

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

Институт инженерной и экологической безопасности

(наименование института полностью)

20.04.01 Техносферная безопасность

(код и наименование направления подготовки)

Системы управления производственной, промышленной и экологической безопасностью

(направленность(профиль))

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему «Анализ факторов, влияющих на безопасность технологического процесса. Разработка мер по обеспечению безопасных условий труда»

Студент

П.А Рязанцев

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

к.т.н, доцент, А.Н. Москалюк

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

Тольятти 2022

## Содержание

Введение .....	3
1. Анализ состояния безопасных условий труда в современных условиях ....	12
1.1 Нормативно-правовое обеспечение безопасных условий труда на рабочем месте .....	12
1.2 Методы обеспечения безопасных условий труда .....	18
2. Исследование и внедрение системы мер по обеспечению безопасности труда в МУП «ЖКУ МО Славный» .....	38
2.1 Критерии оценки системы мер по обеспечению безопасности труда и технологического процесса .....	38
2.2 Методы реализации системы мер по обеспечению безопасности труда и технологического процесса .....	54
3. Опытно-экспериментальная апробация системы по обеспечению безопасности труда и технологического процесса в отрасли жилищно-коммунальных услуг .....	64
Заключение .....	73
Список используемых источников .....	77
Приложение А Методы и способы повышения эффективности организации труда МУП «ЖКУ МО Славный» .....	82

## Введение

Актуальность темы исследования обусловлена неудовлетворительным современным состоянием охраны труда в России. Связывают это прежде всего со снижением роли охраны труда в целом, и отсутствием на предприятиях мотивации к внедрению норм труда и охране труда. Современное состояние предпринимательского климата обусловлено стремлением получения прибыли без учета долговременного эффекта. Это приводит к тому, что предприниматели не вкладывают средства в современные средства труда, не занимаются вопросами безопасности труда и т.д. Большую проблему так же составляет недостаточность специалистов в области охраны труда, низкий уровень их подготовленности, слабо проработанная нормативно-правовая база по охране труда и до недавнего времени отсутствие государственного внимания к данному вопросу. Высокая степень изношенности оборудования, особенно в отраслях промышленности, только усугубляет проблемы в области охраны труда.

Современное предприятие невозможно себе представить без системы охраны труда. Несчастные случаи на производстве часто приводят не только к тяжёлым последствиям в отношении трудовых кадров, но являются причиной остановки предприятий и как итог убытков.

На сегодняшний день разработка новых направлений в системе охраны труда и обеспечения достойных условий труда являются наиважнейшими в при внедрении новых технологий и систем производства.

Неудовлетворительные условия труда, производственный травматизм, профессиональные заболевания снижают производительность труда, а комфортные и безопасные условия труда являются залогом повышения производительности труда и как следствие роста прибыли предприятия.

Так же необходимо отметить, что внедрение современных систем обеспечения охраны труда невозможно без поддержки их трудовым коллективом, для чего необходимо разрабатывать и внедрять систем

мотивирования персонала. Таким образом, вопросы охраны труда на современном предприятии чрезвычайно актуальны и призваны обеспечить интенсификацию производственного процесса и повышение прибыльности производства.

Степень разработанности проблемы. Проблемы обеспечения охраны труда как среди отечественных учёных, так и на западе, имеют большую историю развития.

Одним из первых отечественных учёных, который обратил внимание на проблемы обеспечения безопасности труда был М.В. Ломоносов. Так он касался вопросов обеспечения безопасности труда шахтёров в своей книге «О горных людях». Вслед за Ломоносовым проблемы обеспечения охраны труда рабочих освещались таким авторами как П.Н Яблочков, А.Н. Ладыгин.

Рассмотрением вопросов обеспечения безопасности труда в рамках такой дисциплины как экономика труда рассматривали такие авторы, как А.И. Кравченко, И.В. Бестужев-Лада, М.И. Бухалко и многие другие. Работы данных авторов посвящены таким понятиям как «условия труда», «использование трудового потенциала», «Научной организации труда» и т.д.

Такие авторы как С.Г. Гендер, Ф. Гомова, Г.В. Саенко посвятили свои труды исследованию экономической эффективности от внедрения на предприятиях мероприятий по охране труда.

Среди зарубежных авторов можно отметить труды П. Домана, М. Блэра, и других. В работах данных авторов освещаются вопросы оценки эффективности мероприятий по охране труда и их влияние на экономические показатели деятельности организации.

В результате в научной литературе вопросы охраны труда, их влияния на экономические показатели деятельности предприятия рассмотрены достаточно объёмно. Однако отдельные вопросы связанные с проблемами управления безопасностью труда в организациях в силу их сложности рассматриваются недостаточно. В частности, недостаточно рассмотрены

вопросы институционального обеспечения системы охраны труда и ее влияние на экономические показатели в целом.

Актуальность и недостаточная исследованность указанных аспектов условий и охраны труда на российских предприятиях обусловили выбор темы, постановку цели и задач настоящего исследования.

Цель данной работы заключается в развитии теоретических и методических положений организации условий труда на российских предприятиях.

Оценка понятия «условия труда» и основ их обеспечения на рабочем месте;

Оценка методов обеспечения безопасных условий труда;

Рассмотрение основ системы обучения безопасности труда на предприятии, как основного направления управления безопасностью труда;

Общая характеристика МУП «Жилищно-коммунальные услуги муниципального образования Славный»;

Оценка условий труда в организации;

Анализ системы управления безопасностью труда в организации;

Разработка системы мер по обеспечению безопасности труда;

Оценка эффективности предлагаемых мероприятий МУП «Жилищно-коммунальные услуги муниципального образования Славный».

Объектом исследования являются условия и охрана труда как элементы организации труда на российских предприятиях.

Предметом исследования – социально-трудовые отношения, возникающие в процессе формирования условий и охраны труда и их совершенствования.

**Актуальность и научная значимость настоящего исследования** обусловлена неудовлетворительным современным состоянием охраны труда в России. Связывают это прежде всего со снижением роли охраны труда в целом, и отсутствием на предприятиях мотивации к внедрению норм труда и охране труда. Современное состояние предпринимательского климата

обусловлено стремлением получения прибыли без учета долговременного эффекта. Это приводит к тому, что предприниматели не вкладывают средства в современные средства труда, не занимаются вопросами безопасности труда и т.д. Большую проблему так же составляет недостаточность специалистов в области охраны труда, низкий уровень их подготовленности, слабо проработанная нормативно-правовая база по охране труда и до недавнего времени отсутствие государственного внимания к данному вопросу. Высокая степень изношенности оборудования, особенно в отраслях промышленности, только усугубляет проблемы в области охраны труда.

Современное предприятие невозможно себе представить без системы охраны труда. Несчастные случаи на производстве часто приводят не только к тяжёлым последствиям в отношении трудовых кадров, но являются причиной остановки предприятий и как итог убытков.

На сегодняшний день разработка новых направлений в системе охраны труда и обеспечения достойных условий труда являются наиважнейшими в при внедрении новых технологий и систем производства.

Неудовлетворительные условия труда, производственный травматизм, профессиональные заболевания снижают производительность труда, а комфортные и безопасные условия труда являются залогом повышения производительности труда и как следствие роста прибыли предприятия.

Так же необходимо отметить, что внедрение современных систем обеспечения охраны труда невозможно без поддержки их трудовым коллективом, для чего необходимо разрабатывать и внедрять систем мотивирования персонала. Таким образом, вопросы охраны труда на современном предприятии чрезвычайно актуальны и призваны обеспечить интенсификацию производственного процесса и повышение прибыльности производства.

**Объект исследования:** условия и охрана труда как элементы организации труда на российских предприятиях.

**Предмет исследования:** социально-трудовые отношения, возникающие в процессе формирования условий и охраны труда и их совершенствования.

**Цель исследования:** развитие теоретических и методических положений организации условий труда на российских предприятиях.

**Гипотеза исследования** состоит в том, что при внедрении предлагаемых методов и способов повышения эффективности организации труда, будут решены проблемные вопросы:

- обеспечение нормативно-правовых гарантий безопасности труда;
- повышение мотивации работников;
- установление конкурентной, справедливой системы оплаты труда;
- снижение текучести кадров;
- обеспечение условий для овладения работниками более широким опытом.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1. Оценка понятия «условия труда» и основ их обеспечения на рабочем месте;
2. Оценка методов обеспечения безопасных условий труда;
3. Рассмотрение основ системы обучения безопасности труда на предприятии, как основного направления управления безопасностью труда;
4. Общая характеристика МУП «Жилищно-коммунальные услуги муниципального образования Славный»;
5. Оценка условий труда в организации;
6. Анализ системы управления безопасностью труда в организации;
7. Разработка системы мер по обеспечению безопасности труда;
8. Оценка эффективности предлагаемых мероприятий МУП «Жилищно-коммунальные услуги муниципального образования Славный».

**Теоретико-методологическую основу** исследования составили: статистическое наблюдение, метод анализа, метод сбора данных, метод группировки и сравнений.

**Базовыми для настоящего исследования** явились также труды С.Г. Гендера, Ф. Гомова, Г.В. Саенко.

**Методы исследования:** анализ литературы и нормативно-правовых документов по теме исследования, изучение и обобщение сведений.

**Опытно-экспериментальная база** исследования – трудовые ресурсы МУП «ЖКУ МО Славный» (120 человек).

**Научная новизна** исследования заключается в:

- внедрение на предприятии систему анализа и контроля;
- внедрение новой системы стимулирующих выплат работникам предприятия.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в:

- методологическая разработка системы анализа и контроля;
- разработка системы доплат работникам предприятия.

**Практическая значимость** исследования заключатся в том, что в дальнейшем может быть использована в МУП «ЖКУ МО Славный».

**Достоверность и обоснованность результатов** исследования обеспечивались результатами экспериментальных исследований, использованием исходных данных, полученных из практики, сочетанием теоретических и экспериментальных исследований, корректным выбором используемых показателей и критериев.

**Личное участие автора** в организации и проведении исследования состоит в проведении опросов работников, подготовке системы анализа и контроля, разработке новой системы стимулирующих выплат работникам предприятия, проведение анализа текущего состояния предприятия в сфере охраны труда, проведение финансово-экономических расчетов обоснованности предложенных методов.



**Апробация и внедрение результатов работы** велись в течении всего исследования. Его результаты опубликованы в Международном научном журнале «Научный Лидер» № 32 (34) октябрь 2021 года.

**На защиту выносятся:**

1. Методы реализации системы мер по обеспечению безопасности труда и технологического процесса;
2. Разработанные мероприятия по повышению эффективности организации труда сотрудников МУП «ЖКУ МО Славный»;
3. Опытно-экспериментальная апробация системы по обеспечению безопасности труда и технологического процесса.

**Структура магистерской диссертации.** Работа состоит из введения, 3 глав (разделов), заключения, содержит 9 рисунков, 18 таблиц, список используемой литературы (30 источников), 1 приложения. Основной текст работы изложен на 82 страницах.

## Термины и определения

«Специальная оценка условий труда – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам специальной оценки труда устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах.» [9].

Списочный состав – число физических лиц, трудоустроенных в конкретную организацию, являющуюся их основным местом работы.

МЧС России – Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

«Реинжиниринг – это радикальное переосмысление и перепроектирование деловых процессов для достижения резких, скачкообразных улучшений главных современных показателей деятельности компании, таких, как стоимость, качество, сервис и темпы.» [14].

«Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника» [8].

## Перечень сокращений и обозначений

- ГОСТ – межгосударственный стандарт;
- ИОТ – инструкция по охране труда;
- КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- МУП – муниципальное унитарное предприятие;
- МО – муниципальное образование;
- ОС – основные средства;
- ПТ – производительность труда;
- РФ – Российская Федерация;
- СанПиН – санитарные правила и нормы;
- СИЗ – средство индивидуальной защиты;
- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ТС – тарифная сетка;
- УОТ – управление охраны труда;
- ФСС – фонд социального страхования;
- ФГИС – федеральная государственная информационная система;
- ФЗ – Федеральный закон.

## **1. Анализ состояния безопасных условий труда в современных условиях**

### **1.1 Нормативно-правовое обеспечение безопасных условий труда на рабочем месте**

Теоретической основой исследования послужили концепции и идеи, имеющиеся в трудах отечественных и зарубежных учёных, внесших существенный вклад в теоретическую разработку вопросов охраны и условий труда. Методологической основой исследования является диалектический метод познания, раскрывающий возможности изучения экономических явлений в их развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности. Исследование осуществлялось на основе 6 общенаучных и специальных методов познания (сравнение, аналогия, формализация, структурный анализ, метод экспертных оценок, метод факторного анализа, метод институционального анализа а также метод анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости).

Информационной базой исследования послужили положения действующего отечественного законодательства: Конституция РФ, законы РФ и постановления Правительства РФ по вопросам условий и охраны труда, законы субъектов Российской Федерации, Федеральные программы, официальные статистические и информационные материалы Росстата, Роструда, данные, содержащиеся в периодических изданиях, информационные ресурсы Интернет.

Условия труда – важнейшая составляющая трудовых отношений, от них зависит и желание работника добросовестно и эффективно трудиться (и не уволиться при этом), и период его активной работоспособности (в т.ч. состояние здоровья), и обязанности работодателя по поддержке работника, если по какой-то причине условия труда (работы) отличаются от нормальных. Приемлемый баланс интересов работника и работодателя в

такой ситуации подчас трудно нащупать и потому нередко возникают трудовые споры между сторонами.

Осуществление конституционного права каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст. 37 Конституции РФ), гарантируется возложением на работодателей развернутой системы обязанностей по обеспечению безопасных условий труда и выполнению социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий по охране труда (ст. 209, 212 Трудового кодекса РФ), что признается в науке проявлением одной из основных функций трудового права.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором [19].

При этом работодатель среди прочего обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 22 ТК РФ). На основании ст. 212 ТК РФ работодатель должен обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ) [8].

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, работодателем подается в территориальный орган федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения

декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Декларация действительна в течение пяти лет.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. В ст. 14 Закона о специальной оценке условий труда дана классификация условий труда. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия, которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены). Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности [9].

1 января 2017 года введены в действие новые санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах (СанПиН 2.2.4.3359-16 «Гигиенические требования к физическим факторам на рабочих местах», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21.06.2016 N 81). До этого времени применялись СанПиН 2.2.4.548-96 «2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 N 21. С 01.01.2017 данный документ применяется в части, не противоречащей СанПиН 2.2.4.3359-16 (Письмо Роспотребнадзора от 10.02.2017 N 09-2438-17-16) [13, 15].

На основании ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таковым, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства [19].

Кроме того, в п. 2 ст. 25 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее - Федеральный закон N 52-ФЗ) для индивидуальных предпринимателей и юридических лиц установлена обязанность осуществлять санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия:

- по обеспечению безопасных для человека условий труда;

– по выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов РФ к производственным процессам и технологическому оборудованию, организации рабочих мест, коллективным и индивидуальным средствам защиты работников, режиму труда, отдыха и бытовому обслуживанию работников в целях предупреждения травм, профессиональных заболеваний, инфекционных заболеваний и заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда.

Итак, работодатель обязан обеспечить работникам нормальные условия труда, соответствующие санитарным правилам. Работник вправе настаивать на выполнении таких обязательств. Более того, ст. 379 ТК РФ закрепляет за ним возможность в целях защиты трудовых прав работника, известив руководство в письменной форме, отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Уволить работника в данной ситуации нельзя [10].

Рассмотрим каковы обязанности работодателя на современном этапе по обеспечению приемлемых для работника условий труда.

Приобретение кондиционера. В отдельных случаях приобретение кондиционера является обязательным. Так, при температуре воздуха в помещении выше норм, указанных в п. 2.1 СНиП 2.04.05-91 «Отопление, вентиляция и кондиционирование» работодатель должен обеспечить метеорологические условия воздуха в пределах допустимых норм. Способ реализации данного требования не уточняется, то есть по усмотрению работодателя помещение оборудуется кондиционером или другими системами поддержания температурного режима.

Метеорологические условия в обслуживаемой зоне жилых, общественных и административно-бытовых помещений следует принимать в пределах допустимых норм не более чем на 3 °С выше расчетной



температуры наружного воздуха, но не более 28 °С для общественных и административно-бытовых помещений с постоянным пребыванием людей и не более 33 °С для указанных зданий, расположенных в районах с расчетной температурой наружного воздуха 25 °С и выше (нормы установлены для людей, находящихся в помещении более двух часов непрерывно). Оптимальные нормы температуры, относительной влажности и скорости движения воздуха в обслуживаемой зоне названных помещений приведены в приложении 5 к СНиП 2.04.05-91\*, которое является обязательным [11].

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, оказание услуг) (ст. 226 ТК РФ). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В настоящее время действует Типовой перечень, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н. В частности, п. 15 данного перечня предусмотрено, что работодатель может реализовать мероприятия по устройству новых и реконструкции имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений [6].

Итак, работодатель обязан обеспечивать своим работникам безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Для того чтобы узнать, какие санитарные нормы и правила действуют, нужно обратиться к соответствующим нормативным актам. Если для выполнения данных

обязательств необходимо приобрести какое-либо оборудование или бытовую технику, понесенные в связи с этим расходы можно отнести на уменьшение налогооблагаемой прибыли. При этом стоит помнить об обязательном условии их документального подтверждения и экономического обоснования.

## **1.2 Методы обеспечения безопасных условий труда**

Государственное регулирование системы охраны труда в России осуществляется через нормативно-правовое регулирование данного вопроса. Основной целью трудового законодательства России является обеспечение нормативно-правовых гарантий безопасности труда. Обеспечение достойных условий труда обозначено и в части третьей статьи 37 Конституции РФ. Основной закон страны гарантирует гражданам не только право на труд, но и право на осуществление труда в приемлемых условиях, отвечающих требованиям безопасности.

Статьи 21 и 219 Трудового Кодекса РФ регламентируют право на охрану труда в процессе реализации гражданином своего права на труд. Положения статьи 220 Трудового Кодекса РФ гарантируют работникам соответствующие требованиям охраны труда, условия работы [19].

Трудовое законодательство России в части обеспечения охраны труда изменялось в последние годы достаточно существенно. В частности в 2014 году были приняты два законодательных акта, которые были призваны внести ясность в систему оценки условий труда. Данные законодательные акты регулировали вопросы охраны труда и выплат компенсаций работникам за вредные условия труда.

Обеспечение безопасных условий труда напрямую связано с кадровой безопасностью организации. Среди основных направлений обеспечения кадровой безопасности в организации можно выделить такие как рациональное использование имеющегося трудового потенциала

организации, применение эффективных методов стимулирования и мотивации персонала [2].

Основой эффективного использования персонала в перспективе является применение кадровыми службами предприятия рациональных методов подбора и оценки персонала. Немаловажное значение в данном вопросе является процесс адаптации персонала и его дальнейшего удержания ценных сотрудников.

Под кадровой безопасностью персонала подразумевается обеспечение такого уровня общей безопасности организации, которое позволяет предотвращать угрозы и риски, связанные с недостаточно профессиональным выполнением своих обязанностей сотрудниками организации.

Обеспечение защищённости организации на уровне профессионализма ее сотрудников позволяет обеспечить защиту организации от возможных внутренних и внешних угроз. Внешние угрозы могут носить для организации катастрофические последствия. К внешним угрозам кадровой безопасности можно отнести такие как:

- механизм мотивации сотрудников у конкурента лучше, чем в организации;
- работники организации подвергаются внешнему давлению;
- возможное наличие разного рода зависимостей у сотрудников;
- превышение темпов роста инфляции над индексированием заработной платы в организации.

Среди внутренних угроз кадровой безопасности можно выделить:

- недостаточно эффективную систему обучения в организации или ее полное отсутствие;
- низкий уровень квалификации работников;
- отсутствие эффективной системы отбора и оценки кадров;
- отсутствие разработанной кадровой корпоративной стратегии [17].

Описанные выше угрозы кадровой безопасности могут наносить большой экономический ущерб, поэтому среди основных направлений

работы кадровых служб организации в обязательном порядке должна присутствовать система мониторинга за кадровой политикой.

Угрозы кадровой безопасности можно условно разделить на три этапа согласно тому, какие этапы проходит сотрудник организации при взаимодействии с ней.

Эти этапы знаменуют собой процессы устройства на работу, непосредственно работа в организации и процесс увольнения. Каждый их данных этапов имеет свои особенности и несет свои риски для обеспечения кадровой безопасности, как с внешней, так и с внутренней стороны.

Для повышения лояльности персонала организация должно использовать самые разные методы мотивации, стимулирования и поощрений. Они должны носить как материальный, так и нематериальный характер.

Приёмы и методы для обеспечения кадровой безопасности сегодня применяются многообразные. Они сводятся к контролю показателей работы, определению личностных характеристик, качеств, психического состояния и оценке персонала. Методы применяются под рабочие функции конкретного работника. Компании привлекают дополнительных работников по кадровой безопасности или контроль-менеджеров [16]. Увеличивается штат, увеличиваются расходы по зарплатам и в безопасности появляется человеческий фактор. Наём экспертов финансово не оправдан.

По этой причине работа с персоналом проводится кадровым работником и руководителем, а квалификация и практическое умение работать с коллективом, действует на кадровую безопасность. Увеличение количества персонала повышает нагрузку на контролирующие функции и без применения вспомогательных инструментов снижает управляемость бизнеса.

Контролируя работу персонала, работающих за компьютером, без применения программных решений сложно, а чтобы улучшить показатели работы и помочь сотруднику быть продуктивным, потребуются измерение и определение показателей. Согласно статистики работы за компьютером,

рабочее время проходит непродуктивно и компании оплачивают бездействия и недоработки времени

Одним из важнейших механизмов обеспечения охраны труда в организациях является внедрение системы специальной оценки условий труда. Под специальной оценкой условий труда подразумевают комплекс мероприятий, которые призваны не только выявить, но и идентифицироваться и впоследствии минимизировать опасные и вредные для человека факторы труда. Для работодателей система специальной оценки условий труда является своего рода стимулирующей, так как мотивирует руководство предприятия к обеспечению условий труда, направленных на снижение производственного травматизма, повышение эффективности мероприятий по минимизации вредных условий производства, внедрение нового оборудования, отвечающего требованиям охраны труда. В частности в статье 7 ФЗ № 426-ФЗ для обеспечения реализации направлений по охране труда приведён открытый перечень целей, которые конкретизирует внедрение направлений по охране труда [20].

Таким образом, специальная оценка условий труда является не только механизмом стимулирования работодателей, но и действенным нормативно-правовым инструментом регулирования трудовых отношений. Как справедливо отмечается в современных аналитических источниках, именно специальная оценка условий труда на данный момент является основной тенденцией в развитии нормативно-правового регулирования трудовых отношений [24].

В частности, если работающей женщине предприятие не может обеспечить приемлемые условия труда на вредном производстве, то согласно трудового законодательства отказ в заключении с ней трудового договора не может считаться дискриминационным.

Статья 8 Федерального Закона № 426-ФЗ материальные расходы по доведению рабочих мест до состояния, отвечающего условиям безопасности, возлагает на работодателя. Для оценки рабочих мест на

соответствие требованиям безопасности предприятия привлекают специализированные организации, путём заключения с ними гражданско-правового договора на оказание услуг по оценке. Таким образом, финансирование работодателем оценки рабочих мест на соответствие требованиям безопасности труда является отличительным признаком системы специальной оценки условий труда. При этом отказ работодателя от проведения мероприятий по специальной оценке условий труда может повлечь за собой административную ответственность [22].

Данная мера предусмотрена пунктом вторым статьи 5.27.1 КОАП РФ и предусматривает в качестве меры пресечения данных действий предупреждения, или наложение штрафа на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 рублей, а на юридическое лицо наложение штрафа в размере от 60000 до 80000 рублей.

Законодатель не ранжирует требования оценки условий труда для предприятий с разными видами собственности, размером бизнеса и т.д. Данное положение негативно сказывается на всей системе специальных условий оценки труда, так как небольшой бизнес может не иметь возможности финансирования расходов, что влечёт за собой злоупотребления и прямое нарушение закона, что в свою очередь негативным образом сказывается на работниках.

Законодательство для регулирования данной проблемы предусматривает большие сроки по действию полученных результатов специальной оценки условий труда. Так согласно части четвертой статьи 8 Федерального Закона № 426-ФЗ, специальной оценке рабочие места подвергаются не чаще одного раза в пять лет. Для снижения материальных затрат при осуществлении специальной оценки труда существует понятие аналогичных рабочих мест что позволяет снизить их количество при оценке и существенно снизить расходы по оценке.

Согласно пункта пятого статьи 9 анализируемого закона, перечень мест, которые должны быть подвергнуты специальной оценке условий труда,

определяет специальная комиссия, которая создаётся работодателем с одновременным обозначением аналогичных рабочих мест. Согласно пункта шестого статьи 9 установлены признаки аналогичных рабочих мест. Аналогичными при оценке условий труда признаются рабочие места, отвечающие следующим критериям:

- при расположении в одном помещении или в нескольких однотипных помещениях;
- при оснащении рабочих мест однотипными системами вентиляции, кондиционирования и т.п.;
- при выполнении на рабочих местах однотипных рабочих операций;
- при использовании на рабочих мест однотипного инструмента;
- при использовании одинаковых средств защиты [7].

Согласно статьи 16 Федерального Закона № 426-ФЗ порядка двадцати процентов от числа аналогичных мест подвергаются оценке условиям труда, а результаты оценки признаются для сего объема аналогичных рабочих мест.

На все аналогичные места заполняется одна карта оценки условий труда, в которой определяется класс и подкласс всего объема оцениваемых аналогичных рабочих мест, для которых в последствии и при необходимости разрабатывается система мер по улучшению условий труда.

Среди практиков, занимающихся проблемами оценки условий труда, система определения аналогичных рабочих мест, вызывает определенные нарекания. В системе определения аналогичных рабочих мест велика доля субъективного человеческого мнения. Так как и эксперты и члены избранной комиссии, включают в аналогичные рабочие места, объекты сообразно своим представлениям о наличии в них аналогичных качеств и критериев. Научный подход к определению аналогий исходит из реализации дискреционной форм полномочий, что в свою очередь, может явиться фактором как прямого, так и неумышленного злоупотребления и необъективности в выявлении аналогичных рабочих мест. Вызывает опасения и то факт, что сумма материальных затрат по оценке зависит от количества оцениваемых мест, и

как результата предприятие заинтересовано в снижении суммы расходов за счет увеличения числа аналогичных мест. С другой стороны, проводящая оценку организация, доход которой зависит от количества проверяемых мест, стремится озарить их наличие, просчитано организацией. В результате достаточно велико количество судебных споров между организациям по поводу выявленного количества аналогичных рабочих мест.

Но даже несмотря на наличие спорных моментов, в общем система определения аналогичных рабочих мест, при специальной оценке условий труда, вызывает положительные оценки.

Связано это с тем, что логически обоснованная правовая конструкция процедуры выявления аналогичных основана на мыслительной операции, позволяющей определить схожие и различные характеристики рабочих мест.

Вторым фактором, обеспечивающим использование процедуры выявления аналогичных рабочих мест является то, что основана она на достаточно прочном юридическом фундаменте.

Трудовое право как самостоятельная отрасль регулирует непосредственно трудовые отношения и те отношения между членами общества, которые являются производными от трудовых отношений.

Отношения в сфере труда можно определить как соглашение между гражданином и юридическим лицом, предоставившим ему работу по поводу выполнения данным работником за определенное денежное вознаграждение определенного рода работ при условии того, что работодатель обеспечит работника соответствующими условиями для исполнения его обязанностей.

Основу права на труд в стране гарантируют положения статьи 37 Конституции РФ, где оговорено, что каждый член общества может иметь работу в соответствии со своими профессиональными способностями, отвечающие определенным гигиеническим требованиям, и данный труд должен быть оплачен не ниже установленного минимального уровня при отсутствии дискриминации по каким либо основаниям.



Государственная власть, как институт гарантирующий защиту прав и интересов граждан, гарантирует их реализации и в сфере трудовых отношений, реализуя политику занятости. Занятость как институт можно определить с точки зрения обеспеченности удовлетворённости гражданином своих потребностей и приносящей гражданину доход в виде оплаты за труд.

Согласно положений Конституции РФ, каждый гражданин вправе сам выбирать род деятельности, свою будущую профессию сообразно своим склонностям. Таким образом, Конституция определяет приоритет свободного труда, труд принудительный данный закон запрещает. Принудительный труд возможен в исключительных случаях, как например в колониях и исправительных учреждениях.

При том всякого рода дискриминация так же запрещена, и у гражданина есть определенные гарантии при приеме его на работу. Более того в стране отсутствует принцип преследования за незанятость [6].

Различные авторы по разному относятся к содержанию понятия «защита прав работника». Так Толкунова В.Н. к одним из самых важных способов защиты прав работника относит понятие коллективного договора или коллективного соглашения, которое гарантирует определённые условия труда и закреплено не только на федеральном, но и на региональном уровнях.

Таким образом, правотворческий процесс в трудовом праве уже на уровне разработки нормативных актов в сфере труда и защиты прав работников, нацелено на реализацию гарантийных возможностей таких актов. Обеспечение прав работника реализуется через возможность работодателя устанавливать как основные, не противоречащие федеральному или региональному законодательству нормы, так же на уровне локальных нормативных актов устанавливать особые условия труда или отдыха определенным категориям работников. Так же защита прав работников происходит и на уровне реализации данных прав, что обеспечено деятельностью органов власти и структур, отвечающих за общение работника и работодателя.

Часть первая статьи 352 Трудового Кодекса РФ определяет право каждого гражданина на защищать свое право на труд любыми не запрещенными законодательно способами.

Среди данных способов необходимо отметить во-первых, самозащиту работником своих трудовых прав, далее идет защита трудовых прав с помощью института профессиональных союзов, далее защита трудовых прав возможна через использование органов государственного контроля в сфере труда и последний способ – это защита своих прав в суде.

Необходимо отметить уникальность такого субъекта трудовых отношений как работодателя. Так как помимо того, что работодатель состоит в трудовых отношениях с работником, он обязан так же защищать его права, обеспечивая недопущение правонарушений в отношении работника и используя принцип превентивности в данной защите.

Статья 212 Трудового Кодекса РФ обязывает работодателя обеспечить работнику безопасные условия труда и обеспечить условия по охране труда. Это можно определить как обязанность работодателя на защиту прав работника в безопасных условиях труда. А статья 76 Трудового Кодекса РФ говорит о необходимости отстранения работника в алкогольном опьянении, что подразумевает защиту прав остальных работников на безопасный труд. Так же в качестве примера можно привести обязанность работодателя предоставить и оплатить отпуск работника, что является защитой его права на ежегодный отдых – данное положение отражено в статье 116 Трудового Кодекса РФ. В результате защита прав работника работодателем является юридической обязанностью, что определено статьей 22 Трудового Кодекса РФ.

Часть вторая Трудового Кодекса РФ гласит, что работодатель обязан обеспечить работнику такие условия труда которые не противоречат нормативам, установленным техническими регламентами, правилами гигиены и т.д. При необеспечении данных условий и наступлении

определённого случая принесшего вред работнику, работодатель обязан возместить вред работнику, в том числе и моральный [8].

Как было сказано выше, работник может самостоятельно защищать свои права в трудовой сфере. Статья 379 Трудового Кодекса РФ дает работнику право отказаться от работы, если это нарушает каким либо образом его права. Однако в определенных законом случаях требования к средствам защиты не являются аналогичными приведенным выше.

Право на защиту так же может быть реализовано работников и с использованием средств и инструментов специализированных органов по надзору в сфере труда. В частности заявление работника в органы надзора может спровоцировать проверку и если факты, отраженные в заявлении будут выявлены то предписание по и устранению является способом защиты прав работника. Так же суд, вынося постановление о признании факта нарушения права работника, так же защищает его права.

Таким образом, можно выделить следующие способы защиты в зависимости от того на какой стадии и как происходит защита. Первое – это способ пресечения нарушения в отношении трудовых прав работника. Второй способ предполагает восстановление нарушенных прав работника, третий способ определяет степень компенсации нарушенных прав и носит название компенсационного, и наконец четвертый способ защиты – превентивный, предполагающей принятие мер направленных на раннее предупреждение возможных нарушений трудовых прав работника.

Стадия осуществления защиты прав предполагает использование компенсаций, восстановительного или же пресекательного способов. Их характер связан с тем, что нарушение уже наступило и его надо или исправить или компенсировать урон. В данном случае правовыми средствами, способствующими исполнению прав является механизм юридической гарантии [2].

Скобелкин В.Н. выделяет следующие группы гарантий. Первый вид гарантий предполагает обеспечение вступления в отношения по поводу

труда, второй вид предполагает беспрепятственное исполнение работников своих трудовых обязанностей и третий вид гарантии – это гарантии предполагающие восстановительный механизм. Другие учёные выделяют лишь два вида – реализации и защиты трудовых прав. Дмитриева И.К. говорит о высокой степени значимости гарантий в трудовом праве как механизме их защиты.

Федорова М.Ю, так же отмечает, что гарантии в трудовом праве имея сложную структуру имеют огромное значение для обеспечения трудовых прав работников. Изучив литературу по этому поводу предложим свою классификацию юридических гарантий в трудовом праве. Необходимо выделить гарантии, которые обеспечивают защиту прав работника на стадии нормотворчества, на стадии реализации трудового права и на стадии выявления нарушений прав работника.

Таким образом, необходимо отметить следующее. Стадия нормотворчества в системе обеспечения прав работника характеризуется наличием субъектов, которые наделены широкими полномочиями в данной сфере, как пример можно привести МОТ, которая на мировом уровне защищает принципы и разрабатывает механизмы по защите прав работников.

Законодательные органы РФ так же осуществляет защиту прав работников посредством издания законодательных актов в этой области. Данная стадия характеризуется тем, что ее использование продолжает действовать и на других стадиях защиты прав работников. Именно уровень эффективности нормотворчества в дальнейшем имеет большое значение для эффективности защиты прав работника.

Рассмотрев многочисленные литературные источники необходимо сказать, что нормы защиты прав работника нуждаются в совершенствовании. Изучив основные положения нормативного регулирования защиты прав работника необходимо отметить, что основу права на труд в стране гарантируют положения статьи 37 Конституции РФ, где оговорено, что каждый член общества может иметь работу в соответствии со своими

профессиональными способностями, отвечающие определенным гигиеническим требованиям, и данный труд должен быть оплачен не ниже установленного минимального уровня при отсутствии дискриминации по каким либо основаниям. Согласно положений Конституции РФ, каждый гражданин вправе сам выбирать род деятельности, свою будущую профессию сообразно своим склонностям. Часть первая статьи 352 Трудового Кодекса РФ определяет право каждого гражданина на защищать свое право на труд любыми не запрещенными законодательно способами. Среди данных способов необходимо отметить во-первых, самозащиту работником своих трудовых прав, далее идет защита трудовых прав с помощью института профессиональных союзов, далее защита трудовых прав возможна через использование органов государственного контроля в сфере труда и последний способ – это защита своих прав в суде.

Особое место в системе защиты прав работника имеют юридические гарантии. Разные авторы по разному подходят к их классификации. Изучив литературу по этому поводу предложим свою классификацию юридических гарантий в трудовом праве. Необходимо выделить гарантии, которые обеспечивают защиту прав работника на стадии нормотворчества, на стадии реализации трудового права и на стадии выявления нарушений прав работника.

Ответственность при нарушении трудового законодательства отражена в статье 419 главы 62 Трудового Кодекса РФ. В данной статье перечислены те виды ответственности, которые наступают при нарушении прав работника. Но необходимо отметить что дублирование норм не допустимо, поэтому включение данной статьи в Трудовой Кодекс вызывает определенные сомнения.

Согласно законодательства, за нарушение прав работника может наступить дисциплинарная, материальная, административная или уголовная ответственность. Если работодатель юридическое лицо то он может быть привлечен к материальной и административной ответственности, если

работодатель лицо физическое, то дополняется еще и уголовная ответственность.

Дисциплинарная ответственность налагается в соответствии с положениями статей 192-195 Трудового Кодекса РФ. Материальная ответственность налагается в соответствии с положениями статей 232-250 Трудового Кодекса РФ. Кодекс об административных правонарушениях регулирует наступление ответственности по административным основаниям, а Уголовный Кодекс РФ соответствует по основаниям уголовным.

Органы государства ответственные за осуществление контроля за соблюдением прав работников вправе выдавать предписания о привлечении работодателей к дисциплинарной ответственности вплоть до отстранения от занимаемой должности. Закон о страховании от несчастных случаев на производстве регламентирует порядок компенсации при наступлении таких случаев [2].

Таким образом, введенная на законодательном уровне специальная оценка условий труда является действенным механизмом позволяющим обеспечить соблюдение норм охраны труда на предприятии. Кроме того, государство минимизировало затраты работодателей на обязательное проведение оценки условий труда путем введения механизма аналогичных рабочих мест.

Итак, с 01.03.2017 вступили в силу и начали применяться на практике несколько новых стандартов по охране труда. Потребность в них была обусловлена реалиями, сложившимися в нашей стране.

Так, межгосударственный ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» был утвержден и введен в действие еще Постановлением Госстандарта СССР от 05.11.1990 N 2797. Данный документ практически не применялся в СССР, на это не оставалось времени. Он со всей очевидностью устарел и в свое время утратил силу (Приказ Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст). Вместо него теперь применяется ГОСТ 12.0.004-2015

«Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

Как следует из названия нового документа, он применяется не только на территории РФ. Россия, Армения, Кыргызстан и Таджикистан приняли его совместно. В случае пересмотра (замены) или отмены стандарта уведомление об этом будет также опубликовано в указателе «Национальные стандарты». Соответствующая информация, уведомление и тексты размещаются и в информационной системе общего пользования – на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в Интернете ([www.gost.ru](http://www.gost.ru)). Раскроем основные термины из тех, что приведены в разд. 3 стандарта и повсеместно используются в нем.

Из раздела 4 ГОСТ 12.0.004-2015 следует, что обучение безопасности труда носит непрерывный многоуровневый характер и проводится у всех работодателей, в том числе индивидуальных предпринимателей, распространяя свои требования и лично на ИП.

Работников, совмещающих профессии, обучают безопасности труда в полном объеме по их основной и совмещаемой профессии (работе, трудовой функции), а при замене временно отсутствующих работников – дополнительно в объеме требований по замещаемым должностям (профессиям).

Практически не изменился по сравнению с ГОСТ 12.0.004-90 перечень мест (помимо учебных заведений), на которых проводится обучение безопасным методам и приемам труда (см. п. 6.4 ГОСТ 12.0.004-2015): учебные лаборатории, мастерские, цеха, полигоны, участки, рабочие места.

Эти места специально создаются на предприятиях. Только при отсутствии необходимой учебно-материальной базы в порядке исключения допускается проводить обучение на существующих рабочих местах субъекта права – организатора обучения.

Все работающие рабочих профессий, имеющие перерыв в работе по данному виду работ, должности, профессии более трех лет, а при работе, к

которой предъявляются повышенные требования безопасности труда, – более одного года, проходят обучение по безопасности труда до начала самостоятельной работы (п. 6.9 ГОСТ 12.0.004-2015).

Результаты проверки знаний и (или) навыков по охране труда и безопасности выполнения работ оформляют протоколом (форма А.1) и фиксируют в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (форма А.2). Лицу, успешно прошедшему проверку знаний и (или) навыков, выдают удостоверение на право самостоятельной работы (форма А.3). Лицу, получившему неудовлетворительную оценку проверки знаний и (или) навыков по охране труда и безопасности выполнения работ, назначают повторную проверку, но не позднее чем через месяц. До успешного прохождения этой проверки лицо, получившее неудовлетворительную оценку, к самостоятельной работе не допускается.

Для работающих, связанных с работами, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда, проводят специальное обучение безопасности труда с учетом этих требований (п. 6.5 ГОСТ 12.0.004-2015).

Классификация опасных и вредных производственных факторов приведена в ГОСТ 12.0.003-2015, который введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 602-ст и тоже применяется с 01.03.2017 [27].

При подготовке рабочих по соответствующим профессиям обучение безопасности труда следует завершать отдельной проверкой полученных знаний по безопасности труда и безопасности выполнения работ.

В связи с этим решением руководителя предприятия - организатора обучения с учетом требований нормативной документации по согласованию с представителями работников (если они есть) исходя из характера профессии, вида работ, специфики производства и условий труда устанавливаются:

- перечень работ и профессий, по которым проводят специальное обучение безопасности труда,



- порядок, форма, периодичность и продолжительность этого обучения,
- порядок проверки знаний,
- состав экзаменационных комиссий.

Работающие, связанные с выполнением работ или обслуживанием опасных производственных объектов, установок, в том числе электроустановок, оборудования, являющегося источником повышенной опасности, иных объектов повышенной опасности, подконтрольных органам государственного надзора, проходят периодическую проверку знаний по безопасности труда в сроки, установленные правилами безопасности эксплуатации этих объектов. Перед очередной проверкой знаний с этими лицами организуют занятия и консультации по соответствующим вопросам.

В процессе назначения на должность руководитель или специалист должен быть ознакомлен вышестоящим должностным лицом (п. 6.13 ГОСТ 12.0.004-2015):

- с состоянием условий труда и производственной обстановкой во вверенном ему подразделении, на объекте, участке,
- с состоянием средств защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов,
- с уровнем производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в трудовых коллективах, подчиненных данному руководителю,
- с запланированными мероприятиями по улучшению условий и охране труда, а также с должностными обязанностями по охране труда [6].

Не позднее одного месяца со дня вступления в должность руководители и специалисты проходят проверку знаний по вопросам управления безопасностью труда, входящего в их должностные обязанности. Результаты проверки оформляют протоколом (форма А.1). Лицу, успешно прошедшему проверку знаний, выдают удостоверение (форма А.3). Руководители и специалисты, получившие неудовлетворительную оценку, в

течение месяца должны повторно пройти проверку знаний. До успешной повторной проверки их следует отстранить от исполнения должностных обязанностей.

Все руководители и специалисты проходят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в объеме, требуемом для выполнения должностных (трудовых) обязанностей, в течение первого месяца после поступления на работу или перехода на другую должность, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года (п. 13.4 ГОСТ 12.0.004-2015).

Руководители и специалисты, выполняющие функции специалистов по охране труда, проходят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в форме повышения квалификации в учреждениях профессионального образования в течение полугода после поступления на работу или назначения на должность, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Работодателям – индивидуальным предпринимателям, которые лично выполняют обязанности специалистов по охране труда, следует пройти профессиональную переподготовку по охране труда, дающую право профессиональной деятельности в сфере охраны труда и безопасности производства (п. 7.10 ГОСТ 12.0.004-2015). Они проходят обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в объеме, требуемом для организации работ по охране труда в соответствии с нормативными требованиями охраны труда при осуществлении предпринимательской деятельности, в течение первого месяца после приема ими на работу первого работника, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Если этот работодатель-ИП ранее не проходил в данном качестве обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, они проводятся в форме повышения квалификации в учреждениях профессионального образования (п. 13.3 ГОСТ 12.0.004-2015).

В ГОСТ 12.0.004-2015 имеется разд. 12 «Обучение безопасности труда в виде специального обучения приемам оказания первой помощи пострадавшим» и приложение «Б» «Программа Б.3 – примерная программа обучения приемам оказания первой помощи пострадавшим».

В Письме Минздрава России от 05.10.2018 N 14-3/2095930 указывается, что эти разделы были разработаны и утверждены без участия Минздрава, Минобрнауки и Минтруда и по большому числу пунктов не соответствуют действующему российскому законодательству в области первой помощи, а также современным требованиям по оказанию первой помощи. В связи с этим данный ГОСТ не может применяться для разработки локальных правовых актов, регламентирующих обучение правилам оказания первой помощи в организации. Поэтому для указанных целей надо руководствоваться другими нормативными актами, в частности приказами Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 N 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам», от 04.05.2012 N 477н «Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи».

Со своей стороны, Роструд в Письме от 17.08.2018 N ТЗ/5430-03-3/1 заявил, что примерная программа обучения приемам оказания первой помощи пострадавшим, содержащаяся в рассматриваемом госстандарте, является рекомендуемой нормой. Одновременно с ее применением необходимо руководствоваться соответствующими статьями ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права, прошедшими в установленном порядке государственную регистрацию в Минюсте.

Одной из важнейших и фактически самой распространенной формой обучения правилам безопасности труда является инструктаж.

Он заключается в изложении (выдаче) в устной или письменной форме инструктирующим лицом (инструктором) инструктируемому лицу конкретных руководящих и обязательных для исполнения требований

(указаний) по условиям, порядку и последовательности безопасного совершения тех или иных конкретных действий (трудовых функций, производственных операций и т.п.) во время исполнения инструктируемым лицом порученных ему трудовых и (или) поведенческих функций (разд. 8 ГОСТ 12.0.004-2015). Инструктаж завершается устной проверкой инструктирующим лицом степени усвоения содержания инструктажа инструктируемым лицом (например, в форме тестирования).

Проведение всех видов инструктажей и усвоение их содержания регистрируются и фиксируются в журналах проведения инструктажей (формы А.4, А.5, А.6) либо, в установленных случаях, – в нарядах на производство работ, нарядах-допусках. Все записи в журналах удостоверяются подписями инструктируемого и инструктирующего (инструктора по охране труда) с обязательным указанием даты и времени проведения инструктажа.

Выводы: Охрана труда имеет социальное, экономическое и правовое значение. Социальное значение охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном уровнях.

Основными нормативными актами об охране труда являются Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) «Об

основах охраны здоровья граждан»; ТК РФ, содержащий раздел X «Охрана труда», устанавливающий требования охраны труда, организацию охраны труда, обеспечение прав работников на охрану труда. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426 «О специальной оценке условий труда» устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда [22]. Государственное регулирование системы охраны труда в России осуществляется через нормативно-правовое регулирование данного вопроса. Основной целью трудового законодательства России является обеспечение нормативно-правовых гарантий безопасности труда. Обеспечение достойных условий труда обозначено и в части третьей статьи 37 Конституции РФ. Основной закон страны гарантирует гражданам не только право на труд, но и право на осуществление труда в приемлемых условиях, отвечающих требованиям безопасности. Правотворческий процесс в трудовом праве уже на уровне разработки нормативных актов в сфере труда и защиты прав работников, нацелено на реализацию гарантийных возможностей таких актов. Обеспечение прав работника реализуется через возможность работодателя устанавливать как основные, не противоречащие федеральному или региональному законодательству нормы, так же на уровне локальных нормативных актов устанавливать особые условия труда или отдыха определенным категориям работников. Введённая на законодательном уровне специальная оценка условий труда является действенным механизмом позволяющим обеспечить соблюдение норм охраны труда на предприятии. Кроме того, государство минимизировало затраты работодателей на обязательное проведение оценки условий труда путем введения механизма аналогичных рабочих мест.

## **2. Исследование и внедрение системы мер по обеспечению безопасности труда в МУП «ЖКУ МО Славный»**

### **2.1 Критерии оценки системы мер по обеспечению безопасности труда и технологического процесса**

Организация МУП «Жилищно-коммунальные услуги муниципального образования Славный» зарегистрирована 29.06.2018 по адресу 301505, район Арсеньевский, улица Школьная, дом 2, область Тульская, поселок городского типа Славный Компании был присвоен ОГРН 1187154014750 и выдан ИНН 7121026214. Основным видом деятельности является распределение воды для питьевых и промышленных нужд. Компанию возглавляет Бахманов Николай Николаевич.

Руководствуясь бухгалтерским балансом и отчетом о финансовых результатах, проанализируем основные показатели финансово-хозяйственной деятельности МУП «Жилищно-коммунальные услуги муниципального образования Славный» за 2019-2021 года.

Анализ эффективности использования основных средств МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019-2021 гг. представлен в таблице 1.

Из таблицы видно, что стоимость основных средств в 2021 году по отношению к 2019 году увеличилась в 19 раз, в 2021 году по отношению к 2020 году стоимость ОС выросла на 29,06%. Это, и увеличение выручки в 2021 году по отношению к 2019 году в 3,7 раза, и ее увеличение в 2021 году по отношению к 2020 году на 46,20%, сказалось на показателях фондоотдачи, которая в 2021 году по отношению к 2019 году снизилась 80,65%, и в 2021 году по отношению к 2020 году увеличилась на 13,28%.

Динамика показателей фондоотдачи в 2019-2021 годах представлена на рисунке 1.

Таблица 1 – Анализ эффективности использования основных средств МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019-2021 гг.

Показатель	Единица измерения	Год			темп роста 2021	
					2019	2020
		1. Выручка (нетто) от реализации услуг, работ	т. р.	1555	4024	5883
2. Себестоимость продукции, работ, услуг	т. р.	1664	5601	3890	233,77	69,45
3. Совокупные активы	т. р.	1470	16553	23164	1575,78	139,94
4. Основные средства	т. р.	1031	15622	20162	1955,58	129,06
5. Фондоотдача	руб./руб.	1,51	0,26	0,29	19,35	113,28

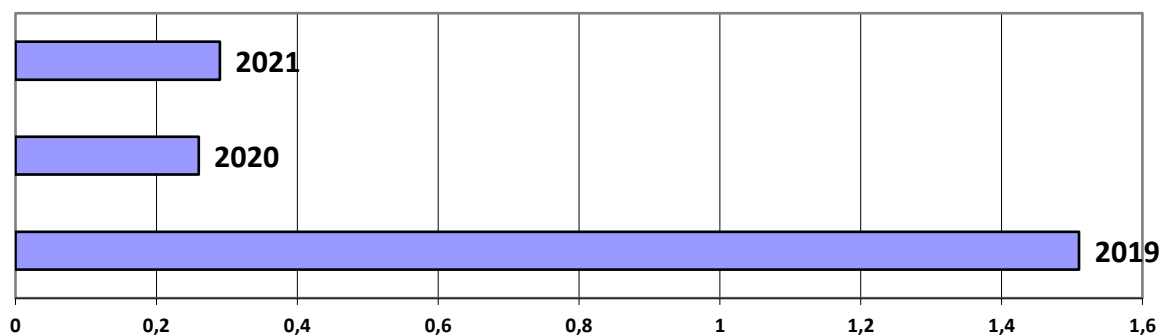


Рисунок 1– Динамика показателей фондоотдачи в 2019-2021 годах.

Анализ показателей эффективности использования оборотных средств в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ показателей эффективности использования оборотных средств МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019-2021 гг.

Показатель	Единица измерения	Год			темп роста 2021	
					2019	2020
		1. Выручка (нетто) от реализации продукции	т. р.	1555	4024	5883
2. Совокупные активы	т. р.	1470	16553	23164	1575,78	139,94
3. Оборотные активы	т. р.	439	931	3004	684,28	322,66
4. Рентабельность активов	%	-9,18	-15,41	0,09	-0,99	-0,59

По данным таблицы 2 можно сделать вывод, что растет среднегодовая стоимость оборотных средств в 2021 году по отношению к 2019 году в 6,8 раз, и в 2021 году по отношению к 2020 году увеличивается в 3,2 раза. Продолжительность одного оборота оборотных активов снижается, что характеризуется как отрицательный момент. Возможно на предприятии плохо поставлена работа с дебиторами, и организация не получает вовремя оплату за произведённые работы и оказанные услуги.

Таблица 3 – Анализ эффективности использования трудовых ресурсов МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019-2021 гг.

Показатель	Единица измерения	Год			Темп роста 2021	
		2019	2020	2021	2019	2020
1. Выручка (нетто) от реализации продукции	т. р.	1555	4024	5883	378,33	146,20
2. Среднесписочная численность работников (ППП)	чел.	120	116	117	97,50	100,86
3. Производительность труда в расчете на одного работника (ППП)	т. р./чел.	12,96	34,69	50,28	388,03	144,95
4. Среднемесячная оплата труда одного работника	т. р.	25,2	26,7	28,9	114,68	108,24

По данным таблицы 3 можно сделать вывод о том, что в связи с изменениями объема реализованной продукции и незначительным ростом численности наблюдается рост производительности труда, в частности в 2021 г. по отношению к 2019 году на 14,68% и в 2021 году по отношению к 2020 году на 8,24%.

Анализ формирования прибыли МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019-2021 гг. представлен в таблице 4.



Таблица 4 – Анализ формирования прибыли и рентабельности МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019-2021 гг.

Показатель	Единица измерения	Год			Темп роста 2021	
		2019	2020	2021	2019	2020
		2. Валовая прибыль	т. р.	-109	-1577	1993
3. Прибыль (убыток) от реализации продукции (работ, услуг)	т. р.	-109	-1577	-2922	2680,73	185,29
4. Чистая прибыль	т. р.	-135	-2550	21	-15,56	-0,82
5. Норма чистой прибыли	%	123,85	161,70	1,05	0,85	0,65
6. Рентабельность продаж (оборота)	%	-6,55	-28,16	-75,12	1146,72	266,79
7. Рентабельность продукции	%	-7,01	-39,19	-49,67	708,57	126,74
8. Рентабельность активов	%	-9,18	-15,41	0,09	-0,99	-0,59

По данным таблицы 4 можно сделать вывод, что в 2021 г. наблюдается валовая прибыль, но на уровне прибыли от реализации услуг и работ организации получила убытки на протяжении всего анализируемого периода. На конец отчётного периода чистая прибыль составила 21 тыс. руб., при наличии чистых убытков в 2019-2020 годах. При наличии убытков показатели рентабельности имеют отрицательные значения.

Показатели финансовой устойчивости МУП «ЖКУ МО Славный» представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ показателей ликвидности МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019-2021 гг.

Показатель	2019	2020	2021	Абсолютное отклонение	
				2020/2019	2021/2020
Коэффициент абсолютной ликвидности	1,251	1,039	0,831	-0,212	-0,208

Продолжение таблицы 5

Показатель	2019	2020	2021	Абсолютное отклонение	
				2020/2019	2021/2020
Коэффициент текущей ликвидности	1,64	1,59	1,37	-0,05	-0,22
Коэффициент быстрой ликвидности	0,86	5,31	1,09	4,45	-4,22

По данным таблицы 5, можно сделать вывод, что наиболее ликвидные средства течение 2021 г. снизились, что свидетельствует о недостаточности свободных денежных средств. Несмотря на снижение показателей, они значительно превышают нормативные значения, что говорит о наличии достаточного запаса ликвидности.

Таким образом, анализ финансово-хозяйственной деятельности позволил сделать следующие выводы. Стоимость основных средств в 2021 году по отношению к 2019 году увеличилась в 19 раз, в 2021 году по отношению к 2020 году стоимость ОС выросла на 29,06%. Это, и увеличение выручки в 2021 году по отношению к 2019 году в 3,7 раза, и ее увеличение в 2020 году по отношению к 2020 году на 46,20%, сказалось на показателях фондоотдачи, которая в 2021 году по отношению к 2019 году снизилась 80,65%, и в 2021 году по отношению к 2020 году увеличилась на 13,28%. Растет среднегодовая стоимость оборотных средств в 2021 году по отношению к 2019 году в 6,8 раз, и в 2021 году по отношению к 2020 году увеличивается в 3,2 раза. Продолжительность одного оборота оборотных активов снижается, что характеризуется как отрицательный момент. Возможно на предприятии плохо поставлена работа с дебиторами, и организация не получает вовремя оплату за произведённые работы и оказанные услуги. В связи с изменениями объема реализованной продукции и незначительным ростом численности наблюдается рост производительности труда, в частности в 2021 г. по отношению к 2019 году на 14,68% и в 2021 году по отношению к 2020 году на 8,24%. В 2021 г. наблюдается валовая прибыль, но на уровне прибыли от реализации услуг и

работ организации получила убытки на протяжении всего анализируемого периода. На конец отчётного периода чистая прибыль составила 21 тыс. руб., при наличии чистых убытков в 2019-2020 годах. При наличии убытков показатели рентабельности имеют отрицательные значения. Хотя предприятие и не испытывает недостаток собственных оборотных средств, однако в 2021 году все коэффициенты снижаются, что свидетельствует об ухудшении положения предприятия.

Структура кадров предприятия в разряде категорий представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Списочный состав работников МУП «ЖКУ МО Славный» за 2019 -2021 года гг. (чел.)

Категории работников	Год			Отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020 /2019	2021 /2020	2020 /2019	2021 /2020
Численность, чел.	120	116	117	-4	1	96,67	100,86
Из них руководителей	5	5	4	0	-1	100,00	80,00
Средне профессиональный состав	115	111	113	-4	2	96,52	101,80

Данные таблицы 6 свидетельствует о том, что на предприятии, несмотря на наличие кризисной ситуацией в стране в 2019 г., проводилась политика увеличения рабочих мест, за данный период списочный состав работников составил 120 человек. В 2021 г. по сравнению с 2020 г. численность основных работников снизилась на 1 чел.

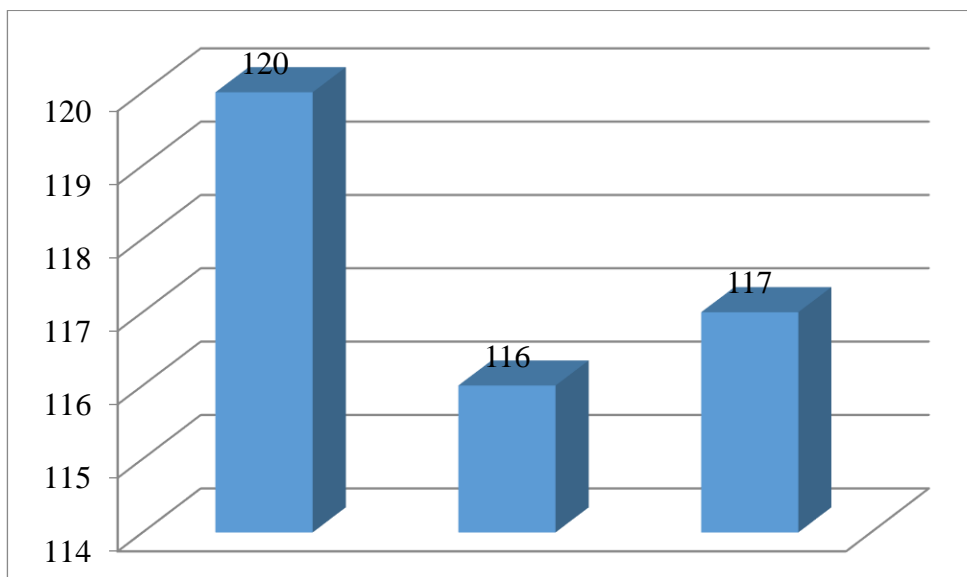


Рисунок 2 – Динамика численности персонала в 2019-2021 годах, чел.

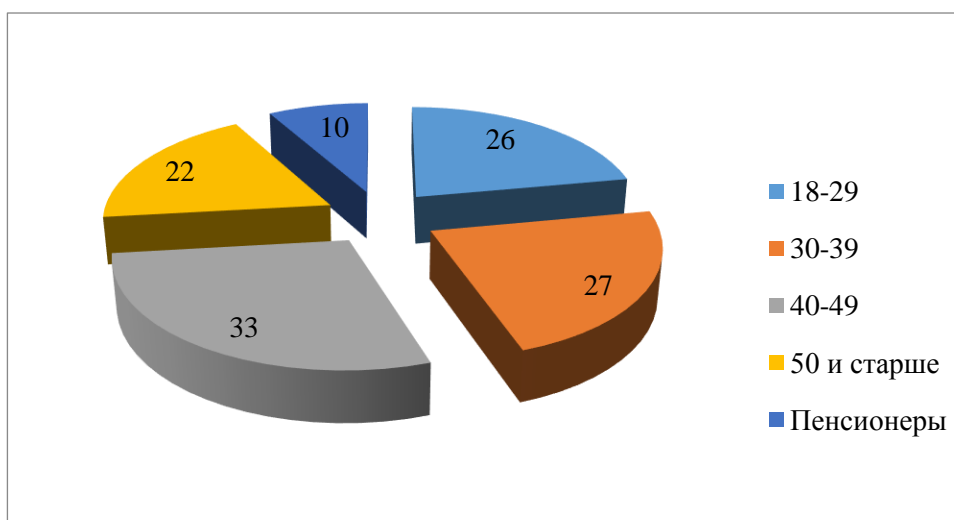


Рисунок 3 – Возрастная структура персонала в 2021 году, чел.

Существенных же изменений в отчетном году в возрастном составе работников не произошло. Средний возраст работников предприятия составляет 40 лет. Относительно молодые кадры задействованы в менеджерском составе. Наиболее зрелый возраст кадров характерен для бухгалтерии (рисунок 2, 3).

Профессионализм работника во многом зависит от навыков и умений, приобретаемых во время непосредственной работы. При оценке кадров немаловажную роль играет стаж и опыт работников. Данные обследования приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Состав работников по стажу работы

Стаж работы	Годы			Отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020	2020/2019	2021/2020
До 1 года	9	10	10	1	0	111,11	100,00
От 1 до 3 лет	9	10	10	1	0	111,11	100,00
От 3 до 5 лет	102	96	97	-6	1	94,12	101,04
От 5-ти лет и свыше	120	116	117	-4	1	96,67	100,86

Стаж работы сотрудников МУП «ЖКУ МО Славный», который составляет 5 лет и старше в 2020 г. имеют 96% всех работников или 97 человек в 2021 году (рисунок 4).

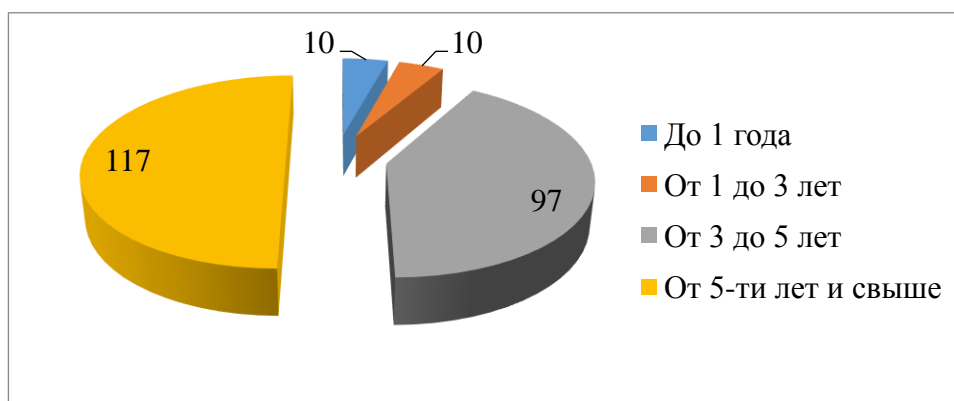


Рисунок 4 – Структура работников по стажу в 2021 году, чел.

В ходе анализа показателей по труду несомненный интерес представляет анализ производительности труда и факторов ее изменения.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. На основании данных таблицы 8, проведем анализ используя способ абсолютных разниц.

Таблица 8 – Исходные данные для факторного анализа производительности труда

Показатель	Годы		Отклонение (+,-)
	2021	2020	
Среднегодовая численность работников	117	116	-1
В том числе основных работников	111	113	2
Удельный вес основных работников в общей численности работников	94,87	97,41	2,54
Отработано дней одним работником за период	248	249	1
Отработано часов всеми работниками, час	27528	28137	609
Средняя продолжительность рабочего дня, час	8	8	0
Выручка от продаж, т. р.	4 024	5 883	-1 859
Среднегодовая выработка одного работника, т. р.	34,39	50,72	-16
Выработка основного работника:	-	-	-
- среднегодовая, т. р.	36,25	52,06	-16
- среднедневная, руб.	0,15	0,21	-0,1
- среднечасовая, руб.	0,001	0,002	-0,001

Из данных таблицы 8 видно, что среднегодовая выработка одного работника основного состава, снизилась на 16 т. р.

Проведем анализ движения и качественного состава трудовых ресурсов.

Таблица 9 – Показатели движения кадров

Показатель	Годы			Отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020	2020/ 2019	2021/ 2020
Среднесписочная численность работников, чел.	120	116	117	-3	1	96,67	100,86
Количество принятых работников за год, человек	3	1	2	-1	1	33,33	200,00
Количество уволенных работников за год, человек, в том числе:	7	2	1	-6	-1	28,57	50,00
- по собственному желанию	7	2	1	-6	-1	28,57	50,00
Коэффициент оборота по приему, %	0,03	0,009	0,02	-0,01	0,01	34,48	198,29

Продолжение таблицы 9

Показатель	Годы			Отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020	2020/ 2019	2021/ 2020
Коэффициент оборота по выбытию, %	0,06	0,02	0,009	-0,05	-0,01	29,56	49,57
Коэффициент текучести кадров, %	0,06	0,02	0,009	-0,05	-0,01	29,56	49,57
Коэффициент постоянства кадров, %	0,94	0,98	0,99	0,05	0,01	104,3 6	100,88

Из таблицы 9 видно, что в 2020 г. на работу было принято 3 чел, а в 2019 г. – 1 чел., в 2021 г.-2 человека. Соответственно в 2021 году коэффициента оборота по приему составил 0,02.

Количество уволенных в 2020 г. также сократилось до 2 человек. Коэффициент текучести кадров за 2020 г. также снизился и составил 0,01. Наблюдается рост коэффициента постоянства кадров он составляет 0,94 в 2019 году и 0,99 в 2021 году.

Важной характеристикой кадрового потенциала предприятия выступает уровень образования его работников (таблица 10).

Таблица 10 – Показатели квалифицированности кадров

Показатель	Год			Отклонение, (+; -)		Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2021/ 2019	2021/ 2020	2021/ 2019	2021/ 2020
Обучаются без отрыва от производства	6	5	6	-1	1	83,3	120,0
В высших учебных заведениях	5	4	4	-1	0	80,0	100,0
В средних профессиональных	1	1	2	0	1	100,0	200,0
Имеют высшее образование	95	93	97	-2	4	97,9	104,3
Среднеспециальное	159	154	160	-5	6	96,9	103,9
Среднее профессиональное	277	268	272	-9	4	96,8	101,5
Освоили вторые смежные профессии	37	16	14	-21	-2	43,2	87,5
Повысили квалификацию, чел.	48	38	35	-10	-3	79,2	92,1

В МУП «ЖКУ МО Славный» работники обладают высоким образовательным уровнем, 37,7% работников имеют высшее или среднее профессиональное образование.

Кадровый потенциал предприятия на 10,1% ( $97 \cdot 100 / 961$ ) сформирован из специалистов с высшим образованием, 16,6% - средним профессиональным образованием. Все руководители подразделений и большинство работников аппарата управления имеют высшее образование. Все это свидетельствует о высокой профессиональной подготовке работников МУП «ЖКУ МО Славный».

В целом, характеризуя кадровый состав, можно сделать вывод, что на предприятии работают опытные, сформировавшиеся как личность люди, а также молодые специалисты, способные воспринимать и осмысливать все новое и рациональное.

Основой для подготовки комплексного плана МУП «ЖКУ МО Славный» является номенклатура мероприятий по охране труда, данные паспортизации санитарно-технического состояния условий труда, материалы обследования органами государственного надзора.

Выделим основные цели МУП «ЖКУ МО Славный», которые реализуются ею для решения задач в рамках мероприятий по охране труда.

Первой целью организации является осуществление производственных работ с соблюдением всех нормативов для обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Далее усилия МУП «ЖКУ МО Славный» направлены на снижение уровня травматизма в организации, а также возможных последствий от профессиональных заболеваний.

Одной из целей организации являются создание положительного имиджа, как работодателя, обеспечивающего своим сотрудникам условия труда отвечающих всем требованиям по безопасности трудовых процессов.

Так же целью МУП «ЖКУ МО Славный» при обеспечении безопасности труда является создание определенного уровня



организационной культуры, способствующей соблюдению требований по охране труда не только работодателем, но и ее работниками. Культура труда персонала является основополагающей в системе организации бизнеса, так как поведение человека — это основа его взаимоотношения с людьми, а весь бизнес, в конечном счете, имеет своей целью через взаимоотношения с клиентом реализовать свою основную функцию по получению прибыли [2].

В среде специалистов по организационному развитию, корпоративная культура считается основой развития организации и основным условием повышения качества работы персонала. Понимание важности организационной или корпоративной культуры в организации современного бизнеса на данном этапе развития общества является необходимостью, и большинство руководителей определяют для себя данное направление в организации работы с персоналом как приоритетное. Сейчас понимание важности установления поведенческих норм, соблюдение принципов морали и этики во взаимоотношениях не только с клиентами, но и между сотрудниками для большей части руководителей - основа успешного развития организации [4].

Учитывая важность системы управления безопасностью труда для организации возникает необходимость в менеджерах с мышлением, способных действовать нестандартно и стремящихся к повышению эффективности управления системой безопасности труда. Это в свою очередь говорит о необходимости постоянного самообучения и повышения квалификации управленцев в части организации безопасности труда в МУП «ЖКУ МО Славный». Декларируемая в рамках современного подхода к управлению стратегия совершенствования методов и моделей управления безопасностью труда, модернизация организационных структур учитывающих современные подходы, часто не достигает поставленных целей. И одной из причин этого в том числе является и отсутствие грамотных управленцев в этой области, в том числе и на МУП «ЖКУ МО Славный». Для большинства современных методов проблемой является именно выбор

адекватных существующей экономической ситуации методов и способов управления [1].

Для достижения заявленных целей МУП «ЖКУ МО Славный» принимает на себя следующие обязательства:

- обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности над результатами производственной деятельности;

- обеспечивать соответствие производственной деятельности государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям международных соглашений, отраслевых и локальных нормативных актов по охране труда;

- обеспечивать безопасные условия труда работников на объектах хозяйства, предупреждать случаи травмирования и ухудшения состояния здоровья работников;

- предупреждать случаи травмирования сторонних лиц, находящихся на территории объектов МУП «ЖКУ МО Славный»;

- выявлять опасности на рабочих местах, оценивать и эффективно управлять профессиональными рисками с учетом особенностей и специфики производственной деятельности;

- обеспечивать своевременную модернизацию объектов МУП «ЖКУ МО Славный», замену оборудования, совершенствование производственных и технологических процессов, оснащение работников качественными инструментами и приспособлениями, эффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты;

- стимулировать внедрение инновационных подходов и технологий, обеспечивающих безопасность работников при ведении производственной деятельности;

- постоянно совершенствовать и повышать эффективность системы управления охраной труда с учетом современных методов, стандартов и передового опыта в области охраны труда;

- формировать у работников культуру безопасного поведения и обеспечивать соблюдение требований охраны труда в процессе трудовой деятельности;
- устанавливать и поддерживать необходимую компетентность руководителей, специалистов и других работников для выполнения ими обязанностей, относящихся к обеспечению и соблюдению требований безопасности и охраны труда;
- создавать условия, направленные на максимальную поддержку компетентных и квалифицированных работников в целях длительной работы по профессии;
- повышать мотивацию работников по соблюдению требований охраны труда в процессе трудовой деятельности и повышению уровня их квалификации;
- принимать меры по стимулированию работников подрядных организаций к соблюдению требований охраны труда при проведении работ на объектах МУП «ЖКУ МО Славный»;
- проводить консультации и привлекать работников и их представителей к активному участию в управлении охраной труда и обеспечении безопасных условий труда;
- обеспечивать пропаганду охраны труда в целях предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний работников [28, 29, 30].

Таблица 11 – Условия труда на МУП «ЖКУ МО Славный»

Показатели	Ед. изм.	Годы			Отклонения, +/-		Характеристика показателя
		2019	2020	2021	2021/2019	2021/2020	
Удельный вес работающих во вредных условиях труда	%	12	15	12	0	-3	Забота о здоровье работников
Уровень травматизма	%	8	7	6	-2	-1	
Уровень заболеваемости	%	15	14	12	-3	-2	

Продолжение таблицы 11

Показатели	Ед. изм.	Годы			Отклонения, +/-		Характеристика показателя
		2019	2020	2021	2021/2019	2021/2020	
Расходы на выплату льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда	т. р.	2563	2568	2635	72	67	Забота о здоровье работников

Из таблицы 11 видно, снижается и уровень травматизма и уровень заболеваемости.

Таблица 12 – Самооценка работниками МУП «ЖКУ МО Славный» условий труда

Характеристики условий труда	Самооценка условий труда, %				Всего
	Хорошие	Удовлетворительные	Плохие	Загрудились ответить	
1	2	3	4	5	6
Организация труда	45	30	20	5	100
Возможность реализации себя в профессии	35	30	25	10	100
Психологический климат в коллективе	25	15	45	15	100
Взаимоотношения с администрацией предприятия	45	10	44	23	100
Распорядок (режим) работы	42	14	12	32	100
Социальные гарантии (условия отдыха, лечения, наличие детских учреждений)	45	25	14	16	100
Бытовые условия (работа блока питания,	45	26	12	17	100
Эстетическое и санитарное состояние, удобство, комфортность рабочего места	47	32	12	9	100
Оплата труда	46	25	23	6	100
Перспективы профессиональной карьеры	48	25	25	2	100
Возможность повышения квалификации	49	24	25	2	100
Условия международной научной коммуникации	47	29	23	1	100
Информационное обеспечение работы	63	20	17	2	100
Научно-технологическая база	54	19	18	9	100
Обеспеченность работы материалами	58	25	17	8	100
Возможность внедрения в производство (реализации) конечного продукта	59	25	10	6	100
Финансовое обеспечение изысканий в целом	56	25	12	7	100

В рамках стратегии своего развития и контекста политики руководство МУП «ЖКУ МО Славный» демонстрирует приверженность принципам концепции «нулевого травматизма» Vision Zero.

Любые инициативы работников МУП «ЖКУ МО Славный» и других заинтересованных сторон, направленные на обеспечение и улучшение условий и охраны труда, будут рассмотрены, поддержаны и по достоинству оценены. Самооценка работниками условий труда представлена в таблице 12.

Руководство МУП «ЖКУ МО Славный» гарантирует выделение необходимых ресурсов, а также создание условий для реализации заявленных в Политике по охране труда обязательств.

Руководство МУП «ЖКУ МО Славный», осознавая главные ценности, основные цели и взятые на себя обязательства, принимает ответственность за реализацию Политики охраны труда в организации.

Таким образом, завершая данную главу необходимо отметить, что анализируемая организация имеет высококвалифицированный персонала, позволяющей ей осуществлять обозначенные в уставе организации работы и оказывать услуги по обслуживанию жилищно-коммунального хозяйства.

Одной из целей МУП «ЖКУ МО Славный», которые реализуются ею для решения задач в рамках мероприятий по охране труда, является осуществление производственных работ с соблюдением всех нормативов для обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Далее усилия МУП «ЖКУ МО Славный» направлены на снижение уровня травматизма в организации, а так же возможных последствий от профессиональных заболеваний.

Одной из целей организации являются создание положительного имиджа, как работодателя обеспечивающего своим сотрудникам условия труда отвечающих всем требованиям по безопасности трудовых процессов.

Так же целью МУП «ЖКУ МО Славный» при обеспечении безопасности труда является создание определенного уровня организационной культуры, способствующей соблюдению требований по

охране труда не только работодателем, но и ее работниками. Нарушений режима труда и отдыха работников МУП «ЖКУ МО Славный» не наблюдается. В качестве основного недостатка на предприятии можно выделить не соблюдение графика очередности отпусков. Таким образом в качестве основного направления совершенствования деятельности предприятия в области соблюдения режимов труда и отдыха предлагается более ответственно подходить как к составлению так и исполнению графика отпусков [1].

Вывод: учитывая важность системы управления безопасностью труда для организации, возникает необходимость в менеджерах с мышлением, способных действовать нестандартно и стремящихся к повышению эффективности управления системой безопасности труда. Это в свою очередь говорит о необходимости постоянного самообучения и повышения квалификации управленцев в части организации безопасности труда. Декларируемая в рамках современного подхода к управлению стратегия совершенствования методов и моделей управления безопасностью труда, модернизация организационных структур учитывающих современные подходы, часто не достигает поставленных целей. И одной из причин этого в том числе является и отсутствие грамотных управленцев в этой области, в том числе и в МУП «ЖКУ МО Славный». Для большинства современных методов проблемой является именно выбор адекватных существующей экономической ситуации методов и способов управления.

## **2.2 Методы реализации системы мер по обеспечению безопасности труда и технологического процесса**

Специальная оценка условий труда – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов и оценке уровня их воздействия

на работника. По результатам специальной оценки труда устанавливаются классы и подклассы условий труда на рабочих местах [5].

Согласно ст. 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях в качестве особого вида административного правонарушения в области государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, выделяется нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение [11].

Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей;
- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 рублей;
- юридических лиц от 60 000 до 80 000 рублей [5].

Важно, что специальную оценку условий труда работодатель не может провести самостоятельно. Для этого необходимо привлечение особой организации, проводящей специальную оценку условий труда, что требует дополнительных затрат.

Основным документом, регламентирующим спецоценку, является Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда», и в случае возникновения спорных вопросов о проведении спецоценки необходимо обратиться к первоисточнику.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда (ст. 9 Закона). При проведении специальной оценки у

работодателя, относящегося к субъектам малого предпринимательства, в комиссию должны входить работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, если он есть в организации.

Работодатель должен утвердить график проведения специальной оценки (ч. 1 ст. 9 Закона N 426-ФЗ). Форму графика можно разработать самостоятельно. Кроме того, нигде не установлен запрет, например, установить, что специальная оценка проводится в отношении всех рабочих мест одновременно в приказе [14].

До начала проведения специальной оценки условий труда комиссия по ее проведению должна утвердить перечень рабочих мест, которые подлежат оценке. Возможность проведения внеплановой специальной оценки условий труда на вакантном рабочем месте может быть реализована только после принятия на него работника (письмо Минтруда России от 14.03.2016 N 15-1/ООГ-1041).

После этого нужно заключить договор со специализированной организацией. Существенные условия такого договора поименованы в ст. 22 Закона. Порядок и размер оплаты выполнения работ, оказания услуг организациями, проводящими специальную оценку условий труда, определяются гражданско-правовыми договорами и не могут зависеть от выполнения каких-либо требований работодателей и (или) их представителей в отношении результатов проведения специальной оценки условий труда.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты



идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией (ст. 10 Закона).

После этого необходимо подать декларацию условий труда. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

При заполнении декларации в части описания рабочих мест наименование должности, профессии или специальности работника (работников), занятых на декларируемом рабочем месте, а также численность занятых на нем работников указывается согласно карте специальной оценки условий труда данного рабочего места.

При этом непосредственное наименование профессии (должности) работников, а также учет рабочих мест осуществляется работодателем самостоятельно с учетом требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Индивидуальный номер рабочего места указывается в соответствии с первой графой перечня рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда [12].

Указанный перечень и карта специальной оценки условий труда являются частью отчета о проведении специальной оценки условий труда.

При заполнении строки "Реквизиты заключения эксперта организации, проводившей специальную оценку условий труда" необходимо указать фамилию и инициалы выполнившего идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на декларируемом рабочем месте эксперта, организации, проводившей специальную оценку условий труда, а также дату и номер заключения указанного эксперта, на основании которого принято решение о декларировании (письмо Минтруда России от 23.06.2014 N 15-1/В-724 "О заполнении декларации соответствия условий труда").

Результаты исследований (испытаний) и измерений каждого из проверенных вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в протокол.

Результаты специальной оценки оформляются в виде отчета.

Нужно проверить отчет на содержание в нем следующих сведений:

- сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты;
- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию;
- сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда [8].

С результатами проведения специальной оценки работодатель должен ознакомить работников под подпись.

Кроме того, данные по спецоценке необходимо представить в ФСС РФ. Данные о проведенной спецоценке указываются в форме 4-ФСС.

Нужно разместить данные о спецоценке в Интернете. Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда [12].

Также работодатель должен проследить за соблюдением гарантий работникам: выдача бесплатного молока, предоставление сокращенного рабочего времени и другие.

Кроме этого для повышения эффективности организации труда руководящих сотрудников МУП «ЖКУ МО Славный» предлагаются следующие мероприятия, которые приведены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Мероприятия по повышению эффективности организации труда сотрудников МУП «ЖКУ МО Славный»

Согласно рисунку 5, предлагаются следующие мероприятия, которые, на наш взгляд, обеспечат улучшение деятельности сотрудников МУП «ЖКУ МО Славный». Детализируем действия, которые могут быть предприняты в рамках каждого мероприятия.

Мероприятие 1 – предполагается, что в первую очередь совершенствовании организации труда руководящих сотрудников должно быть обеспечено эффективными планами, которые позволят оценить необходимые для дальнейшей работы МУП «ЖКУ МО Славный» ресурсы.

С планированием тесно увязано мероприятие 2, в рамках которого, на наш взгляд, следует разработать эффективное документационное обеспечение деятельности.

В рамках мероприятия 2 руководству МУП «ЖКУ МО Славный» предлагается следующая последовательность действий, представленных на рисунке 6.

После реализации мероприятий 1, 2, следует приступить к мероприятию 3 – подбору персонала и повышению квалификации действующих сотрудников.

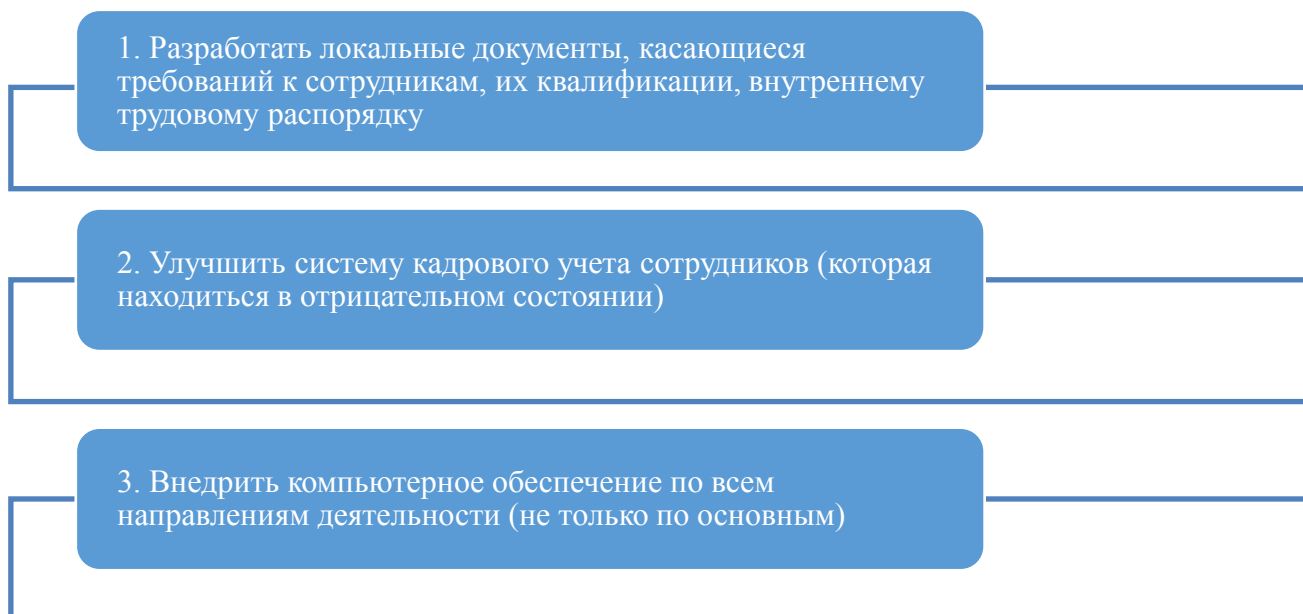


Рисунок 6 – Рекомендуемые действия в рамках мероприятия 2

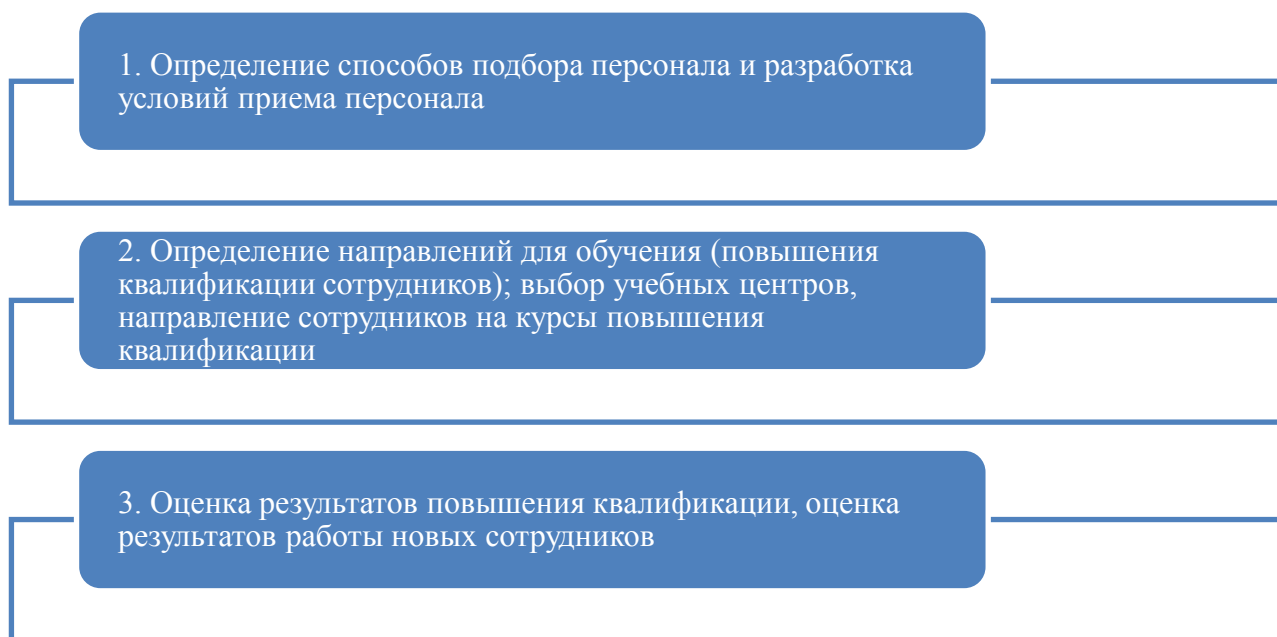


Рисунок 7 – Рекомендуемые действия для руководства МУП «ЖКУ МО Славный» в рамках реализации мероприятия 3

Для этого, руководству МУП «ЖКУ МО Славный» предлагается выполнить следующую последовательность действий, которую представим на рисунке 7.

В рамках мероприятия 3, МУП «ЖКУ МО Славный» в условиях функционирования улучшенной системы кадрового учета, следует

осуществить ряд действий, связанных с подбором персонала. Для этого следует:

- установить критерии подбора персонала и требования, предъявляемые к персоналу;
- выявить каналы для привлечения персонала (биржа труда, интернет-ресурсы и т.п.);
- установить критерии (исполнительный срок) к принятому персоналу, внести соответствующие изменения в штатное расписание и прочие документы.

Для повышения квалификации действующего персонала в МУП «ЖКУ МО Славный» предлагаются следующие действия:

- выявить направления повышения квалификации;
- определить, в каких заведениях будет осуществляться повышение квалификации;
- разработать критерии, которые будут свидетельствовать об эффективности процесса повышения квалификации (например, каким образом изменится прибыль фирмы, производительность труда).

В рамках мероприятия 4 руководству МУП «ЖКУ МО Славный» предлагается улучшить систему контроля за деятельностью сотрудников, а также внедрить систему анализа.

В рамках реализации мероприятия 4, нами предлагается улучшить систему контроля за деятельностью персонала (в первую очередь оперативного персонала).

Для этих целей могут быть внедрены стандарты менеджмента качества, трудовые стандарты, система критериев качества работы персонала. Такая система может быть необходима для повышения результативности работы предприятия.

Предлагается разработать систему анализа, которая будет включать количественную оценку качества работы персонала, то есть показатели производительности труда, и прочие показатели.

Система анализа и контроля является необходимой для МУП «ЖКУ МО Славный», так как посредством такой системы руководство будет получать оперативную информацию о деятельности сотрудников и выявлять тех работников, которые уклоняются от своих обязанностей.

Действия в рамках этого мероприятия приведены на рисунке 8.

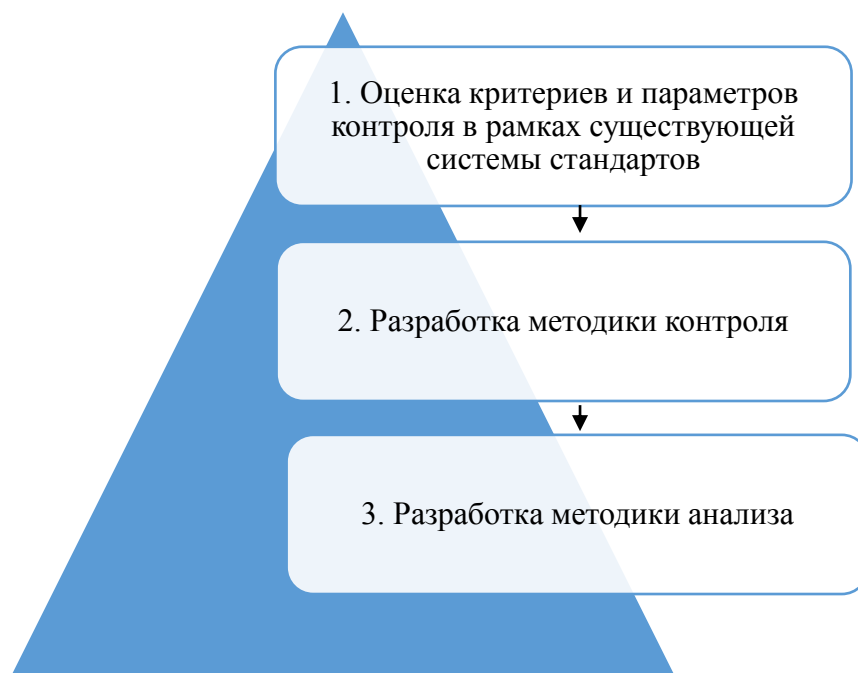


Рисунок 8 – Рекомендуемые действия МУП «ЖКУ МО Славный» в рамках реализации мероприятия

Вывод: все рассмотренные нами мероприятия по повышению эффективности организации труда сотрудников МУП «ЖКУ МО Славный» будут способствовать совершенствованию деятельности руководства МУП «ЖКУ МО Славный» как в условиях расширения деятельности, так и применительно к действующей ситуации.

### 3. Опытнo-экспериментальная апробация системы по обеспечению безопасности труда и технологического процесса в отрасли жилищно-коммунальных услуг

Для повышения эффективности организации труда работников МУП «ЖКУ МО Славный» может быть предложен ряд способов и методов, представленных в Приложении А. Доплата руководящему составу МУП «ЖКУ МО Славный» за ценные способности, знания, умения и навыки не должна превышать совокупной величины потерь от его ухода, равно как не должна быть меньше совокупной величины выгоды, которую получает сотрудник при уходе из компании.

Потери, которые при увольнении ключевого сотрудника компания понесет одновременно, могут быть трансформированы в повременные доплаты ключевому сотруднику, работающие как инструмент удержания.

Для этого сделаем допущение о том, что сумма потерь может быть распределена равномерно во времени, с учетом коэффициента дисконтирования по формуле 4:

$$P \geq \sum_{t=1}^T (K_t / (1+r)^t) \geq V \quad (1)$$

где  $K_t$  – доплата за ценные и уникальные знания, умения, навыки и способности ключевого сотрудника;

$P$  – финансовые потери при увольнении ключевого сотрудника;

$V$  – выгода сотрудника при увольнении;

$t$  – период, в течение которого сотрудник считается ключевым;

$r$  – ставка дисконтирования (средняя ставка по депозитам в рублях).

Итак:

$P = 622\,500$  руб.;

$T = 25$  лет;

$r = 7,88\%$ .

Отсюда, в соответствии с формулой 3:

$$P \geq K_t / (1+r) + K_t / (1+r)^2 + \dots + K_t / (1+r)^{25} \geq V \quad (2)$$



$$P \geq K_t / r \cdot (1 - K_t / (1+r)^{25}) \geq V \quad (3)$$

$$622500 \cdot 0,0788 / (1 - (1 / (1 + 0,0788))^{25}) \geq K_t \geq (115000 - 0,0788) / (1 - (1 / (1 + 0,0788))^{25})$$

$$57718 \geq K_t \geq 10663$$

Таким образом, сумма доплаты в месяц, при условии, что планируется удерживать руководящий персонал 25 лет, будет составлять величину в диапазоне от 888,6 до 4809,9 руб. Для первоначального расчета возьмем максимально возможное время работы сотрудника в организации, чтобы показать принцип расчета. Ясно, что за это время могут измениться условия и факторы, включая вклад сотрудника в организационную эффективность. Вместо 25 лет можно рассчитать доплату на тот срок, на который организация планирует удерживать сотрудника.

Предлагается провести расчеты доплат в зависимости от срока удержания сотрудника в организации. В этом случае менеджеры могут найти баланс между сроком работы, на который необходимо удержать ключевого сотрудника, и величиной доплаты, которую они готовы установить.

Доплата руководящему работнику в зависимости от периода работы в организации представлена в таблице 13.

Таблица 13 – Доплата руководящему персоналу в зависимости от периода работы в организации

Время t (лет)	Доплата в год максимальная (руб.)	Доплата в месяц максимальная (руб.)	Доплата в год минимальная (руб.)	Доплата в месяц минимальная (руб.)
1	671 553	55 962,75	124 062	10 338,5
3	241 028	20 085,67	44 527,264	3 710,605
5	155 416,4	12 951,36	28 711,456	2 392,621
10	92 269,35	7 689,112	17 045,743	1 420,479
15	72 194,39	6 016,199	13 337,115	1 111,426
20	62 837,87	5 236,489	11 608,603	967,3836
25	57 718,45	4 809,871	10 662,847	888,5705

Величина доплат руководящему персоналу в год представлена на рисунке 9.

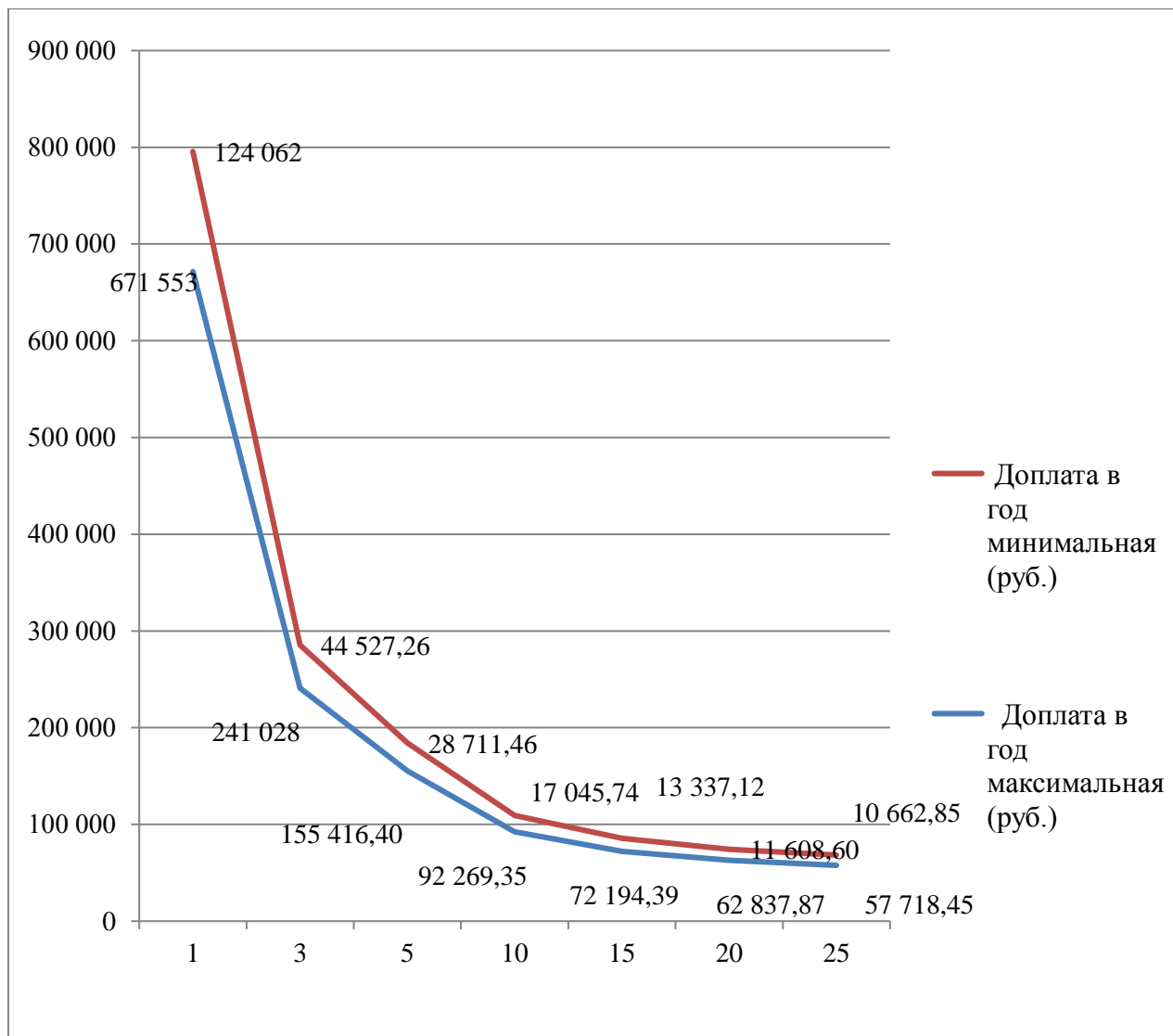


Рисунок 9 – Величина доплат руководящему персоналу

Все рассмотренные нами мероприятия будут способствовать совершенствованию деятельности руководства МУП «ЖКУ МО Славный» как в условиях расширения деятельности, так и применительно к действующей ситуации.

Для оценки эффективности мероприятий, предложенных в рамках написания работы, используем коэффициент окупаемости инвестиций (ROI). Методика расчета коэффициента следующая. ОI (ReturnOnInvestment) – это

коэффициент возврата инвестиций, показатель рентабельности вложений. Он в процентном соотношении демонстрирует прибыльность (при значении больше 100%) или убыточность (при значении меньше 100%) конкретной суммы вложения денежных средств в определенный проект [25].

Для расчета этого показателя используются следующие данные:

Себестоимость продукта (или услуги) – включает в себя абсолютно все затраты на покупку частей для продукции, доставку до склада, производство товара, зарплату работникам и т.д.

Доход – конечная прибыль с продажи продукта или услуги.

Сумма инвестиций – суммарное количество денежных средств, которые выступали в роли вложения, например, бюджет на контекстную рекламу.

Для проведения расчетов используем следующую формулу (4):

$$ROI = (\text{доход} - \text{себестоимость}) / \text{сумма инвестиций} \cdot 100\% \quad (4)$$

Проведем расчет эффективности мероприятия 1 – в рамках которого нами предлагается выполнить планирование потребности в персонале и планирование прочих показателей. Расчет эффективности представим в таблице 14.

Таблица 14 – Расчет эффективности по мероприятию 1 для МУП «ЖКУ МО Славный»

Наименование показателя	План 2022г.
Затраты, всего	9880
в том числе:	-
Материальные затраты	5433
Оплата труда персоналу, занятого планированием	2347
Доход (ожидаемый, примерный)	16716
Общая сумма инвестиций	9880
Коэффициент ROI	6,919

Поскольку планирование носит разовый характер (краткосрочный), то мероприятия 1 следует проводить в течение одного года. Расчет коэффициента детализируем следующим образом:

$$\text{ROI (план 2022г.)} = (16716 - 9880) / 9880 = 0,691 \text{ или } 69,1\%$$

При расчете коэффициента окупаемости инвестиций принимается во внимание соответствие коэффициента 100% (100 единицам). Следовательно, мероприятие 1 будет недостаточно эффективным, однако это является приемлемым, так как никакой выгоды от планирования достигнуто быть не может. Вместе с тем, планирование является необходимым мероприятием, так как без его организации определить количественные показатели работы предприятия при условии расширения его деятельности будет достаточно сложно.

Проведем расчет эффективности по мероприятию 2 – разработка документационного обеспечения и внедрение информационного обеспечения организационно-управленческой структуры. Это мероприятие может быть реализовано в течение двух периодов. Результаты расчетов приведем в таблице 15.

Таблица 15 – Расчет эффективности по мероприятию 2 для МУП «ЖКУ МО Славный»

Наименование показателя	2021	2022 план	Отклонение (+,-)	Темп роста, %
Затраты, всего	18844	9880	-8964	52,43
в том числе:	-	-	0	-
Материальные затраты (приобретение ресурсов)	8666	5433	-3233	62,69
Затраты на обучение персонала	4561	2347	-2214	51,46
Прочие затраты	5617	2100	-3517	37,39
Доход (ожидаемый, примерный)	25311	2675 5	1444	105,71
Общая сумма инвестиций	18844	9880	-8964	52,43
Коэффициент ROI	0,431	1,799	1,368	97,691

Представим расчеты коэффициента согласно данным таблицы:

$$\text{ROI (2021г.)} = (25311 - 18844) / 18844 = 0,341 \text{ или } 34\%$$

$$\text{ROI (план 2022г.)} = (26755 - 9880) / 9880 = 1,799 \text{ или } 179\%$$

Отметим, что мероприятие 2 будет приносить эффект только в 2022г., когда коэффициент окупаемости инвестиций будет превышать значение

100%. Вместе с тем, важно подчеркнуть, что доходы от мероприятия 2 также носят условный характер и могут проявляться в повышение экономической эффективности деятельности организаций.

Наиболее наглядно экономический эффект может быть рассчитан для мероприятия 3 (подбор и повышение квалификации персонала). В этом случае предположим, что экономический эффект будет проявляться в росте производительности труда, то есть для тех сотрудников, которые прошли повышение квалификации, производительность труда возрастет. Результаты расчетов представим в таблице 16.

Таблица 16 – Экономический эффект от реализации мероприятия 3 в МУП «ЖКУ МО Славный»

Наименование категории сотрудников	Плановая ПТ (при принятии новых работников)		Плановая ПТ (при прохождении повышения квалификации)		Изменения	
	2021г.	2022г. план	2021г.	2022г. план	2021г.	2022г. план
Высшее звено управления	5,199	5,881	6,101	6,11	0,902	0,229
Среднее и низшее звено управления	4,322	4,315	5,123	5,788	0,801	1,473
Оперативные работники	5,415	5,887	6,909	7,115	1,494	1,228

Следовательно, мероприятие 3, рекомендуемое для совершенствования организационно-управленческой структуры является эффективным.

Проведем расчет эффективности мероприятия 4 – разработка системы контроля и анализа. Данное мероприятие рекомендуется проводить в два этапа. Расчеты эффективности мероприятия 4 приведены в таблице 17.

Таблица 17 – Эффективность мероприятия 4 для МУП «ЖКУ МО Славный»

Наименование показателя	2021г.	План 2022г.	Отклонение (+,-)	Темп роста, %
Затраты, всего	11669	18844	7175	161,49

Продолжение таблицы 17

Наименование показателя	2021г.	План 2022г.	Отклонение (+,-)	Темп роста, %
в том числе:	-	-	-	-
Материальные затраты (приобретение ресурсов)	9567	8666	-901	90,58
Затраты на обучение персонала	7651	4561	-3090	59,61
Затраты на внедрение системы	3451	5617	2166	162,76
Доход (ожидаемый, примерный)	14542	25311	10769	174,05
Общая сумма инвестиций	11669	18844	7175	161,49
Коэффициент ROI	3,289	0,431	-2,858	13,10

Представим расчет коэффициентов.

$$ROI (2021г.) = (14542-11669)/11669 = 0,246 \text{ ил и } 24,6\%$$

$$ROI (\text{план } 2022г.) = (25311-18844)/18844 = 0,341 \text{ или } 34\%$$

Эффективность мероприятия 4 является достаточно низкой, поскольку никаких реальных доходов такое мероприятие принести не может. Вместе с тем, контроль в организации является необходимым аспектом в связи с тем, что он позволит повысить трудовую дисциплину и организацию деятельности работников.

Следовательно, несмотря на то, что наиболее эффективным из четырех предложенных мероприятий, следует считать мероприятие 3, на наш взгляд все рекомендуемые нами мероприятия необходимы для достижения высоким результатов деятельности и устойчивости экономического положения.

По результатам можно сделать следующие выводы и предложения:

Для улучшения условий труда в МУП «ЖКУ МО Славный» предложены следующие мероприятия:

- мероприятие 1 – планирование потребности в персонале;
- мероприятие 2 – документационное и информационное обеспечение организационно-управленческой структуры, то есть совершенствование существующей системы документооборота и программного обеспечения;
- мероприятие 3 – подбор персонала и повышение квалификации сотрудников;

– мероприятие 4 – разработка и внедрение системы контроля и анализа в условиях функционирования системы менеджмента качества и необходимости внедрения новых трудовых стандартов [23].

Таблица 18 – Оценка эффективности предложенных мероприятий

Мероприятие	Экономический эффект	Социальный эффект
Планирование потребности в персонале	+16716 руб.	Снижение затрат на персонал и повышение эффективности управления
Документационное и информационное обеспечение организационно-управленческой структуры, то есть совершенствование существующей системы документооборота и программного обеспечения	+1444 руб.	Снижение трудозатрат и рост производительности труда
Подбор персонала и повышение квалификации сотрудников	+1,228 руб./чел.	Рост производительности труда, то есть для тех сотрудников, которые прошли повышение квалификации, производительность труда возрастет
Разработка и внедрение системы контроля и анализа в условиях функционирования системы менеджмента качества и необходимости внедрения новых трудовых стандартов	+10769 руб.	Повышение эффективности системы управления

На основе расчета эффективности предложенных мероприятий, представленных в таблице 18, сделаны следующие выводы:

- мероприятие 1 не может принести реальный экономический эффект, однако является необходимым в складывающейся для ситуации;
- мероприятие 2 является достаточно затратным, однако эффект от его реализации будет проявляться в улучшении результатов финансово-хозяйственной деятельности;
- мероприятие 3 – принесет наибольший эффект, так как будет наблюдаться рост производительности труда работников, что в свою очередь повлияет на рост финансовых результатов;
- мероприятие 4 – также является достаточно затратным, эффект от его реализации носит условный характер, однако его внедрение представляется необходимым для улучшения условий труда сотрудников организации.



## Заключение

Охрана труда имеет социальное, экономическое и правовое значение. Социальное значение охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном уровнях.

Статья 37 Конституции РФ декларирует, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Основными нормативными актами об охране труда являются Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ (в ред. от 29.12.2017) «Об основах охраны здоровья граждан»; ТК РФ, содержащий раздел X «Охрана труда», устанавливающий требования охраны труда, организацию охраны труда, обеспечение прав работников на охрану труда. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426 «О специальной оценке условий труда» устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда. В систему источников по охране труда включаются и иные нормативные правовые акты. Государственное регулирование системы охраны труда в России осуществляется через нормативно-правовое регулирование данного вопроса.

Основной целью трудового законодательства России является обеспечение нормативно-правовых гарантий безопасности труда. Обеспечение достойных условий труда обозначено и в части третьей статьи 37 Конституции РФ. Основной закон страны гарантирует гражданам не только право на труд, но и право на осуществление труда в приемлемых условиях, отвечающих требованиям безопасности. Правотворческий процесс в трудовом праве уже на уровне разработки нормативных актов в сфере труда и защиты прав работников, нацелено на реализацию гарантийных возможностей таких актов. Обеспечение прав работника реализуется через возможность работодателя устанавливать как основные, не противоречащие федеральному или региональному законодательству нормы, так же на уровне локальных нормативных актов устанавливать особые условия труда или отдыха определенным категориям работников. Так же защита прав работников происходит и на уровне реализации данных прав, что обеспечено деятельностью органов власти и структур, отвечающих за общение работника и работодателя.

Введённая на законодательном уровне специальная оценка условий труда является действенным механизмом позволяющим обеспечить соблюдение норм охраны труда на предприятии. Кроме того, государство минимизировало затраты работодателей на обязательное проведение оценки условий труда путем введения механизма аналогичных рабочих мест.

Исследование в работе проводилось на материалах МУП «Жилищно-коммунальные услуги муниципального образования Славный». Анализ финансово-хозяйственной деятельности позволил сделать следующие выводы. Стоимость основных средств в 2021 году по отношению к 2019 году увеличилась в 19 раз, в 2021 году по отношению к 2020 году стоимость ОС выросла на 29,06%. Это, и увеличение выручки в 2021 году по отношению к 2019 году в 3,7 раза, и ее увеличение в 2021 году по отношению к 2020 году на 46,20%, сказалось на показателях фондоотдачи, которая в 2021 году по отношению к 2019 году снизилась 80,65%, и в 2021 году по отношению к

2019 году увеличилась на 13,28%. Растет среднегодовая стоимость оборотных средств в 2021 году по отношению к 2019 году в 6,8 раз, и в 2021 году по отношению к 2020 году увеличивается в 3,2 раза. Продолжительность одного оборота оборотных активов снижается, что характеризуется как отрицательный момент. Возможно на предприятии плохо поставлена работа с дебиторами, и организация не получает вовремя оплату за произведённые работы и оказанные услуги. В связи с изменениями объема реализованной продукции и незначительным ростом численности наблюдается рост производительности труда, в частности в 2021 г. по отношению к 2019 году на 14,68% и в 2021 году по отношению к 2020 году на 8,24%. В 2021 году наблюдается валовая прибыль, но на уровне прибыли от реализации услуг и работ организации получила убытки на протяжении всего анализируемого периода. На конец отчётного периода чистая прибыль составила 21 тыс. руб., при наличии чистых убытков в 2019-2020 годах. При наличии убытков показатели рентабельности имеют отрицательные значения. Хотя предприятие и не испытывает недостаток собственных оборотных средств, однако в 2021 году все коэффициенты снижаются, что свидетельствует об ухудшении положения предприятия.

На предприятии несмотря на наличие кризисной ситуацией в стране в 2018 г. проводилась политика увеличения рабочих мест, за данный период списочный состав работников составил 120 человек. В 2021 г. по сравнению с 2020 г. численность основных работников снизилась на 1 чел.

Анализ условий труда показал, что нарушений режима труда и отдыха работников МУП «ЖКУ МО Славный» не наблюдается. В качестве основного недостатка на предприятии не всегда соблюдается график очередности отпусков. Таким образом в качестве основного направления совершенствования деятельности предприятия в области соблюдения режимов труда и отдыха предлагается более ответственно подходить как к составлению так и исполнению графика отпусков.

В рамках работы представлен алгоритм по проведению оценки условий труда для МУП «ЖКУ МО Славный», а так же представлены мероприятия по улучшению условий труда работников:

- мероприятие 1 – планирование потребности в персонале;
- мероприятие 2 – документационное и информационное обеспечение организационно-управленческой структуры, то есть совершенствование существующей системы документооборота и программного обеспечения;
- мероприятие 3 – подбор персонала и повышение квалификации сотрудников;
- мероприятие 4 – разработка и внедрение системы контроля и анализа в условиях функционирования системы менеджмента качества и необходимости внедрения новых трудовых стандартов.

На основе расчета эффективности предложенных мероприятий сделаны следующие выводы:

- мероприятие 1 не может принести реальный экономический эффект, однако является необходимым в складывающейся для ситуации;
- мероприятие 2 является достаточно затратным, однако эффект от его реализации будет проявляться в улучшении результатов финансово-хозяйственной деятельности;
- мероприятие 3 – принесет наибольший эффект, так как будет наблюдаться рост производительности труда работников, что в свою очередь повлияет на рост финансовых результатов;
- мероприятие 4 – также является достаточно затратным, эффект от его реализации носит условный характер, однако его внедрение представляется необходимым для улучшения условий труда сотрудников организации.

## Список используемых источников

1. Афанасьева, О. С. Экспертиза условий труда: специальная оценка условий труда на предприятиях : учебное пособие / О. С. Афанасьева, О. В. Тихонова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2020. — 80 с. — ISBN 978-5-7782-4146-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99246.html>

2. Безопасность технологических процессов: учебное пособие / Е. В. Гаевая, Е. В. Захарова, С. С. Тарасова, В. З. Бурлаенко. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2020. — 104 с. — ISBN 978-5-9961-2260-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115038.html>

3. Даниленко, О.В. Теоретико-методологические аспекты подготовки и защиты научно-исследовательской работы [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / О.В. Даниленко, И.Н. Корнева, Тихонова Я.Г.. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 182 с. Учебно-методическое пособие.

4. Зиновьева, О. М. Экспертиза безопасности: охрана труда : практикум / О. М. Зиновьева, А. М. Меркулова, Н. А. Смирнова. — Москва : Издательский Дом МИСиС, 2018. — 84 с. — ISBN 978-5-906953-59-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/84431.html>

5. Иванчина Ю.В. Специальная оценка условий труда сквозь призму функций трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 31 - 34.

6. Комментарий к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» / М. А. Беляев, В. Ю. Коржов, Э. Р. Курманов [и др.]. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 134 с. — Текст :

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/30509.html>

7. Кукушкина В. В. Организация научно-исследовательской работы студентов (магистров) [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. В. Кукушкина. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 264 с. : ил. - (Высшее образование. Магистратура). - ISBN 978-5-16-004167-4

8. Курбатов, В. А. Безопасность жизнедеятельности. Условия труда : учебное пособие для бакалавров / В. А. Курбатов, Ю. С. Рысин, С. Л. Яблочников. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 95 с. — ISBN 978-5-4487-0776-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/105662.html>

9. Методология эксперимента : учеб. пособие / Э.А. Соснин, Б.Н. Пойзнер. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 162 с.

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

11. Постановление Правительства РФ от 30.06.2014 N 599 «О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда» // Собрание законодательства РФ. 2014. N 27. Ст. 3780.

12. Романович, А. А. Безопасность технологических процессов и производств. Практикум : учебное пособие / А. А. Романович, Е. И. Чеховской. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2018. — 57 с. — Текст :

электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89853.html>

13. СанПиН 2.2.1/2.1.1.1076-01 "2.2.1/2.1.1. Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация предприятий, планировка и застройка населенных мест. Гигиенические требования к инсоляции и солнцезащите помещений жилых и общественных зданий и территорий", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19.10.2001, введены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 25.10.2001 N 29, действуют в редакции от 10.04.2017.

14. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.05.2003, введены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 N 118, действуют в редакции от 03.09.2010.

15. СанПиН 2.1.4.1074-01 "2.1.4. Питьевая вода и водоснабжение населенных мест. Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения. Контроль качества. Гигиенические требования к обеспечению безопасности систем горячего водоснабжения", введены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 26.09.2001 N 24, действуют в редакции от 28.06.2010.

16. Серегина Л.В. Особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда: Научно-практическое пособие; Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова // Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. 2015. С. 173.

17. Скачкова Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 2. С. 27 - 31.
18. Соловей Ю.П. Принципы осуществления публичной администрацией дискреционных полномочий // Административное право и процесс. 2018. N 7. С. 5 - 15.
19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020)// Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
20. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «О специальной оценке условий труда»// Собрание законодательства РФ», 30.12.2013, N 52 (часть I), ст. 6991.
21. Федеральный закон от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений».
22. Федорович В. Специальная оценка условий труда // Практический бухгалтерский учет. 2018. N 11. С. 42 - 52.
23. Хоруженко Д. Специальная оценка условий труда // Кадровик.ру. 2014. N 6. С. 10 - 17.
24. Чудова Е.А. Законодательство о специальной оценке условий труда: новые правовые категории и вопросы терминологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 3. С. 28.
25. Чудова Е.А. Некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2. С. 53.
26. Abramyan, S. Assurance of environmental safety of conventional overhaul and reconstruction technologies for trunk pipelines/ S.Abramyan // IOP Conference Series Materials Science and Engineering 451:012199 · December 2018 with 78 Reads [Электронный ресурс]. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/329658169\\_Assurance\\_of\\_environmental\\_safety\\_of\\_conventional\\_overhaul\\_and\\_reconstruction\\_technologies\\_for\\_trunk\\_pipelines](https://www.researchgate.net/publication/329658169_Assurance_of_environmental_safety_of_conventional_overhaul_and_reconstruction_technologies_for_trunk_pipelines) (дата обращения: 19.05.2019). 58. Edmondson, S. Time dependent metal



loss-type defects assessment/ S.Edmondson// RESEARCH / DEVELOPMENT / TECHNOLOGY [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.pipeline-journal.net/pdf/ptj-3-2018.pdf>

27. Haldar, A. and Mahadevan, S. Reliability Assessment Using Stochastic Finite Element Analysis/ Haldar, A. and Mahadevan, S. - New York: Wiley&Sons, 2000. – P.35-81. 61. Zholobov, V. V. An analysis of changes to transient processes occurring in trunk pipelines as a result of introducing drag-reducing agents/ V. V. Zholobov D. I. Varybok D. V. Egorov// Pipeline Science & Technology. - Vol 1 No 2 Sep 30, 2017 [Электронный ресурс]. — URL: <https://pipelinescience.com/index.php/PST/article/view/41>

28. L.V. Stepanova Peculiarities of the use of personal protective equipment by employees as protection against industrial contamination and mechanical damage // 3rd International Scientific and Practical Conference on Industrial Safety at Mineral Resources Companies in the 21st Century: scientific conference abstracts/St. Petersburg Mining University. St. Petersburg, 2016. p. 78.

29. Parsons K. C. (2007) Protective clothing: heat exchange and physiological objectives, Ergonomics, 31:7,991-1007, DOI: 10.1080/00140138808966738

30. Personal protective equipment. Textbook/Team of authors led by Yu.G. Sorokin. Moscow. 2007. 288 p.

Приложение А

Методы и способы повышения эффективности организации труда МУП «ЖКУ МО Славный»



Рисунок А.1 – Методы и способы повышения эффективности организации труда МУП «ЖКУ МО Славный»