затраты, руб.	Стоимость всего, руб.
1. Установка звукоулавливателей, ед.	3	10930,0	32790,0
2. Установка дополнительного освещения (ламп)	7	2200,0	15400,0
3. Приобретение системного блока к ПК	1	54000,0	108 600
Итого	10	67130,0	102190,0

Вывод. Таким образом, как видно из представленных данных, на реализацию мероприятий по улучшению организации и обслуживанию рабочих мест в автотранспортном цехе ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» потребуется затратить в год 102190,0 руб.

3.2 Оценка эффективности разработанных мероприятий

По данным анализа, проведенного во второй главе выпускной квалификационной работы, было установлено, что после осуществления данных мероприятий условия труда работников улучшатся и, следовательно, производительность труда в цехе увеличится на 9,0 %.

Производительность труда работников автотранспортного цеха организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» в 2019 году составила (формула 3):

$$П_{\text{т}} = \frac{25798 \text{ тыс. руб.}}{45 \text{ чел.}} = 573,3 \text{ тыс. руб.}, \quad (3)$$

Увеличение производительности труда в плановом году на 9,0 % составит (формула 4):

$$\Delta П_{\text{т}} = 573,3 \times 9,0\% = 54,46 \text{ тыс. руб.} \quad (4)$$

Отсюда следует, что (формула 5):

$$\Delta O_p = \Delta П_{\text{т}} \times Ч_{\text{раб.}} = 54,46 \times 45 = 2450,86 \text{ тыс. руб.}, \quad (5)$$

где ΔO_p – дополнительный объем реализации в плановом году;

$\Delta П_{\text{т}}$ – увеличение производительности труда в плановом году;

$Ч_{\text{раб.}}$ – численность рабочих.

Новый объем реализации автотранспортного цеха составит (формула 6):

$$O_{p2} = O_{p1} + \Delta O_p = 25798 + 2450,86 = 28248,86 \text{ тыс. руб.}, \quad (6)$$

где O_{p2} – объем реализации в плановом году;

O_{p1} – объем реализации в отчетном году;

ΔO_p – дополнительный объем реализации в плановом году.

Зная, что прирост производительности труда равен 9,0 %, можно рассчитать условную экономию численности работников в автотранспортном цехе (формула 7):

$$\Delta П_{\text{т}} = \left(\frac{\mathcal{E}_q}{Ч_{\text{раб.мех.}} - \mathcal{E}_q} \right) \times 100\%, \quad (7)$$

$$1,09 = \left(\frac{\mathcal{E}_q}{45 - \mathcal{E}_q} \right) \times 100\% \Rightarrow 49,05 - 1,09 \times \mathcal{E}_q = \mathcal{E}_q \Rightarrow \mathcal{E}_q = 1 \text{ чел.}$$

Далее необходимо рассчитать экономию по себестоимости, которая состоит из трех составляющих: экономия по заработной плате, экономия по социальным отчислениям и экономия по условно постоянным расходам (формула 8):

$$\mathcal{E}_{зп} = \mathcal{E}_ч \times ЗП_{ср.год.} = 1 \times 25,2 \text{ тыс. руб.}, \quad (8)$$

где $\mathcal{E}_{зп}$ – экономия по заработной плате;

$\mathcal{E}_ч$ – условная экономия численности;

$ЗП_{ср.год.}$ – среднегодовая заработная плата рабочих.

Экономия по социальным отчислениям рассчитывается по формуле 9:

$$\mathcal{E}_{с.о.} = \mathcal{E}_{зп} \times Н_{с.о.} = 25,2 \times 30,2\% = 7,61 \text{ тыс. руб.}, \quad (9)$$

где $\mathcal{E}_{с.о.}$ – экономия по социальным отчислениям;

$\mathcal{E}_{зп}$ – экономия по заработной плате;

$Н_{с.о.}$ – норма социального отчисления.

Экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда на рабочих местах в автотранспортном цехе ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» составит (формула 10):

$$\mathcal{E}_{год.} = \mathcal{E} - E \times Z, \quad (10)$$

где E – нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности (0,2);

Z – единовременные затраты на внедрение мероприятий, тыс. руб.

$$\mathcal{E}_{год.} = (25,2 + 7,61) - 0,2 \times 102,19 = 12,41 \text{ тыс. руб.}$$

Из расчетов видно, что внедрение данных мероприятий экономически целесообразно, так как сумма затрат не превышает сумму экономии.

Рассчитаем срок окупаемости затрат (формула 11):

$$T_{ок} = \frac{\mathcal{E}}{Z} = \frac{32,81}{102,19} = 0,3 \quad (11)$$

Это означает, что через 0,3 года (3,5 месяца) затраты, вложенные в данные мероприятия, вернутся в виде дохода. Таким образом, видно, что данные мероприятия будут экономически эффективными.

Для того чтобы проанализировать общую эффективность от предложенных автором рекомендаций рассмотрим таблицу 21.

Таблица 21 – Сводная таблица экономической эффективности проекта мероприятий

Наименование мероприятия	Э _ч , чел.	ΔП _т , %	Э _{у.г.} , тыс.руб.	З _{кап.} , тыс.руб.	Э _{г.} , тыс.руб.	Т _{ок.} год
1. Установка звукоулавливателей	1	9	32,81	102,19	12,41	0,3
2. Установка дополнительного освещения						
3. Приобретение системного блока к ПК						

По итогам анализа предлагаемых мероприятий, выявлено, что:

- экономия численности автотранспортного цеха организации по предложенным мероприятиям составит 1 человек;
- объем реализации продукции автотранспортного цеха может быть увеличен на 2450,86 тыс. рублей,
- общая годовая экономия будет равна 12,41 тыс. руб.,
- срок окупаемости затрат на проведение данных мероприятий составляет 3,5 месяца.

Необходимо отметить, что предлагаемые мероприятия позволят увеличить экономические показатели не только автотранспортного цеха организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», а всего предприятия в целом.

Вывод.

Таким образом, подведем итоги по результатам третьей главы.

На основании выявленных недостатков автором выпускной квалификационной работы предложены мероприятия по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест организации:

- составить карту организации труда;
- для улучшения освещенности в автотранспортном цехе необходимо

- закупить и установить дополнительные лампы;
- с целью снижения шума в цехе, который происходит из-за работы старых системных блоков, предлагается закупить новые системные блоки.

Затраты на проведение данных мероприятий составят 102,16 тыс. руб.

Но за счет внедрения данных мероприятий можно сократить потери рабочего времени на 9,0 %, что приведет к экономии численности персонала на 1 человека, увеличится выпуск продукции на 2450,86 тыс. рублей.

Общая годовая экономия от внедрения данных мероприятий составит 12,41 тыс. руб., срок окупаемости затрат составит 3,5 месяца. Внедрение данных мероприятий экономически целесообразно.

Необходимо отметить, что предлагаемые мероприятия позволят увеличить экономические показатели не только автотранспортного цеха организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», а всего предприятия в целом.

Заключение

Рабочее место сотрудника — это один из основных элементов стабильной производственной деятельности предприятия. Целью любого нанимателя является обеспечение безопасного труда своим подчиненным. В обстоятельствах, когда требования безопасности не соблюдаются, управленца будет ожидать привлечение к ответственности. Нарушения выявляются путем осуществления регулярной аттестации.

Приоритетной задачей государства с точки зрения соблюдения прав наемных сотрудников является обеспечение их безопасности и сохранение здоровья в процессе выполнения работы.

В период 2017-2019гг. все технико-экономические показатели организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» имеют стойкую тенденцию к росту. Происходит увеличение реализованной продукции на 3,8% в 2018 году и 5,7% в 2019г., повышается себестоимость на 1,7% и 4,1% соответственно. Несмотря на увеличение себестоимости продукции, возрастает чистая прибыль на 8,8% в 2018г. и 9,3% в 2019г.

Проведя анализ организации рабочих мест работников организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг» на примере автотранспортного цеха, можно выделить ряд недостатков:

- освещенность автотранспортного цеха составляет 160 лк, при допустимом уровне – 200 лк, это дает дополнительную нагрузку на зрение работников и отрицательно влияет на работу и здоровье всего персонала. Отклонение по данному показателю составляет 40 лк. Степень вредности и опасности относится к классу 3.1.
- частота мерцания экрана монитора составляет 75 МГц, однако этого недостаточно для нормальной работы, так как при непрерывной работе за ПК свыше 10 минут устают глаза.
- отрицательно влияет на здоровье и работу работников расстояние от экрана видеомонитора до глаз сотрудника. Отклонение от норматива

составляет 100 мм.

- по уровню шума в автотранспортном цехе наблюдается превышение предельно допустимых уровней по эквивалентному уровню шума на 9 дБА.

Выявленные неблагоприятные условия труда на рабочих местах работников автотранспортного цеха (сильный шум, низкая освещенность, низкое напряжение для работы компьютера и превышение норматива подачи нефтяного масла) негативно сказываются на работе и самочувствии работников и приводят к повышению уровня заболеваемости людей.

Таким образом, на основании выявленных недостатков автором выпускной квалификационной работы предложены мероприятия по совершенствованию организации и обслуживания рабочих мест организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг»:

- составить карту организации труда;
- для улучшения освещенности в автотранспортном цехе необходимо закупить и установить дополнительные лампы;
- с целью снижения шума в цехе, который происходит из-за работы старых системных блоков, предлагается закупить новые системные блоки.

Затраты на проведение данных мероприятий составят 102,16 тыс. руб.

Но за счет внедрения данных мероприятий можно сократить потери рабочего времени на 9,0 %, что приведет к экономии численности персонала на 1 человека, увеличится выпуск продукции на 2450,86 тыс. рублей.

Общая годовая экономия от внедрения данных мероприятий составит 12,41 тыс. руб., срок окупаемости затрат составит 3,5 месяца. Внедрение данных мероприятий экономически целесообразно.

Необходимо отметить, что предлагаемые мероприятия позволят увеличить экономические показатели не только автотранспортного цеха организации ООО «ММ ПолиграфоформлениеПэкэджинг», а всего предприятия в целом.

Список используемой литературы и список используемых источников

1. Алексеев В.М., Алексеева, М.С. Вопросы обеспечения работодателем режима труда и отдых работников / Проблемы современной науки и образования. 2016. № 33 (75). С. 55-57.
2. Асалиев А. М. Экономика труда: Учебник. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. 336 с.
3. Белянинова Ю. В. Актуальные вопросы нормирования труда и систем заработной платы. М.: Научная книга, 2016. 263 с.
4. Бойчук Н. И. Организация и нормирование труда. Учебно-методический комплекс. М.: Проспект, 2015. 216 с.
5. Борисович, В. Т. Научная организация и техническое нормирование труда на геологоразведочных работах. М.: Недра, 2017. 382 с.
6. Бурова М.А. Нормирование труда: государственный и социальный надзор. М.: Управление персоналом, 2017. 185 с.
7. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. 380 с.
8. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда: учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. 248 с.
9. Воловская Н. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: НОРМА, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2018. С. 102.
10. Гейц И. В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени. СПб.: Питер, 2015. 352 с.
11. Гейц И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени. М.: Дело и сервис (ДиС), 2015. 322 с.
12. Глубокий С. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте. М.: Издательство Гревцова, 2014. 320 с.
13. Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2019. 398 с.

14. Дзугкоева З.В. Правовое регулирование режима рабочего времени: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Дзугкоева Зарина Вадимовна; [Место защиты: Моск. гос. юрид. акад. им. О.Е. Кутафина]. Москва, 2019. 186 с.
15. Донской Д.А. Кадровый резерв как элемент повышения эффективности действующих рабочих мест организации / Фундаментальные исследования. 2020. № 2-12. С. 2662-2666.
16. Егоршин А. П. Организация труда персонала: учебник. М.: ИНФРА-М, 2018. 320 с.
17. Ефремова О.С. Система управления охраной труда в организациях. М.: Альфа-Пресс, 2015. 352 с.
18. Жуков Л. И. Экономика труда. М.: Наука, 2018. 412 с.
19. Иванов А.С. Аспекты организации трудовой деятельности человека в современных условиях / История российской психологии в лицах: Дайджест. 2017. № 6. С. 397-404.
20. Козел И.В. Экономика труда. Часть 2: в 2-х частях: курс лекций. Ставрополь: Изд-во АГРУС, 2018. 94 с.
21. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Консультант плюс: справочно-правовая система.
22. Кудинова О. А., Николаева Е. А. Совершенствование организации режима труда и отдыха // Молодой ученый. 2019. №8. С. 560-562.
23. Лапочкина С.В. Модели трудовых перемещений: сравнительный анализ и приоритет выбора / Фундаментальные исследования. 2019. № 11-4. С. 798-802.
24. Лобанова Е.Н., Евсюкова Л.Г. Рекомендации по организации режима труда и отдыха / Новая наука: Проблемы и перспективы. 2018. № 79 (5-2). С. 22-24.

25. Макаров А.Е. Методические подходы к разработке индивидуальных режимов труда и отдыха отдельных категорий работников / Вестник Научного центра по безопасности работ в угольной промышленности. 2018. № 2. С. 86-89.

26. Маслова И. С. Формирование и эффективное использование трудового потенциала. М.: Мир, 2019. 473 с.

27. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров). М.: КноРус, 2017. 472 с.

28. Приказ Минтранса России от 20.08.2004 N 15 (ред. от 13.10.2015) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2004 N 6094) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

29. Приказ Минтранса России от 24.12.2013 N 484 «О внесении изменений в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 г. N 15» (Зарегистрировано в Минюсте России 10.06.2014 N 32636) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

30. Рабцевич А. А., Радкевич М. С. Эргономика и ее значение для оптимизации трудовой деятельности человека // Молодой ученый. 2017. №5. С. 306-307.

31. Ромашов О. В. Социология труда: учебное пособие. М.: Гардарики, 2017. С. 154.

32. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие. М.: КноРус, 2015. 355 с.

33. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. N 21) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

34. Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018. 410 с.

35. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2017. 185 с.

36. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2020) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

37. Шлендер П. Э., Кокин Ю. П. Экономика труда: учебник. М.: Юристъ, 2019. 321 с.

Приложение А

Планировка автотранспортного цеха организации

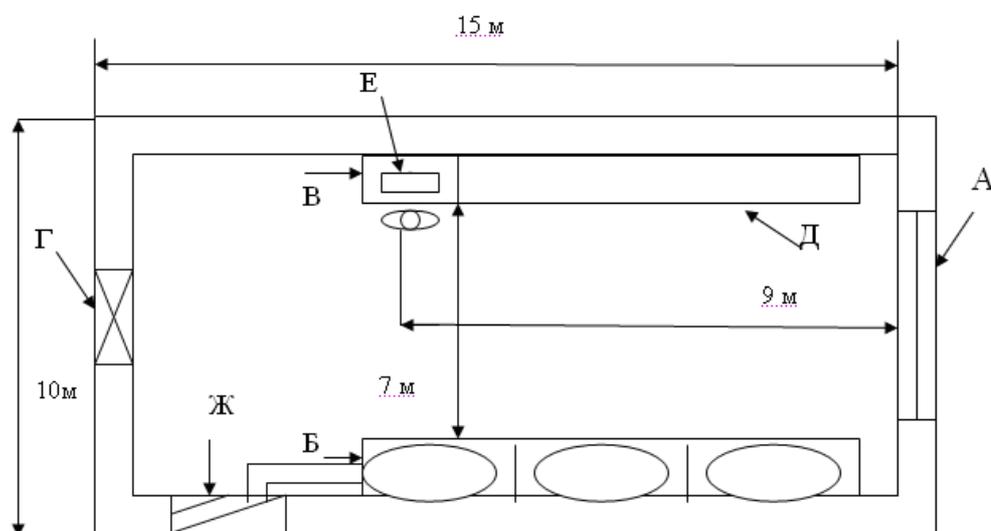


Рисунок А.1 – Планировка автотранспортного цеха ООО «ММ Полиграфоформление Пэкэджинг»

Приложение Б

Карта условий труда на рабочем месте

Предприятие _____ Профессия _____

Производство _____ Цех, участок _____

Количество аналогичных рабочих мест _____

Результаты оценки условий труда

№ п.п.	Санитарно- гигиенические факторы условий труда	Дата исследования	Нормативное значение (ПДК, ПДУ)	Фактическая величина фактора	Балл фактора	Продолжительность действия фактора, % за смену	Балл с учетом продолжительности действия
1	Вредные вещества в воздухе рабочей зоны, мг/м ³ :						
	а) пары и газы						
	1-й класс опасности						
	2-й класс опасности						
	3-й класс опасности						
	4-й класс опасности						
	б) уровень загрязнения кожных покровов, мг/см ²						
в) пыль и аэрозоль, мг/м ³							
2	Вибрация, дБ:						
	общая						
	Локальная						
3	Шум, дБА, дБ						
4	Инфразвук, дБ						
5	Ультразвук, дБ						
6	Ультрафиолетовое излучение, Вт/м ²						