

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

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

Управление персоналом
(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организаций

Обучающийся

П.В. Образцов

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук Т.В. Полтева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Тема «Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала организации» актуальна, так как на производительность труда влияет эффективная организация рабочего процесса, режима труда и отдыха персонала.

Цель – разработать мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации.

Задачи: изучить теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации; провести анализ режима труда и отдыха персонала организации; разработать мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации.

Предмет – режим труда и отдых персонала организации.

Объект – ООО «Газпром добыча Уренгой».

Практическая значимость исследования заключается в возможности апробации разработанных мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала в условиях деятельности ООО «Газпром добыча Уренгой».

Предлагаемые решения направлены на повышение работоспособности сотрудников, снижение уровня производственного утомления и, как следствие, увеличение общей эффективности производственного процесса.

Структура работы состоит из введения, трех основных разделов, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем работы составляет 50 страниц без приложений.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации	6
1.1 Сущность и виды режима труда и отдыха персонала организации	6
1.2 Показатели оценки эффективности режима труда и отдыха персонала организаций	12
2 Анализ режима труда и отдыха персонала ООО «Газпром добыча Уренгой»	17
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Газпром добыча Уренгой»	17
2.2 Анализ труда и отдыха персонала организации	23
3 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала ООО «Газпром добыча Уренгой».....	37
3.1 Мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации	37
3.2 Оценка экономической эффективности разработанных мероприятий .	51
Заключение	45
Список используемой литературы	47
Приложение А Бухгалтерская отчетность ООО «Газпром добыча Уренгой»	51
Приложение Б Отчет об аттестации условий труда	54
Приложение В Индивидуальная психофизическая карта условий труда	56

Введение

Тема актуальна, так как на производительность труда влияет эффективная организация рабочего процесса, режима труда и отдыха персонала.

В процессе трудовой деятельности физиологическое состояние работников подвержено колебаниям, особенно при выполнении однообразных операций, провоцирующих развитие утомления и функциональных перегрузок. Для обеспечения стабильной работоспособности персонала и повышения производственной результативности требуется научно обоснованное планирование трудового процесса, включая оптимальное чередование периодов активности и восстановления.

Цель – разработать мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации.

Задачи:

- изучить теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации;
- провести анализ режима труда и отдыха персонала организации;
- разработать мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации.

Предмет – режим труда и отдых персонала организации.

Объект – ООО «Газпром добыча Уренгой».

Информационно-методическую основу составили периодические издания, экономические обзоры, статистическая информация, статистический материал, новостной портал, а также методы анализа, синтеза, обобщения, графический метод, расчетно-аналитический метод и другие методы.

Теоретическую основу составили труды авторов в области управления, организации труда и отдыха персонала, к числу которых относятся А. Я. Анцупов [1], Г. А. Архангельский, Е. М. Бабосов, Э. Э Болдырева, В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова, С. В. Малинин, М. О. Горчак и другие авторы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности аprobации разработанных мероприятий по совершенствованию режима труда и отдыха персонала в условиях деятельности ООО «Газпром добыча Уренгой». Предлагаемые решения направлены на повышение работоспособности сотрудников, снижение уровня производственного утомления и, как следствие, увеличение общей эффективности производственного процесса.

Структура работы состоит из введения, трех основных разделов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

В первом разделе раскрыта экономическая и организационная сущность режима труда и отдыха, охарактеризованы его виды, а также представлены основные показатели оценки эффективности режимов работы в организациях.

Во втором разделе дана технико-экономическая характеристика ООО «Газпром добыча Уренгой», а также проведен анализ существующей системы организации режима труда и отдыха персонала, выявлены ее сильные и слабые стороны.

Третий раздел содержит комплекс предложений по совершенствованию режимов труда и отдыха, обоснование их внедрения и оценку ожидаемой эффективности, выраженной в экономических и производственных показателях.

1 Теоретические аспекты режима труда и отдыха персонала организации

1.1 Сущность и виды режима труда и отдыха персонала организации

Важным аспектом деятельности организации выступает рационализм режима труда и отдыха персонала. В обратном случае ситуация ухудшается, а именно снижается производительность труда почасовая, происходит потеря рабочего времени, у сотрудников происходит переутомление, пропадает желание эффективно работать [20].

С точки зрения М.О. Горчак «режим труда и отдыха – это своего рода некий упорядоченный комплекс чередования времени работы и перерывов для снятия усталости организма человека. Это является основным главным системно образующим фактором условий труда, влияющим как на тяжесть, так и напряженность работы» [7, с. 28].

По мнению В. Н. Шитова «режим труда и отдыха – это регламентированная продолжительность и чередование периодов работы и отдыха в течение смены, суток, недели, устанавливаемые в зависимости от особенностей трудовых процессов и обеспечивающие поддержание высокой работоспособности и здоровья работающих» [23, с. 149].

В. Б. Бычин говорит о том, что «рационализация режимов труда и отдыха – это эффективное средство и компонент снижения тяжести, напряженности работы [6]. Оптимальное социально-экономическое, а так же и физиологическое обоснование режима труда и отдыха дает гарантию устойчивой высокой работоспособности, а так же сохранение и укрепление здоровья трудящихся на предприятии, заметно улучшает настроение людей, дает открыться широким возможностям для лучшего продолжения образования, культурного отдыха и развлечений, и конечно воспитания детей» [8, с. 203].

Структура режима труда и отдыха персонала организации представлена на рисунке 1.

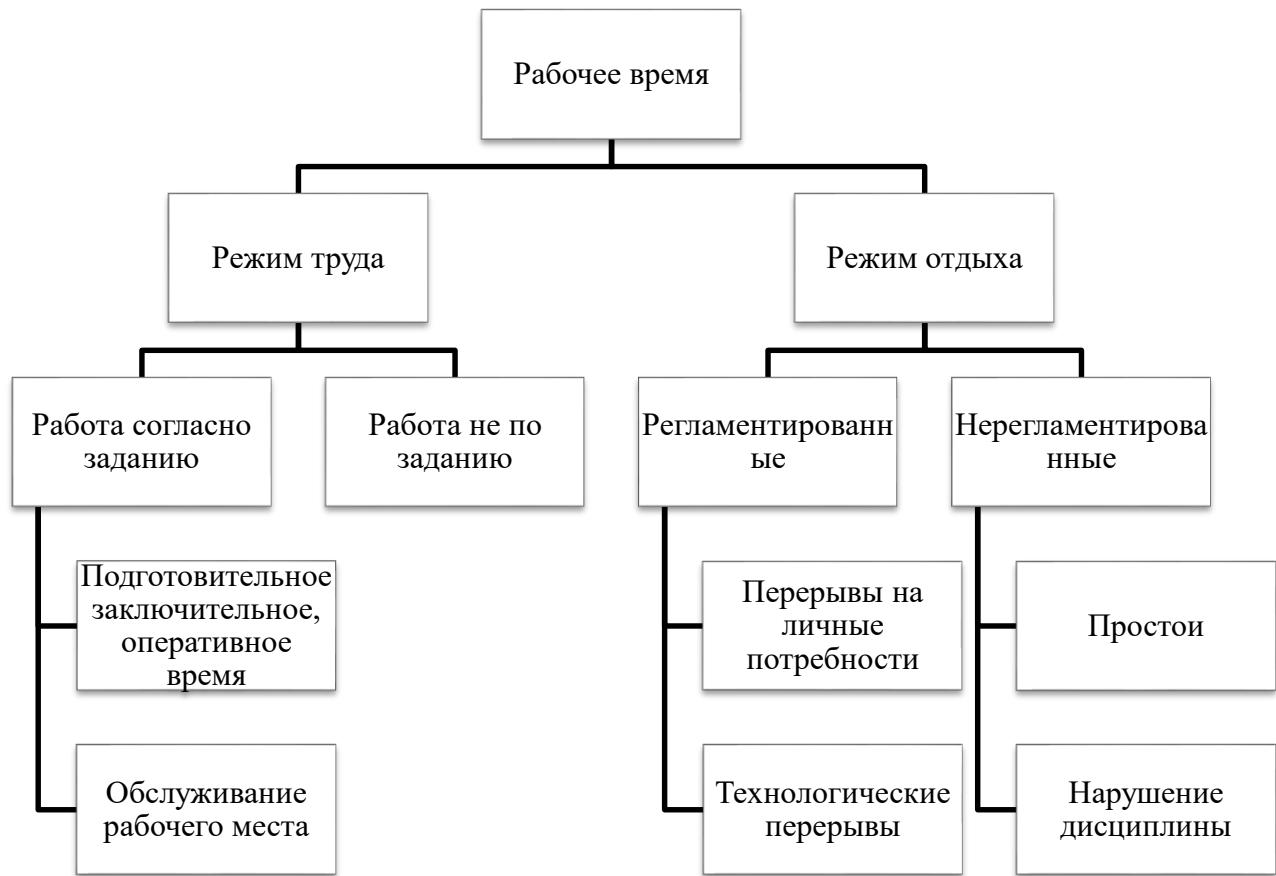


Рисунок 1 – Структура режима труда и отдыха персонала организации

Согласно рисунку 1, режим труда персонала может осуществляться согласно заданию в соответствии с выполняемыми функциональными обязанностями той или иной должности и работа не по заданию, дополнительно назначенная вышестоящим руководством.

Режим отдыха может быть регламентирован и не регламентирован, в случае последнего появляются простои, нарушается дисциплина [16].

При формировании локальных нормативных документов, регулирующих структуру рабочего времени и режимы отдыха, необходимо строго соблюдать положения, закрепленные в Трудовом кодексе РФ. Согласно ст. 106 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить работникам достаточные

временные ресурсы для восстановления физических и психоэмоциональных сил [21].

Перечень форм отдыха, предусмотренных действующим законодательством, изложен в статье 107 ТК РФ. К ним относятся: «технологические перерывы в пределах трудового дня (смены), междусменный отдых, еженедельные выходные, нерабочие праздничные дни, а также ежегодные оплачиваемые отпуска» [21].

«Формирование благоприятной трудовой среды непосредственно способствует повышению производственной эффективности, что выгодно прежде всего работодателю» [15]. Снижение работоспособности к завершению смены может быть существенно минимизировано при условии рационального распределения времени восстановления. Наибольшую эффективность обеспечивают перерывы, начинающиеся сразу после завершения фазы пиковой производительности, что позволяет предупредить развитие утомления и сохранить высокий уровень внимания в течение всего рабочего периода [1].

В экономической литературе на сегодняшний день выделяют следующие режимы труда в зависимости от рабочего времени персонала организации, представлены на рисунке 2.

Годовой режим работы персонала организации является самым распространенным видом, определяется высокой работоспособностью. Однако работоспособность снижается в период предвкушения предстоящего отдыха, так осознавая, что ты уже скоро пойдешь в отпуск, у сотрудника начинается формироваться подсознательный настрой, накопленное утомление [22].

Недельный режим работы персонала установлен законодательными нормами в зависимости от специфики деятельности организации, учитывая сменность работы. Наиболее популярный на сегодняшний день двухсменный график [14].

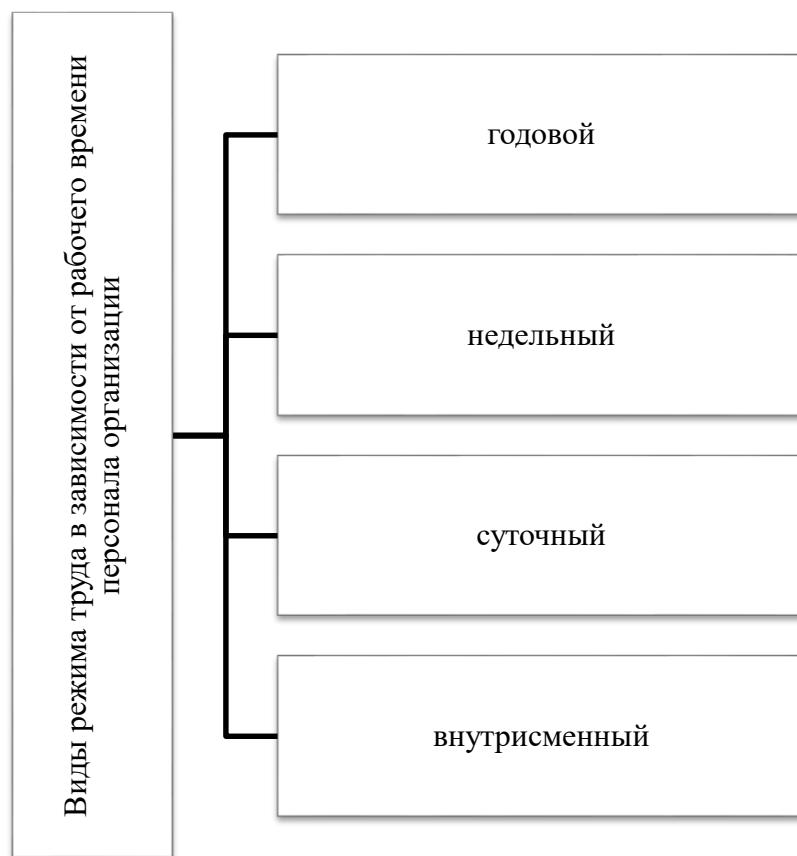


Рисунок 2 – Виды режима труда в зависимости от рабочего времени персонала организации

«При суточном режиме работы наиболее высокая работоспособность определяется до вечернего времени, далее, исходя из физиологических функций организма, происходит спад и утомленность. Внутри смены режим труда и отдыха – это чередование рабочего времени и времени отдыха в течение всей рабочей смены. Корнем для разработки абсолютно любого внутрисменного режима труда и отдыха является уровень динамики работоспособности» [21, с. 157].

Рассмотренные выше режимы труда в зависимости от рабочего времени персонала организации взаимосвязаны между собой. Для сохранения высокой производительности труда и улучшения настроения работодателю необходимо вовремя предоставлять персоналу качественный отдых [24].

По мнению М. О. Горчак «время отдыха – это время, в течение которого работник абсолютно свободен от исполнения любых трудовых обязанностей, которое он может использовать на свое усмотрение» [7, с. 16].

Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ) время отдыха подразделяется на следующие виды, представленные на рисунке 3 [21].

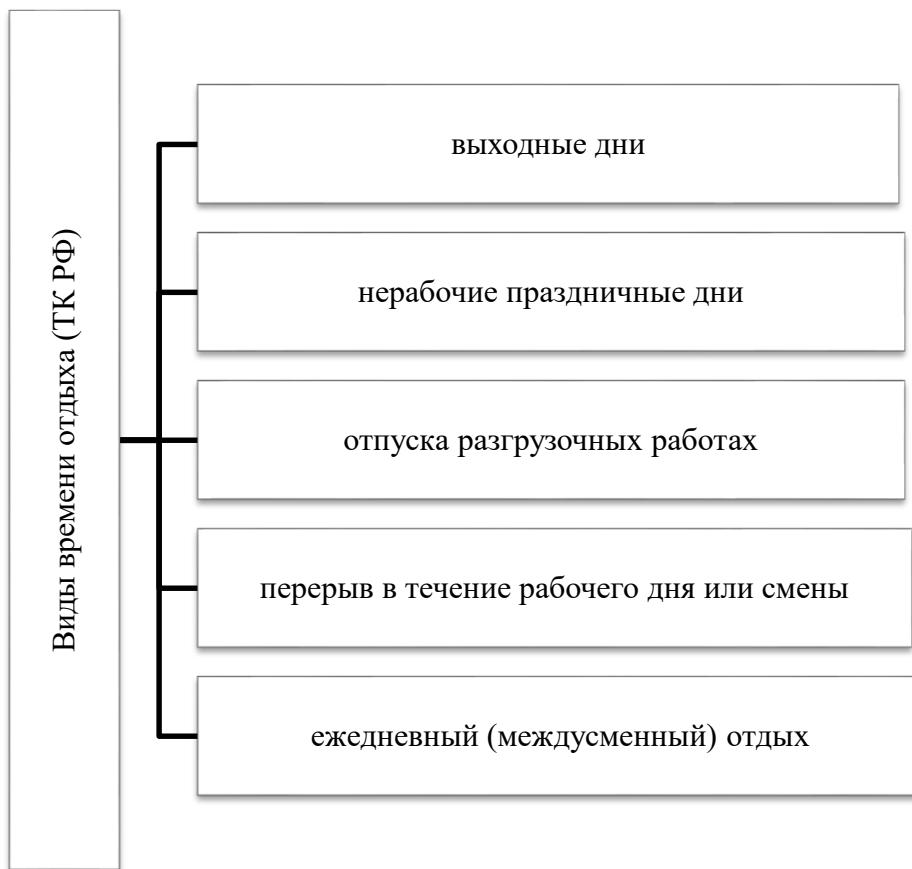


Рисунок 3 – Виды времени отдыха в соответствии с ТК РФ

Согласно ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени составляет сорок часов в неделю, за исключением граждан инвалидов и граждан, труд которых отнесен к особо опасным видам [21].

Режим труда и отдыха персонала организация устанавливает самостоятельно [28], основные критерии представлены на рисунке 4.

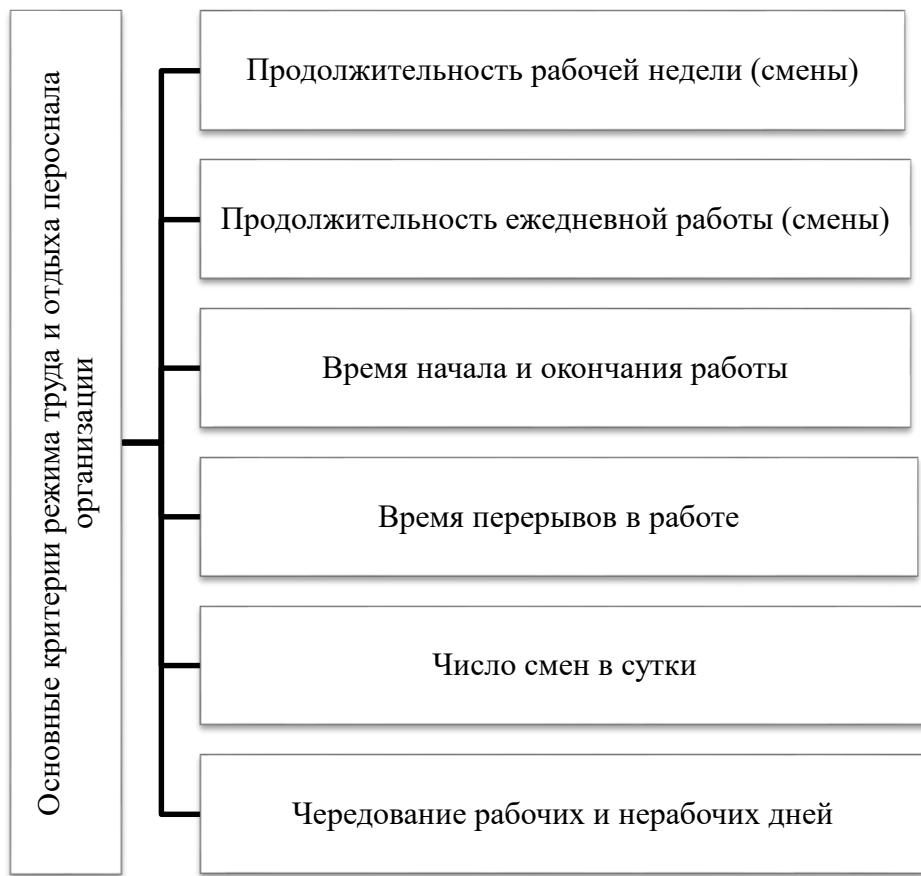


Рисунок 4 – Основные критерии режима труда и отдыха персонала организации

Несбалансированное соотношение между продолжительностью трудовой активности и временными интервалами восстановления способствует формированию устойчивого переутомления и психофизиологического перенапряжения среди работников [25].

Отсутствие четко структурированной системы чередования труда и отдыха негативно сказывается на общем функциональном состоянии персонала, снижая его профессиональную выносливость и продуктивность [26].

Поэтому для построения эффективной структуры режима труда и отдыха персонала организации необходимо учитывать следующие критерии: требования законодательства, возраст и пол сотрудников, специфику производства, объем трудовых нагрузок и другие [27].

1.2 Показатели оценки эффективности режима труда и отдыха персонала организации

Разработка оптимальной модели чередования трудовой деятельности и восстановительных периодов в рамках организации основывается на комплексном учете социальных факторов, психофизиологических особенностей персонала, а также экономических параметров, определяющих эффективность использования трудовых ресурсов.

В качестве социальных критериев сотрудник учитывает привлекательность работы, условия для дальнейшего развития, содержание выполняемых функций и другое [17].

Условия труда должны быть равномерно распределены и оптимальны по отношению к нервным и физическим нагрузкам. Ровная напряженность труда, использование современного оборудования, высокая заработная плата влияет на рост производительности труда персонала [18].

Ключевыми индикаторами эффективности организации режима труда и отдыха персонала выступают: полное использование рабочего времени сотрудника, соответствие выполняемых функций установленным должностным обязанностям, а также обеспечение рациональной трудовой нагрузки, соответствующей нормам интенсивности и продолжительности [7].

С точки зрения И. Б. Дураковой «экономическая эффективность организационных мероприятий в системе организации труда и управления персоналом определяется величиной снижения затрат живого и овеществленного труда, а значит, повышением производительности труда» [10, с. 76].

Для оценки эффективности труда и отдыха персонала организации используют фотографию рабочего времени, анализируют использование рабочего времени и кадрового состава, проводят оценку рентабельности персонала.

А. П. Егоршин пишет «фотография рабочего времени предполагает контроль всех процессов и временных затрат на рабочем месте. Цель – выявить потери рабочего времени и причины их возникновения, чтобы оптимизировать трудовой процесс» [11, с. 231].

Виды фотографий рабочего времени представлены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Виды фотографий рабочего времени персонала организации

Индивидуальный вид фотографии рабочего времени осуществляется в рамках выполнения работы одного сотрудника организации во время выполнения основной работы.

При групповой фотографии осуществляется контроль нескольких сотрудников.

Командная и бригадная фотография позволяет определить трудовую активность определенного коллектива [13].

Собственные трудовые операции оценивает самофотографирование персонала.

При анализе рабочего времени сопоставляются фактические и плановые показатели, текущие показатели с предшествующими показателями за интересующий период, выявляются отклонения [9].

Далее рассмотрены показатели, определяющие эффективность труда и отдыха персонала организации.

Формула расчета выработки (далее В) на одного сотрудника организации (формула 1):

$$B = \frac{\Pi}{\chi_{cp}}, \quad (1)$$

где Π – объем произведенной продукции;

χ_{cp} – средняя численность персонала организации [11].

Формула расчета среднечасовой выработки (далее ВЧ) персонала организации (формула 2):

$$BCh = \frac{\Pi}{\chiCh}, \quad (2)$$

где Π – объем произведенной продукции;

χCh – число отработанных часов сотрудником [11].

Формула 3 расчета среднедневной выработки (далее ВД) персонала организации:

$$Bd = \frac{\Pi}{Od}, \quad (3)$$

где Π – объем произведенной продукции;

Od – число отработанных дней сотрудником [2].

Анализ кадрового состава организации способствует выявлению причин потерь рабочего времени. Далее представлены формулы расчета.

Формула 4 расчета коэффициента оборота по найму (далее КН) персонала организации:

$$КН = \frac{ПП}{СЧ}, \quad (4)$$

где ПП – количество принятого персонала за текущий год;

СЧ – средняя численность персонала организации [2].

Формула 5 расчета коэффициента оборота по увольнению (далее КУ) персонала организации:

$$КУ = \frac{ЧУ}{СЧ}, \quad (5)$$

где ЧУ – количество уволенного персонала за текущий год;

СЧ – средняя численность персонала организации.

Формула 6 расчета коэффициента текучести кадрового состава (далее КТ) организации:

$$КТ = \frac{ЧУсж+ЧУпи}{СЧ}, \quad (6)$$

где ЧУсж – количество уволенного персонала по собственному желанию за текущий год;

ЧУпи – количество уволенного персонала по инициативе руководства организации за текущий год;

СЧ – средняя численность персонала организации [3].

Формула 7 расчета коэффициента постоянства кадрового состава (далее КП) организации:

$$КП = \frac{ПП-ЧУ}{СЧ}, \quad (7)$$

где ПП – количество принятого персонала за текущий год;

ЧУ – количество уволенного персонала за текущий год;

СЧ – средняя численность персонала организации [3].

Важным показателем, определяющим эффективность труда и отдыха, выступает рентабельность персонала (далее РП), позволяющая оценить количество приносимой прибыли с каждого сотрудника организации, формула 8 расчета:

$$РП = \frac{B-ЗП}{ЗП} \cdot 100\%, \quad (8)$$

где В – выручка организации;

ЗП – заработка плата персонала [5].

Следовательно, неправильно выстроенная система режима труда и отдыха приводит к переутомлению и перенапряжению персонала. Поэтому для построения эффективной структуры режима труда и отдыха персонала организаций необходимо учитывать следующие критерии: требования законодательства, возраст и пол сотрудников, специфику производства, объем трудовых нагрузок и другие [20].

Для построения эффективной структуры режима труда и отдыха персонала организаций учитываются социальные, психофизиологические и экономические критерии. Для оценки эффективности труда и отдыха персонала организаций используют фотографию рабочего времени, анализируют использование рабочего времени и кадрового состава, проводят оценку рентабельности персонала [19].

2 Анализ режима труда и отдыха персонала ООО «Газпром добыча Уренгой»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Газпром добыча Уренгой»

База – ООО «Газпром добыча Уренгой».

Адрес организации: 629307, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Новый Уренгой, ул. Железнодорожная, д. 8.

«Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Уренгой» - 100 % дочернее предприятие публичного акционерного общества «Газпром» [15].

ООО «Газпром добыча Уренгой» разрабатывает крупнейшее в России Уренгойское нефтегазоконденсатное месторождение (Большой Уренгой), открытое в 1966 году. По запасам углеводородов Уренгойское месторождение отнесено по объему своих запасов к уникальным. Здесь есть все виды углеводородного сырья: газ, нефть, газовый конденсат, которые залегают на глубинах от тысячи до четырех тысяч метров» [10].

«В состав уникального производственного комплекса организации входят: 23 установки комплексной подготовки газа, 2 цеха по добыче газа, газового конденсата и нефти, 20 дожимных компрессорных станций, 5 станций охлаждения газа, свыше 2800 скважин, две компрессорные станции по утилизации попутного нефтяного газа и насосная станция подачи конденсата.

Основные виды производственной деятельности организации: добыча природного газа, газового конденсата и нефти, подготовка к транспорту углеводородного сырья, формирование сырьевой базы» [10].

Организационная структура предприятия представлена на рисунке 6.

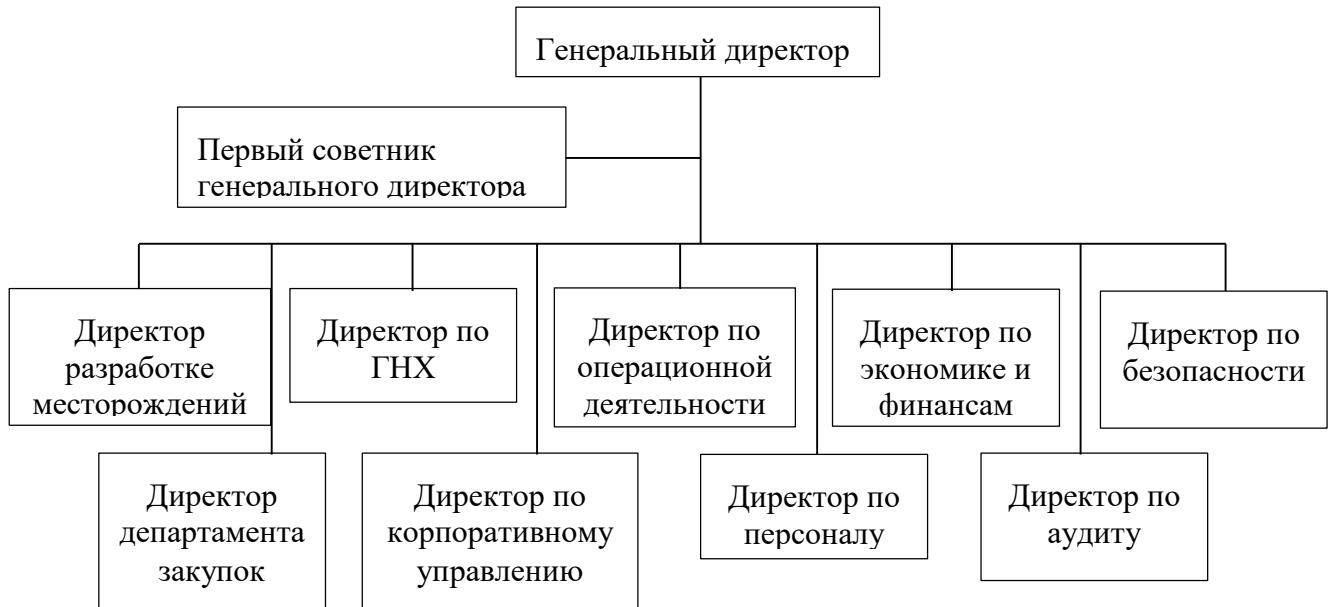


Рисунок 6 – Организационная структура управления ООО «Газпром добыча Уренгой»

Организационная структура управления является устоявшейся и не требует реорганизации. Права и ответственности на предприятии распределены в соответствии с должностными инструкциями предприятия. Так как предприятие имеет частную форму собственности и относительно небольшие масштабы, в организации применяется гибкая система оперативного и бюджетного планирования.

В таблице 1 представлены основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «Газпром добыча Уренгой» за 2021–2023 гг.. Анализ приведенных данных позволяет оценить динамику ключевых параметров функционирования предприятия, таких как объемы добычи, численность персонала, фонд оплаты труда, уровень выручки и рентабельности.

Данные таблицы основываются на материалах, представленных в Приложении А, таблицах А1-А2, и служат базой для дальнейших аналитических расчетов, в том числе оценки влияния действующего режима труда и отдыха на производственные и экономические результаты

Таблица 1 – Организационно-экономические показатели деятельности ООО «Газпром добыча Уренгой»

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2022 г. - 2021 г.		2023 г. - 2022 г.	
				Абс. изм. (+/-)	Темп прирос- та, %	Абс. изм. (+/-)	Темп прирос- та, %
Выручка, тыс. руб.	407428388	600337391	553609277	192909003	47,35	-46728114	-7,78
Себестоимость продаж, тыс. руб.	411605959	492803513	536331650	81197554	19,73	43528137	8,83
Валовая прибыль, тыс. руб.	-4177571	107533878	17277627	111711449	-2674,08	-90256251	-83,93
Управленческие расходы, тыс. руб.	10282053	12567166	13478892	2285113	22,22	911726	7,25
Коммерческие расходы, тыс. руб.	161	2871	0	2710	1683,23	-2871	-100,00
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-14459785	94963841	3798735	109423626	-756,74	-91165106	-96,00
Чистая прибыль, тыс. руб.	7129265	81434757	2254904	74305492	1042,26	-79179853	-97,23
Основные средства, тыс. руб.	49343323	72885157	71196765	23541834	47,71	-1688392	-2,32
Оборотные активы, тыс. руб.	92578994	200006141	95171260	107427147	116,04	104834881	-52,42
Численность ППП, чел.	16073	16145	16193	72	0,45	48	0,30
Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	9643812	10849633	12047669	1205821	12,50	1198036	11,04
Производительность труда работающего, тыс. руб.	25349	37184	34188	11835,48	46,69	-2995,92	-8,06
Среднегодовая заработка плата работающего, тыс. руб.	600	672	744	72,01	12,00	71,99	10,71
Фондоотдача	8,26	8,24	7,78	-0,02	-0,25	-0,46	-5,60
Оборачиваемость активов, раз	4,40	3,00	5,82	-1,40	-31,80	2,82	93,80
Рентабельность продаж, %	-3,55	15,82	0,69	19,37	-545,71	-15,13	-95,66

Продолжение таблицы 1

Показатели	2021 г.	2022 г.	2023 г.	Изменение			
				2022 г. - 2021 г.		2023 г. - 2022 г.	
				Абс. изм. (+/-)	Темп прирос- та, %	Абс. изм. (+/-)	Темп прирос- та, %
Рентабельность производства, %	-3,43	18,79	0,69	22,22	-648,25	-18,10	-96,32
Затраты на рубль выручки, коп.	103,55	84,18	99,31	-19,37	-18,70	15,13	17,98

Темп прироста выручки организации за 2021-2022 гг. составил 47,35%, однако уже в 2023 году наблюдается отрицательная тенденция в размере 7,78%. Темп прироста себестоимости продаж в 2023 году составил 8,83%, рисунок 7.

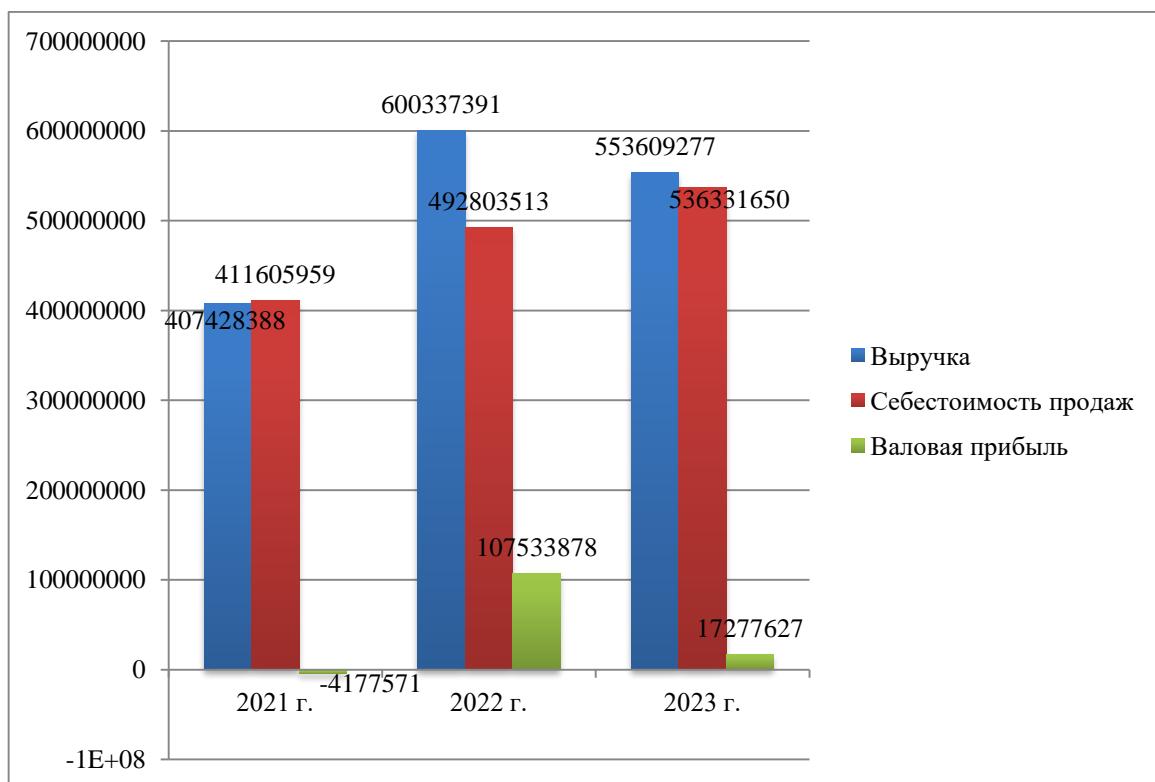


Рисунок 7 – Динамика финансовых результатов в тыс. руб.

В 2021 году ООО «Газпром добыча Уренгой» получило валовый убыток, однако в 2022 году валовая прибыль возросла на 111711449 т.р.

За период увеличились управленческие расходы, сократились коммерческие расходы.

В результате темп прироста чистой прибыли в 2022 году составил 1042,26%, в 2023 году прибыль сократилась на 96%, рисунок 8.

Снижение чистой прибыли свидетельствует об ухудшении эффективности деятельности ООО «Газпром добыча Уренгой».

Основные средства организации за 2021-2023 гг. возросли, увеличились оборотные активы, темп прироста в 2022 году составил 116,04%.

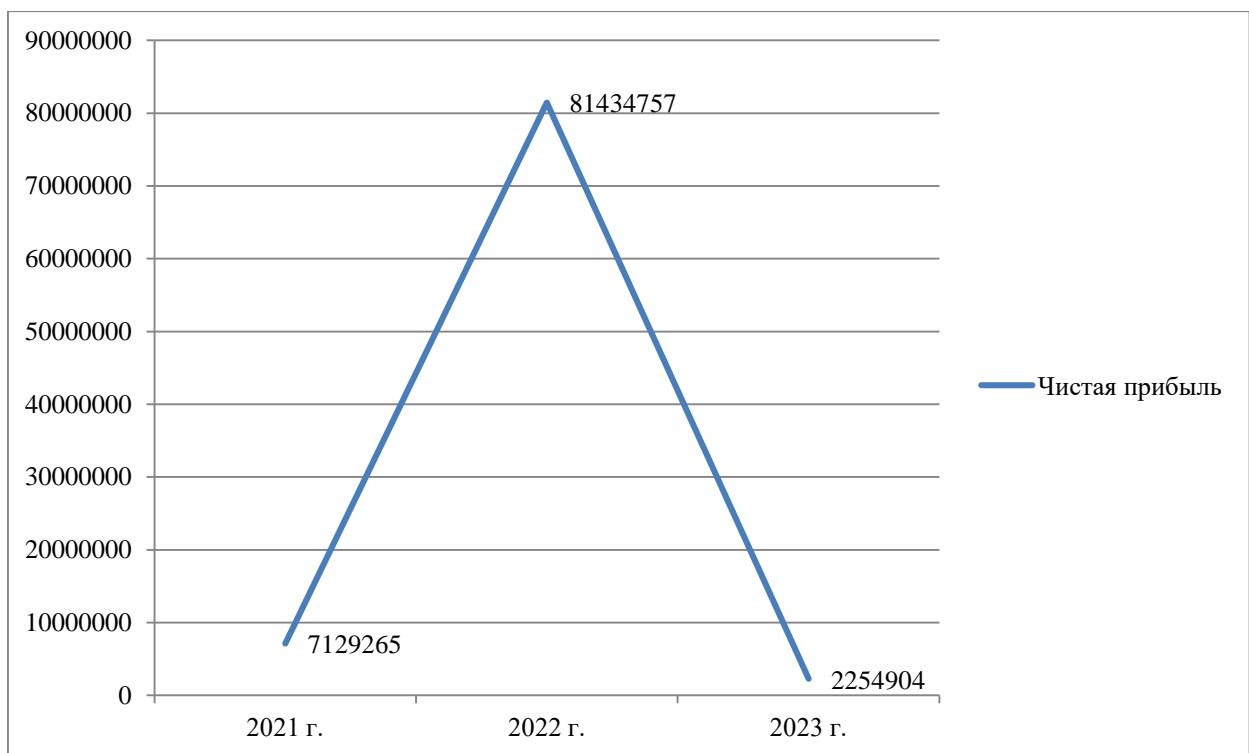


Рисунок 8 – Динамика чистой прибыли в тыс. руб.

За 2021-2023 гг. численность персонала ООО «Газпром добыча Уренгой» возросла, вместе с ростом численности возрос фонд оплаты, производительности труда и среднегодовой заработной платы.

Однако за 2022-2023 гг. наблюдается спад производительности труда на 8,06%.

За период сократилось количество производимой продукции на рубль основных фондов, о чем свидетельствует снижение фондоотдачи с 8,26 до 7,78.

Оборачиваемость активов возросла с 4,4 до 5,82 раз. За 2022-2023 гг. наблюдается снижение рентабельности ООО «Газпром добыча Уренгой», рисунок 9.

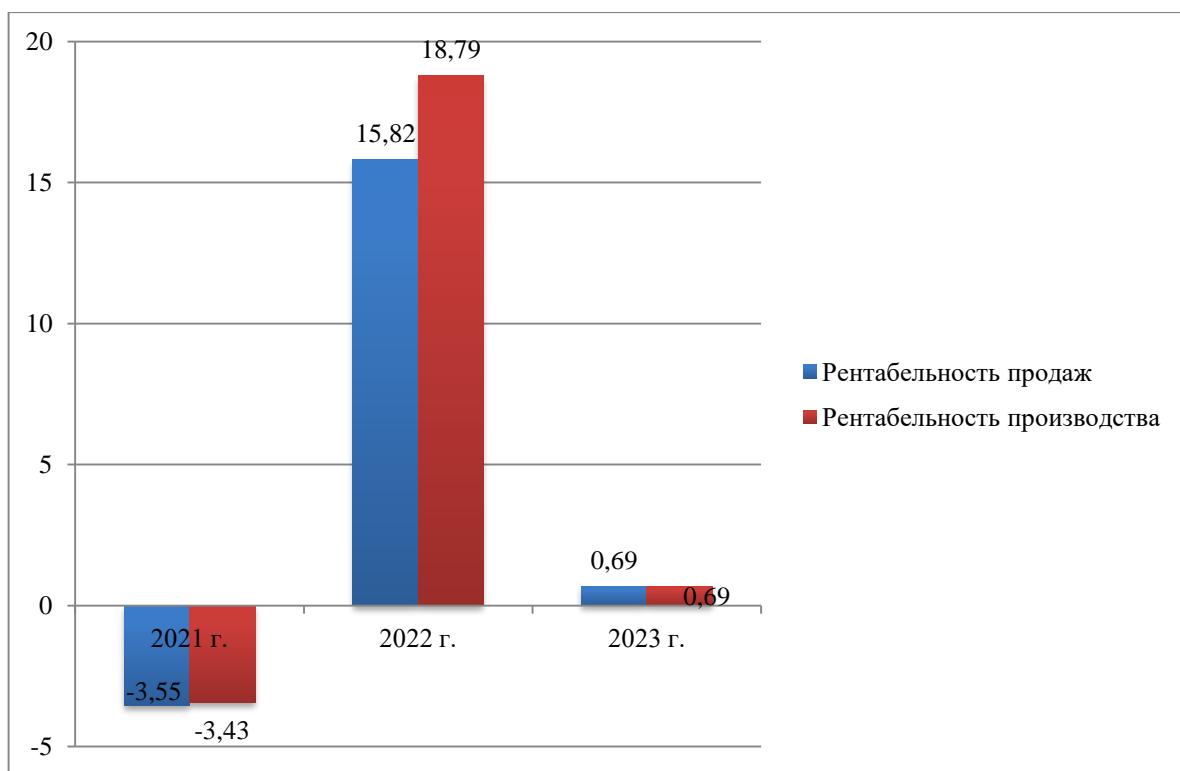


Рисунок 9 – Динамика рентабельности в %

Затраты на рубль выручки в 2022 году сократились на 18,7%, в 2023 году темп прироста составил 17,98%.

Следовательно, эффективность деятельности ООО «Газпром добыча Уренгой» в 2022 году повысилась, однако в 2023 году наблюдается спад выручки, прибыли, производительности труда, рентабельности, растут затраты на рубль выручки, что характеризуют деятельность с отрицательной стороны.

2.2 Анализ труда и отдыха персонала организации

В рамках нефтегазодобывающего управления ООО «Газпром добыча Уренгой» трудовая деятельность сотрудников регулируется действующими нормативно-правовыми актами. «Для работников предприятия установлена стандартная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, распределенная на пять дней с двумя выходными (суббота и воскресенье). Для женщин, занятых в структурных подразделениях компании, функционирующих в районах Крайнего Севера, предусмотрен сокращенный режим труда, составляющий 36 часов в неделю. При этом продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, что соответствует установленным законодательным нормам» [15].

Режим рабочего дня, время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания при пятидневной рабочей неделе устанавливается:

- при нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю):
 - начало работы – 08.30;
 - перерыв: с 12.30 до 14.00 – по пятницам, с 13.00 до 14.30 – в остальные дни;
 - окончание работы – 18.00;
 - выходные дни: суббота, воскресенье.
- при сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю):
 - начало работы – 08.30;
 - перерыв: с 13.00 до 14.30 (кроме пятницы);
 - окончание работы: 12.30 – по пятницам, 18.00 – в остальные дни;
 - выходные дни: суббота, воскресенье.

«В рамках рабочего дня (смены) сотрудники имеют право на перерыв, предназначенный для отдыха и приема пищи, длительность которого

варьируется от 30 минут до двух часов» [15]. Данный промежуток времени не учитывается при расчете рабочей нагрузки и не подлежит оплате. Работники вправе распоряжаться им по своему усмотрению, включая возможность покинуть рабочее место.

Сотрудники, находящиеся в служебных командировках, подчиняются установленному в принимающих организациях режиму труда и отдыха. Исключение составляют специалисты транспортной отрасли и службы охраны, для которых регламентируется особый порядок организации рабочего времени в связи со спецификой их профессиональной деятельности.

Для работников, выполняющих трудовые обязанности вахтовым методом, при котором ежедневное возвращение к месту постоянного проживания невозможно, режим труда и отдыха определяется в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

Основные положения организации вахтового труда в ООО «Газпром добыча Уренгой» регламентируются внутренним документом – Положением о вахтовом методе организации работ, утвержденным приказом предприятия от 30.10.2012 № 1135. Данный порядок обеспечивает соблюдение прав сотрудников и регулирует условия их трудовой деятельности в удаленных районах.

«Работодатель вправе привлекать сотрудников к выполнению трудовых обязанностей за рамками установленной для них продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации» [15]. Данное привлечение осуществляется с учетом норм действующего законодательства, условий Коллективного договора, локальных нормативных актов и положений трудового договора. Дополнительная работа возможна в следующих случаях:

- при выполнении сверхурочных трудовых обязанностей;
- при занятии должности, предусматривающей режим ненормированного рабочего дня;

- при осуществлении трудовой деятельности на условиях совместительства.

Объем допустимой сверхурочной занятости ограничен трудовым законодательством: для одного сотрудника продолжительность такой работы не может превышать четырех часов в течение двух последовательных рабочих дней, а совокупный годовой лимит установлен на уровне 120 часов. Работодатель несет обязанность по ведению детального учета времени, фактически затраченного каждым работником на выполнение сверхурочных функций, с целью обеспечения строгого соблюдения установленных нормативных пределов.

«Ненормированный рабочий день представляет собой специальный режим организации труда, при котором отдельные категории сотрудников могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Такое привлечение осуществляется эпизодически и только по распоряжению работодателя» [15]. Перечень должностей, на которых применяется данный режим, определяется Коллективным договором организации.

По инициативе работника работодатель вправе рассмотреть возможность заключения дополнительного трудового соглашения, предусматривающего выполнение профессиональных обязанностей по другой специальности, квалификации или должности. Такая форма занятости осуществляется за пределами основной продолжительности рабочего времени и оформляется в установленном порядке как внутреннее совместительство.

При этом совокупная продолжительность рабочего времени, приходящегося на совмещаемую деятельность, не должна превышать 50 % от нормативной продолжительности рабочего времени, установленной для соответствующей категории персонала в пределах определенного учетного периода.

Организация дежурств сотрудников в праздничные и выходные дни допускается исключительно при строгом соблюдении требований действующего трудового законодательства. Регламентом, определяющим порядок привлечения персонала к такой форме трудовой активности, выступает «Положение об организации дежурств в нерабочие праздничные и выходные дни, предпраздничные дни и дни, следующие за нерабочими праздничными и выходными днями», утвержденное приказом ООО «Газпром добыча Уренгой» от 28.01.2016 № 100.

В общем случае выполнение трудовых обязанностей в указанные дни не допускается. Исключения составляют только те ситуации, которые предусмотрены нормами Трудового кодекса Российской Федерации. «Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 5 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства» [21].

Исполнение трудовых обязанностей в дни, отнесенные к праздничным или выходным, возможно лишь при наступлении обстоятельств, предусмотренных законодательством, и осуществляется в строгом соответствии с нормами, регламентированными ст. 113 ТК РФ.

Если работник выразил желание получить дополнительный день отдыха взамен работы в выходной или праздничный день, то такой день предоставляется, но не оплачивается. При этом за саму работу в указанный день работнику выплачивается заработка плата в одинарном размере.

«Для сотрудников, выполняющих трудовые обязанности в холодный период года на открытых площадках или в неотапливаемых помещениях, а также для грузчиков, осуществляющих погрузочно-разгрузочные операции, предусмотрены специальные перерывы для обогрева и отдыха. Эти перерывы предоставляются в соответствии с действующими законодательными нормами и входят в состав рабочего времени. Работодатель обязан организовать и оборудовать соответствующие помещения, чтобы сотрудники могли согреться и отдохнуть в условиях пониженных температур.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется на основе утвержденного Графика отпусков, формируемого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации компании. По взаимной договоренности между сотрудником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на несколько частей, однако одна из них должна составлять не менее 14 календарных дней. Отпуск не предоставляется исключительно на выходные дни, что соответствует требованиям действующего трудового законодательства» [15].

Сотрудники, достигшие возраста 18 лет, могут проходить диспансеризацию в соответствии с установленным законодательством в области охраны здоровья. В рамках этой процедуры им предоставляется один оплачиваемый рабочий день раз в три года, с сохранением текущей должности и среднего заработка.

Рассчитаем показатели, определяющие эффективность труда и отдыха персонала организации.

Расчет выработки (В) на одного сотрудника организации в 2023 году:

$$B = \frac{\Pi}{\chi_{ср}} = \frac{553609277}{16193} = 34149,90 \text{ т.р.}$$

Полученные данные свидетельствуют о значительной эффективности трудовой деятельности, что играет ключевую роль при формировании

будущих направлений развития и совершенствовании производственных процессов.

Теперь рассчитаем среднечасовую выработку персонала организации. Возьмем 40-ка часовую неделю, сотрудники работают 5 дней в неделю, 52 недели в году, то:

$$\text{ЧЧ} = 40 \cdot 5 \cdot 52 = 10400 \text{ час.}$$

$$\text{ВЧ} = \frac{\Pi}{\text{ЧЧ}} = \frac{553609277}{10400} = 53142,58 \text{ т.р.}$$

Достижение показателя, превышающего 53 т.р. за час работы, демонстрирует существенную эффективность сотрудников, что особенно важно в условиях, когда значительные затраты на ресурсы способны заметно влиять на общие производственные результаты.

Вычислим среднедневную выработку (ВД) персонала организации:

$$\text{ВД} = \frac{\Pi}{\text{ОД}} = \frac{553609277}{260} = 2121547,94 \text{ т.р.}$$

Такой показатель отражает высокий уровень дневной производительности, что подтверждает умение компании не только рационально распределять рабочее время, но и обеспечивать максимальную отдачу на всех этапах производственного цикла.

Теперь перейдем к расчету коэффициентов текучести и постоянства кадрового состава. В 2023 году было принято на работу 100 человек, а уволено 50 человек.

Коэффициент оборота по найму (КН) персонала организации:

$$\text{КН} = \frac{\Pi\text{П}}{\text{СЧ}} = \frac{100}{16193} = 0,0062 \text{ или } 0,62\%.$$

Данный показатель свидетельствует о небольшом количестве новых наймов, что может указывать на стабильность в удержании сотрудников или отсутствие необходимости в значительном увеличении численности персонала.

Коэффициент оборота по увольнению (КУ) персонала организации:

$$КУ = \frac{\text{ЧУ}}{\text{СЧ}} = \frac{50}{16193} = 0,0031 \text{ или } 0,31\%.$$

Уровень текучести кадров ниже 1% указывает на высокую стабильность рабочей среды в компании.

Коэффициент текучести кадрового состава (КТ) организации. Уволенных по собственному желанию в 2023 году было 30 человек и по инициативе работодателя 20 человек. Тогда:

$$КТ = \frac{\text{ЧУсж+ЧУпи}}{\text{СЧ}} = \frac{30+20}{16193} = 0,0031 \text{ или } 0,31\%.$$

Данный показатель указывает на низкую текучесть кадров, что может быть положительным индикатором. Низкий уровень текучести часто свидетельствует о комфортной рабочей атмосфере, высокой степени удовлетворенности сотрудников условиями труда и привлекательности компании как работодателя.

Коэффициент постоянства кадрового состава (КП) организации:

$$КП = \frac{\text{ПП-ЧУ}}{\text{СЧ}} = \frac{100-50}{16193} = 0,0031 \text{ или } 0,31\%.$$

Значение коэффициента отражает стабильность кадрового состава, что свидетельствует о высокой эффективности подходов к управлению персоналом в компании.

Рентабельность персонала (РП), позволяющая оценить количество приносимой прибыли с каждого сотрудника организации:

$$РП = \frac{В-ЗП}{ЗП} \cdot 100\% = \frac{553609277 - 14047669}{12047669} \cdot 100\% = 4393,89\%.$$

Повышенное значение рентабельности трудовых ресурсов свидетельствует об эффективной системе управления персоналом, обеспечивающей существенную финансовую отдачу на одного работника. Подобный результат может быть обусловлен как высокой степенью производительности, так и реализуемой кадровой стратегией, направленной на формирование и поддержание профессионального коллектива.

Результаты анализа производственно-экономических показателей ООО «Газпром добыча Уренгой» свидетельствуют о высокой эффективности использования трудового потенциала. Подтверждением служат расчетные данные, демонстрирующие значительный объем выработки на одного сотрудника, а также устойчиво высокие значения среднечасовой и среднедневной производительности. Указанные параметры отражают стабильность функционирования производственной системы и рациональный подход к управлению кадровыми и материальными ресурсами. Совокупность этих факторов обеспечивает предприятию устойчивый рост выручки и положительные показатели рентабельности, что подтверждает результативность организационных и управленческих решений в сфере трудовой деятельности.

В 2023 году ООО «Газпром добыча Уренгой» демонстрирует низкую текучесть кадров и высокую рентабельность персонала. Эти показатели говорят о благоприятной рабочей среде и эффективной кадровой политике, направленной на удержание сотрудников и рост их производительности.

Также проведем анализ условий труда на основании специальной оценки труда оператора по добыче нефти и газа от 2023 года.

В ходе проведения СОУТ использовались следующие нормативные документы, содержащие нормы и методы проведения измерений:

- Приказ от 24 января 2014 года номер 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [12];
- ГОСТ ISO 9612-2016 «Акустика. Измерения шума для оценки его воздействия на человека. Метод измерений на рабочих местах» (утвержден приказом Росстандарта от 21.10.2016 номер 1481);
- ГОСТ 31319-2006 «Вибрация. Измерение общей вибрации и оценка ее воздействия на человека. Требования к проведению измерений на рабочих местах» (утвержден приказом Росстандарта от 12.12.2007 номер 363);
- СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;
- ГОСТ 12.1.005-88 Система стандартов безопасности труда «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» (утвержден Постановлением Государственного комитета СССР по стандартам от 29.09.88 номер 3388) [2].

В рамках оценки параметров производственной среды были проведены инструментальные измерения по ключевым группам факторов, оказывающим влияние на условия труда работников. К ним отнесены:

- химические воздействия, обусловленные присутствием вредных веществ в рабочей зоне;
- виброакустические характеристики, включая уровень шума, инфразвука и общую вибрацию;
- параметры трудового процесса, отражающие физическую тяжесть выполняемой работы и сопряженные с ней нагрузки на физиологические системы организма.

На основании результатов специальной оценки условий труда рабочее место оператора по добыче нефти и газа в ООО «Газпром добыча Уренгой» было отнесено к классу 3.2, что, согласно действующей классификации, указывает на наличие вредных условий труда второй степени. Данный класс предполагает устойчивое воздействие производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы, и требует реализации комплекса мероприятий по снижению уровня профессиональных рисков.

В процессе анализа производственной среды были идентифицированы ключевые вредные и опасные факторы, влияющие на здоровье и безопасность оператора в ходе выполнения им трудовых обязанностей. К числу основных относятся: неблагоприятные физические факторы, такие как повышенный уровень шума, вибрация, колебания температуры; химическое воздействие, обусловленное возможным присутствием в атмосфере рабочих зон паров и газов, связанных с технологическим процессом; эргономические нагрузки, возникающие в условиях сменного режима работы и продолжительного пребывания на открытых площадках или в технических помещениях; потенциальные источники травмоопасности, включая перемещающиеся механизмы, скользкие поверхности, зоны с повышенной температурой. Установленные воздействия требуют разработки и последующего внедрения комплекса мероприятий, направленных на их минимизацию в целях повышения уровня промышленной безопасности и оптимизации условий труда.

Среди наиболее значимых факторов, выявленных в рамках специальной оценки условий труда, следует выделить:

- превышение допустимых нормативов по уровню шума в рабочем пространстве;
- высокий риск травматизма, связанный с возможным падением с высоты, включая падения с уровня собственного роста;
- вероятность существенного снижения концентрации кислорода в воздушной среде, создающая угрозу для здоровья и жизни работника.

Сводные данные по результатам СОУТ представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам

Наименование факторов производственной среды трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда
Химический	2
Биологический	-
Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	-
Шум	3,2
Инфразвук	2
Ультразвук воздушный	-
Вибрация общая	2
Вибрация локальная	-
Ионизирующие излучения	-
Параметры микроклимата	-
Параметры световой среды	-
Тяжесть трудового процесса	2
Напряженность трудового процесса	-
Итоговый класс (подкласс) условий труда	3.2

Важно отметить, что «работникам, занятым на данном рабочем месте, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- повышенная оплата труда в размере восьми процентов тарифной ставки (оклада);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней;
- проведение ежегодных оплачиваемых медицинских осмотров;
- право на досрочное назначение страховой пенсии на основании постановления кабинета министров СССР от 26 января 1991 года № 10» [15].

Анализ соотношения труда и отдыха персонала в ООО «Газпром добыча Уренгой» позволяет констатировать высокую степень организованности производственного процесса и рациональное управление ресурсами. Предприятие демонстрирует устойчивую положительную динамику финансовых показателей, включая выручку и рентабельность, что

обусловлено системным подходом к организации трудовой деятельности. Низкий уровень текучести кадров и высокая отдача от персонала подтверждают наличие эффективной кадровой стратегии, способствующей формированию стабильного трудового коллектива и росту производственной результативности. Полученные данные свидетельствуют о благоприятных условиях труда, которые создают основу для долгосрочной мотивации и профессионального развития работников. Значительный уровень рентабельности трудовых ресурсов указывает на успешную реализацию политики по управлению персоналом, обеспечивающей высокую экономическую эффективность деятельности на одного работника.

Для проведения углубленного анализа организации режима труда и отдыха персонала в ООО «Газпром добыча Уренгой» принципиально важно не ограничиваться описанием выявленных проблем, а дополнительно опираться на количественные показатели. Использование статистических данных позволяет не только объективизировать масштаб существующих затруднений, но и аргументированно обосновать необходимость корректирующих управленческих решений, направленных на оптимизацию производственной среды и повышение эффективности функционирования персонала.

Одним из актуальных вызовов в области регламентации труда и отдыха работников остается значительная физическая нагрузка и высокий уровень психоэмоционального напряжения, испытываемые персоналом. Согласно результатам внутреннего опроса, проведенного в 2023 г., 65% сотрудников отметили выраженное чувство усталости по завершении рабочей смены. При этом 40% респондентов указали на невозможность полноценного восстановления между вахтовыми периодами, что потенциально снижает эффективность труда и повышает риск производственного травматизма. Статистические данные свидетельствуют о том, что из общего числа работников компании (16193 чел.) в течение года 1123 человека (6,9%) обратились за медицинской помощью по причинам, связанным с

переутомлением и стрессовыми состояниями, что подчеркивает необходимость совершенствования условий труда и реорганизации восстановительных режимов.

Несмотря на низкий коэффициент текучести кадров, зафиксированный на уровне 0,31%, анализ динамики приема и увольнения персонала в 2023 г. выявляет отдельные аспекты, требующие внимания. В течение отчетного периода в компанию было трудоустроено 100 человек, тогда как 50 сотрудников покинули организацию. Подобное соотношение может отражать наличие определенного уровня неудовлетворенности условиями труда либо внутренней рабочей средой. Из числа уволившихся 60% прекратили трудовые отношения по собственной инициативе, при этом 34% из них акцентировали внимание на недостаточном уровне оплаты труда и слабой системе контроля производственной деятельности, рассматривая эти факторы в качестве основных причин ухода.

По результатам специальной оценки условий труда рабочая среда была отнесена к классу 3.2, что соответствует категории вредных условий второй степени. Наиболее значимое отклонение зафиксировано по уровню шума, который в ряде производственных зон достигает 85 дБ, тогда как оптимальный показатель составляет 55-60 дБ. Превышение нормативных значений создает повышенные риски для здоровья персонала, включая снижение слуховой функции, ухудшение концентрации внимания и развитие профессиональных заболеваний. Кроме того, воздействие акустических факторов негативно сказывается на безопасности производственного процесса, повышая вероятность ошибок и травматизма.

Проведенный анализ трудовой нагрузки показал, что 30% сотрудников, занятых на вахтовом методе, регулярно привлекаются к сверхурочной работе. В среднем один работник перерабатывает от 10 до 20 часов ежемесячно, что формирует до 240 дополнительных часов в год. Эти данные подтверждаются и сведениями системы учета рабочего времени: у 22% персонала объем сверхурочных часов превысил 120 часов в течение года. Систематические

переработки способствуют накоплению физического и психоэмоционального истощения, что усугубляет проблемы, связанные с профессиональным здоровьем. Согласно результатам внутреннего аудита, отмечена негативная тенденция в части производственного травматизма: за последние три года зафиксировано 12 случаев, что составляет 0,07% от общей численности персонала.

Несмотря на низкий удельный вес данного показателя, его наличие указывает на необходимость пересмотра подходов к нормированию труда и внедрения дополнительных мер по обеспечению безопасных условий работы.

Обобщенные результаты анализа указывают на наличие объективных трудностей, связанных с режимами труда и восстановления работников ООО «Газпром добыча Уренгой». Представленные статистические данные подтверждают необходимость системного пересмотра условий труда, оптимизации физической нагрузки и повышения степени удовлетворенности персонала своей профессиональной деятельностью.

Последовательная реализация указанных мер способна не только повысить уровень трудовой отдачи, но и существенно снизить риски производственного травматизма, обеспечивая более устойчивую и безопасную рабочую среду.

3 Разработка мероприятий по улучшению режима труда и отдыха персонала ООО «Газпром добыча Уренгой»

3.1 Мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации

В рамках совершенствования режимов труда и отдыха сотрудников ООО «Газпром добыча Уренгой» целесообразно реализация комплекса мероприятий, направленных на повышение адаптивности производственной среды и обеспечение устойчивой работоспособности персонала. В качестве приоритетных направлений можно выделить следующие:

- внедрение механизмов контроллинга посредством технологий геолокационного мониторинга, позволяющих отслеживать продолжительность и характер перемещений работников в производственной среде;
- проведение адресной аттестации условий труда с учетом индивидуальных особенностей каждого работника и характера его фактического присутствия в конкретной рабочей зоне;
- системный анализ полученных в ходе аттестации данных с фокусом на выявление психофизических факторов, влияющих на функциональное состояние работников;
- разработка и ведение индивидуальных психофизических карт условий труда, отражающих персональные особенности реагирования на производственные нагрузки;
- организация мониторинга эффективности внедренных мероприятий, направленных на оптимизацию условий труда, с целью последующей корректировки и повышения результативности реализуемых решений (таблица 3).

Таблица 3 – Реализация мероприятий по совершенствованию условий труда ООО «Газпром добыча Уренгой»

Мероприятие	Реализация
Внедрение контроллинга с помощью применения системы слежения по геолокации	Выбрать компанию, поставляющую на рынок данные услуги. Заключить договор сотрудничества, Провести внедрение проекта
Анализ данных аттестации рабочих	Составление отчета об аттестации; Выявление упущений и недостатков
Разработка документации, по психофизическим условиям труда для персонала	Замеры по психофизическим условиям труда для каждого рабочего; Составление карт по условиям труда на рабочих местах

Для обеспечения реального повышения качества условий труда и рационализации режимов отдыха сотрудников ООО «Газпром добыча Уренгой» необходимо переходить от декларативного подхода к поэтапной реализации конкретных мероприятий. В целях повышения управляемости и прозрачности процесса оптимизации условий труда ниже представлены расширенные характеристики и обоснования предложенных мероприятий, изложенных ранее в таблице 3.

Внедрение контроллинга с помощью применения системы слежения по геолокации.

Выбор компаний. Начальная стадия включает анализ рынка поставщиков, предлагающих системы геолокации. Определяются ключевые критерии, такие как:

- профессиональная репутация компании: выясняется, какие отзывы имеют предыдущие клиенты;
- опыт работы: предпочтение отдается компаниям, которые имеют опыт работы в сфере интеграции систем для организаций, занимающихся добывчей;
- технические возможности: рассматриваются существующие решения, такие как точность слежения, форму отчетности и возможность интеграции с другими системами компаний.

После анализа компаний составляется короткий список из трех-четырех потенциальных поставщиков для более глубокого обсуждения.

Несколько компаний в Новом Уренгое, которые предлагают услуги по контролю с помощью систем слежения по геолокации:

- «Ямальские Навигационные Технологии»;
- «Югра Смарт Сервис»;
- Montrans.ru;
- «Технология Тюмень».

Для полноценного анализа поставщиков, предлагающих услуги по контроллингу с применением систем геолокации, составим таблицу (таблица 4), в которой указаны ключевые критерии оценки каждой компании.

Таблица 4 – Компаний в Новом Уренгое, которые предлагают услуги по контролю с помощью систем слежения по геолокации

Название компании	Профессиональная репутация	Опыт работы в сфере интеграции	Технические возможности	Примечания
«Ямальские Навигационные Технологии»	Высокие оценки, положительные отзывы	Более 5 лет в сфере добычи	Высокая точность слежения, гибкие отчеты	Популярная компания в регионе
«Югра Смарт Сервис»	Средние отзывы, но опытные специалисты	3 года в добывающих отраслях	Средняя точность, ограниченная интеграция	Нужен анализ по клиентам
Montrans.ru	Положительная репутация у клиентов	Более 7 лет, опыт в разных отраслях	Высокая точность, хорошие возможности интеграции	Имеет практику в крупных проектах
«Технология Тюмень»	Положительные отзывы, надежная компания	4 года, много успешно завершенных проектов	Высокая точность, гибкость настроек	Рассматривается для долгосрочного сотрудничества

На основании этой таблицы можно будет более объективно подойти к выбору наиболее подходящего партнера для ООО «Газпром добыча Уренгой». После глубокой оценки данных факторов можно выбрать наиболее

подходящую компанию для заключения договора. Вероятными кандидатами для окончательного выбора могут стать «Ямальские Навигационные Технологии» и «Montrans.ru», учитывая их опыт и положительные отзывы. Выбираем «Ямальские Навигационные Технологии».

Заключение договора сотрудничества. Составляется прототип договора, который должен охватывать:

- объект и цели сотрудничества;
- обязанности сторон, включая техническую поддержку и обучение персонала;
- условия оплаты и гарантийные обязательства;
- сроки выполнения работ.

Прототип договора сотрудничества между ООО «Газпром добыча Уренгой» и «Ямальские Навигационные Технологии» может выглядеть следующим образом:

Договор сотрудничества.

город Уренгой.

Дата.

Объект и цели сотрудничества.

Настоящий Договор заключается между ООО «Газпром добыча Уренгой» (далее – Заказчик), в лице [ФИО, должность], действующего на основании [устава/доверенности], и «Ямальские Навигационные Технологии» (далее – Исполнитель), в лице [ФИО, должность], действующего на основании [устава/доверенности]. Целью сотрудничества является внедрение навигационных технологий и систем мониторинга на объекты Заказчика и обеспечение эффективного управления процессами добычи газа и других полезных ископаемых.

Обязанности сторон.

Исполнитель обязуется:

- предоставить заказчику услуги по внедрению навигационных технологий в соответствии с условиями настоящего договора;

- оказать техническую поддержку в течение всего срока действия договора, включая консультации и решение технических проблем;
- провести обучение персонала Заказчика, связанное с использованием предоставленных технологий, в том числе видеоконференции и учебные семинары.

Заказчик обязуется:

- предоставлять исполнителю в установленные сроки всю документацию, материалы и информацию, необходимые для надлежащего исполнения работ, а также обеспечить доступ к объектам, на которых предполагается реализация технологических решений;
- организовать доступ исполнителя к требуемым техническим ресурсам, необходимым для выполнения обязательств по настоящему договору;
- производить оплату выполненных работ в соответствии с условиями, закрепленными в настоящем договоре.

Условия оплаты и гарантитные обязательства.

Стоимость и объем работ устанавливаются в приложении, входящем в состав договора в качестве его неотъемлемого элемента. Финансовые расчеты осуществляются после подписания акта выполненных работ в сроки, согласованные сторонами. На весь объем оказанных услуг исполнитель предоставляет гарантию продолжительностью 12 месяцев, начиная с даты приема выполненных работ.

Сроки выполнения работ.

Конкретные сроки выполнения работ определяются сторонами путем согласования и утверждаются в графике, оформляемом до начала работ.

Исполнитель обязуется завершить работы в срок не позднее определенной даты, если иное не согласовано сторонами.

Прочие условия.

Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются в письменном виде и подписываются обеими сторонами.

Разногласия и споры, возникающие в рамках исполнения настоящего Договора либо в связи с его положениями, подлежат разрешению в судебном порядке в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, если иное не будет достигнуто сторонами путем предварительных переговоров.

Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.

Таким образом, представленный прототип договора охватывает все ключевые моменты, которые необходимо учесть при заключении соглашения между обеими сторонами.

Договор обсуждается с юридическим отделом и, после окончательных правок, подписывается обеими сторонами.

Проведение внедрения проекта. Этапы внедрения включают:

- подготовку технического задания, где будут указаны все требования к системе;
- установку программного обеспечения на серверы компании и настройку оборудования;
- обучение персонала, где представители поставщика проводят семинары и тренинги;
- тестирование системы на нескольких пилотных участках для выявления возможных проблем;
- запуск системы в полном объеме с учетом сбора обратной связи от пользователей.

Анализ данных аттестации рабочих.

Составление отчета об аттестации. Для анализа необходимо установить четкий план, в котором обозначены:

- период проведения аттестаций;
- определение ответственных лиц и структур, вовлеченных в процесс;
- условия и критерии оценки - это может включать опросы,

мониторинг производительности и осмотр рабочего места.

После сбора данных формируется отчет, который включает:

- итоговые оценки условий труда на различных участках;
- выявленные недостатки и проблемы, требующие немедленного внимания;
- рекомендации для улучшения условий.

Выявление упущений и недостатков. Этот этап включает в себя:

- анализ собранных данных в течение определенного времени;
- обсуждение замечаний с отделом охраны труда и представителей работников для получения дополнительной информации;
- формирование комплекса мер, направленных на устранение выявленных недостатков и улучшение рабочих условий.

Пример отчета о проведении аттестации условий труда представим в приложении Б.

Пример документации по психофизическим условиям труда представим в приложении В.

Выполнение указанных выше мероприятий требует системного подхода, включающего как собрать данные от работников, так и провести глубокий анализ полученной информации. Также необходимо разработать и вести документацию по психофизическим картам, что позволит не только диагностировать текущие условия труда, но и применять индивидуальные меры для улучшения ситуации. Информация, внесенная в карты, должна периодически обновляться для отслеживания изменений и обеспечения безопасности на рабочем месте.

Таким образом, подготовленные документы и подходы помогут ООО «Газпром добыча Уренгой» не только выполнять требования законодательства, но и создавать более комфортные и безопасные условия труда для своих сотрудников.

Разработка документации по психофизическим условиям труда для

персонала.

Замеры по психофизическим условиям труда. Важно разработать методику замеров, которая может включать:

- использование научно обоснованных методов для определения уровня стресса и утомляемости работников;
- опросники, разработанные на основе психологических исследований, которые помогут оценить психофизическое состояние сотрудников;
- проведение измерений на основе стандартов, к которым относятся освещенность, уровень шума и температура.

Составление карт по условиям труда на рабочих местах. Эта задача должна выполняться под руководством специалистов. Этапы включают:

- систематизацию собранной информации о каждом рабочем месте, включая данные об условиях труда и выявленные проблемы;
- создание визуальных карт, где представлены текущие условия и недостатки, а также предложения по улучшению;
- обсуждение карт с руководством и структурными подразделениями для выработки адекватных мер по улучшению условий труда на местах.

Эффективная реализация описанных выше мероприятий требует скоординированных действий различных структурных подразделений компании, включая ИТ-службу, отдел охраны труда и управление по работе с персоналом. Такой подход формирует основу для междисциплинарного взаимодействия, что, в свою очередь, способствует комплексному улучшению условий труда и повышает вероятность успешного внедрения проектных решений.

Одним из наиболее востребованных современных инструментов управленческого контроля выступает система мониторинга на основе геолокационных технологий. Внедрение механизмов контроллинга,

основанных на отслеживании пространственной активности работников, позволяет повысить прозрачность процессов, обеспечить контроль соблюдения трудового режима и повысить общий уровень трудовой дисциплины. Этот технологический подход, получивший широкое распространение в ряде европейских государств, в последние годы активно интегрируется и в практику российских предприятий.

Рассмотрим основные преимущества внедрения системы слежения за выездным персоналом компании, предлагаемого для внедрения в рамках рассматриваемой организации, рисунок 10.



Рисунок 10 – Основные достоинства использования слежения по геолокации

Ключевым элементом в реализации данной части проекта выступает процедура аттестации рабочих мест, призванная выявить совокупность факторов, оказывающих непосредственное воздействие на работника в условиях его фактического нахождения на производственной площадке. Проведение аттестации позволяет получить объективную картину профессиональных рисков и служит основой для принятия обоснованных решений по совершенствованию условий труда.

Реализация процесса начинается с привлечения специализированной

организации, обладающей соответствующей аккредитацией, либо с формирования внутренней аттестационной комиссии из числа компетентных сотрудников предприятия. На данном этапе разрабатываются регламент проведения оценки, а также определяется персональный состав комиссии, ответственной за проведение процедур.

Этапы проведения процедуры аттестации в ООО «Газпром добыча Уренгой» структурированы в таблице 5.

Таблица 5 – Этапы осуществления аттестации рабочего места в ООО «Газпром добыча Уренгой»

Условие труда	Факторы оценки	Порядок проведения (процедура)
Проведение соответствие между трудовыми условиями и гигиеническим нормам	фактор химии; факторы биологические; шумы на рабочем месте; особый климат в производственных помещений; различные вредоносные электромагнитные поля и опасные излучения; ионные излучения; свет; особая тяжесть трудовой деятельности	Анализ соответствия режима труда гигиеническим нормам, которые могут проводится с помощью инструментального обследования и анализ уровней факторов производственной среды и трудового процесса в процессе осуществления штатных производственных процессов и штатной деятельности компании
Предоставление сотрудникам компании всеми средствами индивидуальной защиты и спецодеждой	установление соотношения между СИЗ в наличии, и необходимыми СИЗ; проверка наличия подтверждающей документации соответствия средств защиты; целенаправленные и постоянные проверки достаточности обеспечения работников средствами защиты; анализ соответствия имеющихся средств фактическому состоянию условий труда	Анализ обеспечения персонала средствами защиты на рабочих местах, которые должны быть оформлены протоколам. В процессе анализа обеспечения персонала также может быть осуществлен анализ эффективности выданных персоналу средств защиты, поддерживающаяся выполнением требований стандартов безопасности труда, определяющих комплекс мероприятий по обеспечению эффективного использования СИЗ на рабочих местах.

Продолжение таблицы 5

Условие труда	Факторы оценки	Порядок проведения (процедура)
Травмоопасность на каждом из рабочих мест	оборудование на производстве; инструменты и оборудование; соответствие уровня подготовки персонала по вопросам охраны труда.	Уровень получения травм из-за производственного оборудования можно проводить с помощью оценки технической документации, которая содержит в себе требования к безопасности при осуществлении работы. Травмоопасность оборудования и инструментария нужно проводить внешним осмотром. Обязательным условием является наличие подтверждающей документации соответствия требованиям безопасности.
Общее состояние условий труда на предприятии	подклассы и классы условий труда, установленные в ходе анализа соответствия условий труда гигиеническим нормам; классы условий труда по травмоопасности; обеспечение персонала средствами защиты	Рабочее место признается аттестованным в случае полного соответствия всем условиям труда, без выявленных нарушений. В случае несоответствия условий труда рабочее место признается аттестованным с комплексной оценкой условий труда «не соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда».

В процессе работы аттестационная комиссия осуществляет комплексную оценку условий труда по ряду параметров, непосредственно влияющих на физиологическое и психоэмоциональное состояние персонала. Результаты фиксируются в индивидуальных картах рабочих мест, где отражаются данные фактических замеров по каждому из выявленных вредных и опасных факторов.

Следует отметить, что реализация комплекса мероприятий по совершенствованию организации труда в ООО «Газпром добыча Уренгой» требует определенных финансовых вложений. В условиях текущей экономической динамики и особенностей финансовой активности предприятия, данные затраты могут вызывать обеспокоенность со стороны управленческого звена. Тем не менее, долгосрочные инвестиции в безопасность и комфорт сотрудников служат основой устойчивого развития

производственной системы и повышения общей эффективности трудовой деятельности.

Комплекс разработанных мероприятий полностью сформирован и готов к практической реализации. Предполагаемые затраты на их внедрение являются экономически обоснованными и подлежат полной окупаемости за счет положительного эффекта от их применения. Реализация предложенных инициатив направлена на достижение значимых результатов в области организации труда и производственной эффективности.

Ожидаемые эффекты от внедрения мероприятий включают: формирование рациональных трудовых норм, способствующих повышению качества и продуктивности работы; сокращение случаев нарушения трудовой дисциплины за счет четкого регламентирования режимов труда и отдыха; повышение мотивационной вовлеченности персонала в достижение производственных целей; многократный рост производительности труда, что, в свою очередь, обеспечит прирост выручки и увеличение чистой прибыли предприятия.

Особое внимание уделено вопросам охраны труда в условиях воздействия низких температур. Работники ООО «Газпром добыча Уренгой», выполняющие трудовые обязанности в условиях пониженных температур, как в неотапливаемых производственных помещениях, так и на открытом воздухе в холодное время года, в обязательном порядке обеспечиваются регламентированными перерывами для отдыха и обогрева, в соответствии с требованиями действующих санитарных норм, норм охраны труда и локальных нормативных актов предприятия. Организация таких перерывов направлена на предотвращение переохлаждений, поддержание физиологических показателей организма в допустимых пределах, а также на снижение профессиональных рисков, связанных с работой в суровых климатических условиях Крайнего Севера.

С учетом современных требований к охране труда и гигиене труда, в рамках оптимизации режимов труда и отдыха в ООО «Газпром добыча

Уренгой» целесообразно предусмотреть включение в структуру рабочего времени дополнительных профилактических мероприятий, направленных на снижение утомляемости и профилактику профессиональных заболеваний. Особое значение это приобретает: при длительной работе за компьютером (операторы, диспетчеры, инженерно-технический персонал); при монотонной или статической работе, связанной с повторяющимися действиями и высокой нагрузкой на опорно-двигательный аппарат; в условиях интенсивного информационного и эмоционального напряжения. К числу таких мероприятий рекомендуется отнести: короткие регламентированные перерывы (микропауз) для производственной гимнастики; динамические паузы с элементами активного отдыха; организацию информационных уголков по профилактике профессиональных рисков; использование элементов эргономики рабочих мест и ротацию операций при наличии технической возможности. Конкретные параметры, включая продолжительность и порядок предоставления указанных перерывов, определяются на уровне внутренних нормативных актов предприятия.

В соответствии с положениями статьи 110 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников должна составлять не менее 42 часов подряд. Данный норматив является обязательным к соблюдению всеми работодателями вне зависимости от формы собственности и организационно-правовой структуры и подлежит отражению в локальных нормативных актах организации — в том числе в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности и должностных инструкциях. Привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и должно оформляться в строгом соответствии с установленным порядком. Такая работа подлежит повышенной оплате в соответствии с нормами статьи 153 ТК РФ или компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласованию с работником. При этом законодательством установлены категории

сотрудников, чье участие в работе в выходные и праздничные дни запрещено вне зависимости от обстоятельств. К ним относятся: беременные женщины (ст. 259 ТК РФ); несовершеннолетние работники (ст. 268 ТК РФ); иные лица, указанные в федеральных законах или локальных актах, исходя из условий труда и состояния здоровья.

Организация четко структурированных перерывов, в отличие от нерегламентированных простоев, оказывает положительное влияние на сохранение работоспособности персонала и стабильно высокий уровень производительности. Вместе с тем, для отдельных должностей в компании может устанавливаться специальный режим рабочего времени, отличающийся от общего графика, зафиксированного в правилах внутреннего трудового распорядка. Следует учитывать, что трудовое законодательство допускает наличие особых условий организации труда для отдельных категорий работников, включая тех, чья профессиональная деятельность связана с особыми климатическими, производственными или социальными условиями.

Перечислим несколько простых правил, которые помогут эффективно регламентировать перерывы в работе офисных сотрудников ООО «Газпром добыча Уренгой».

Режим труда и отдыха в ООО «Газпром добыча Уренгой» должен быть единообразным и прозрачным для всех категорий работников, с обязательным учетом особенностей производственного процесса, характера выполняемых функций (офисная деятельность, работа на объектах, использование компьютерной техники и др.), продолжительности смен и порядка чередования рабочих и выходных дней.

При разработке регламента необходимо учитывать специфику предприятия и обеспечить сбалансированное распределение времени труда и восстановления, соответствующее действующему трудовому законодательству и санитарным нормам. Все сотрудники организации должны быть ознакомлены с утвержденными нормативными документами, регламентирующими порядок предоставления перерывов, под личную

подпись, что подтвердит факт их информированности и соблюдение корпоративных требований.

Одновременно с этим целесообразно внедрение системы контроля использования перерывов, которая позволит не только отслеживать соблюдение установленного режима, но и повысит дисциплину и ответственность сотрудников. Такая система должна быть максимально простой, доступной и понятной для всех работников компании, вне зависимости от их должностной позиции или уровня технической подготовки.

3.2 Оценка экономической эффективности разработанных мероприятий

Ключевыми индикаторами успешности проведенного исследования выступают показатели социальной и экономической эффективности. Результативность предложенных мероприятий по оптимизации режима труда и отдыха будет выражаться в устойчивой позитивной динамике организационных и производственных процессов в рамках деятельности ООО «Газпром добыча Уренгой». К числу ожидаемых эффектов относятся снижение уровня текучести кадров, рост объемов предоставляемых услуг, расширение клиентской базы и повышение привлекательности компании для потенциальных заказчиков.

Взаимосвязь между социальной и экономической составляющими эффективности имеет принципиальное значение: именно социальная устойчивость внутри трудового коллектива, выражющаяся в удовлетворенности условиями труда, напрямую влияет на количественные и качественные показатели деятельности предприятия.

Таким образом, улучшение социальных аспектов функционирования организации (включая режим труда и отдыха) формирует основу для повышения производительности, уменьшения издержек, связанных с текучестью персонала, и укрепления конкурентных позиций на рынке.

Рассмотрим исходные данные для расчета эффективности от предложенного мероприятия, таблица 6.

Таблица 6 – Исходные данные для расчета эффективности мероприятия

Наименование показателя	Обозначение	Числовое значение
Количество персонала, задействованных в мероприятии	-	2
Общее количество работников компании	Чр	16193
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	Вф	34188
Среднегодовая зарплата персонала, тыс. руб.	Зср	744
% отчисления на обязательные соц. взносы	Сот	30
Общее время, минуты		480
Уменьшение трудоемкости процесса, %	Т	20,7

Используя данные таблицы 6, проведем расчет эффективности от внедренных мероприятий, таблица 7.

Таблица 7 – Расчет эффективности совершенствования системы

Наименование показателя	Методы расчета	Расчет показателя
Коэффициент уплотнения рабочего времени	$K_{уп} = T_{пот} / T_{общ}$ (9)	$K_{уп} = 20,7 / 480 = 0,04$
Увеличение производительности труда, %	$\Pi_{Tr} = K_{уп} \cdot 100 / (1 - K_{уп})$ (10)	$\Pi_{Tr} = 0,04 \cdot 100 / (1 - 0,04) = 4,1$
Условная экономия численности сотрудников, чел	$\mathcal{E}_{чр} = ЧР \cdot \Pi_{Tr} / (100 + \Pi_{Tr})$ (11)	$\mathcal{E}_{чр} = (16193 \cdot 4,1) / (100 + 4,1) = 637,8$
Рост производительности труда по клинике, %	$\Pi_T = (\mathcal{E}_{ч} \cdot 100) / (Ч - \mathcal{E}_{ч})$ (12)	$\Pi_T = (637,8 \cdot 100) / (16193 - 637,8) = 4,1$

Продолжение таблицы 7

Наименование показателя	Методы расчета	Расчет показателя
Условно-годовая экономия по заработной плате, тыс. руб.	$\text{Эзп} = \text{Эчр} \cdot \text{Зср}$ (13)	$\begin{aligned}\text{Эзп} &= 637,8 \cdot 744 \\ &= 474523,2\end{aligned}$
Условно-годовая экономия по отчислениям на социальные нужды, тыс. руб.	$\text{Эсн} = \text{Эзп} \cdot \text{Сот} / 100$ (14)	$\begin{aligned}\text{Эсн} &= 474523,2 \\ &\cdot 30,0 / 100 \\ &= 142356,96\end{aligned}$
Условно-годовая экономия по мероприятию, тыс. руб.	$\text{Эгод} = \text{Эзп} + \text{Эсн} + \text{Эусл}$ (15)	$\begin{aligned}\text{Эгод} &= 474523,2 \\ &+ 142356,96 \\ &= 616880,16\end{aligned}$

Рассчитаем затраты на внедрение системы слежения за персоналом используя геолокацию:

$$2160 \cdot 2 = 4320 \text{ р.}$$

$$616880160 - 4320 = 616875,84 \text{ т.р.}$$

Подготовленные и разработанные мероприятия по совершенствованию режима труда работников ООО «Газпром добыча Уренгой» обуславливает введения некоторых финансовых затрат, таблица 8.

Таблица 8 – Затраты на реализацию мероприятий по усовершенствованию режима труда сотрудников ООО «Газпром добыча Уренгой» (тыс. руб.)

Статья расходов	Сумма
Оборудование нового рабочего места сотрудника по организации и нормированию труда	15
Зарплата сотрудника по организации и нормированию труда	180 (в год – в среднем 15 т.р.)
Осуществление аттестации рабочих мест	30
Деятельность по нормированию труда	15
Итого	240

Таким образом, условно-годовая экономия по мероприятию составит:

$$616875,84 \text{ т.р.} - 240 \text{ т.р.} = 616635,84 \text{ т.р.}$$

В заключении можно сказать о том, что, что экономический эффект от разработанных мероприятий будет положительным. Предполагаемая выручка

составит 616635,84 т.р., и может быть увеличена в ходе реализации предложенных мероприятий.

Предприятие характеризуется устойчивыми экономическими результатами, включая высокий уровень рентабельности и стабильную выручку, что отражает эффективность организационной структуры и стратегически выверенный подход к управлению персоналом.

Низкий коэффициент текучести кадров в сочетании с высокой рентабельностью трудовых ресурсов свидетельствует о благоприятных внутренних условиях и продуманной кадровой политике, ориентированной на удержание квалифицированных специалистов и повышение их трудовой отдачи.

Указанные показатели подтверждают результативность применяемых методов управления человеческим капиталом. Реализация предложенных мероприятий позволит дополнительно оптимизировать режимы труда и восстановления, тем самым повысив общий уровень производственной эффективности.

Заключение

Итак, в результате выполнения работы, цель достигнута, разработаны мероприятия по улучшению режима труда и отдыха персонала организации.

По итогу выполнения работы можно сделать следующие выводы.

Понятие режима труда и отдыха включает в себя нормативно установленную продолжительность и последовательность периодов трудовой активности и восстановления в течение рабочей смены, суток и недели.

Указанные параметры формируются с учетом специфики производственных процессов и направлены на сохранение профессиональной работоспособности и поддержание здоровья работников.

Разработка эффективной модели режима труда и отдыха в организации требует комплексного подхода, основанного на интеграции социальных, психофизиологических и экономических факторов.

Только при всестороннем учете этих критериев возможно достижение баланса между производственными интересами и потребностями сотрудников. Оценка эффективности установленного режима осуществляется на основе ряда аналитических процедур.

В их числе: фотография рабочего времени, позволяющая зафиксировать структуру трудового дня; анализ использования рабочего времени и кадрового потенциала; а также расчет показателей рентабельности персонала.

Совокупность этих методов дает объективную картину уровня организации труда и позволяет определить направления для его оптимизации.

Результаты анализа системы организации труда и режима восстановления работников в ООО «Газпром добыча Уренгой» свидетельствуют о высокой степени упорядоченности производственных процессов и рациональном использовании внутренних ресурсов.

Предприятие демонстрирует устойчивую рентабельность и стабильный финансовый результат, что напрямую связано с эффективной структурой управления трудовыми ресурсами.

Показатели низкой текучести кадров и высокой производственной отдачи персонала подтверждают наличие благоприятного социально-трудового климата и взвешенной кадровой политики, направленной на укрепление профессионального потенциала коллектива.

Высокая рентабельность персонала служит прямым индикатором результативного использования человеческого капитала и подтверждает эффективность применяемых управленческих механизмов.

В качестве мероприятий по улучшению режимов труда и отдыха персонала ООО «Газпром добыча Уренгой», можно предложить следующие:

- внедрение контроллинга с помощью применения системы слежения по геолокации;
- проведение аттестации условий труда, индивидуально для каждого рабочего, по месту его непосредственного пребывания продолжительное количество времени;
- анализ данных аттестации рабочих на предмет психофизических условий труда;
- составление документации, в виде психофизических карт условий труда для персонала;
- проведение мониторинга, по эффективности реализации совершенствования условий труда персонала в организации.

Таким образом, условно-годовая экономия по мероприятию составит 616635,84 т.р.

В заключении можно сказать о том, что, что экономический эффект от разработанных мероприятий будет положительным. Предполагаемая выручка составит 616635,84 тыс. рублей, и может быть увеличена в ходе реализации предложенных мероприятий.

Список используемой литературы

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организаций», «Психология». 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- 391 с.- ISBN 978-5-238-01445-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028859>
2. Архангельский Г. А. Тайм-менеджмент. Полный курс : учебное пособие. – Москва : Альпина Паблишер, 2024. – 311 с. // IPR SMART: цифровой образовательный ресурс. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/137876.html> (дата обращения: 19.02.2025). – Режим доступа: по подписке.
3. Архангельский, Г. Время на отдых: Для тех, кто много работает : практическое руководство / Г. Архангельский. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 185 с. - ISBN 978-5-9614-4340-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2116601>
4. Бабосов, Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич. – Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. – 204 с. // IPR SMART: цифровой образовательный ресурс. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/132824.html> (дата обращения: 19.02.2025). – Режим доступа: по подписке.
5. Болдырева, Э. Э. Развитие системы управления организацией и адаптация систем управления персоналом / Э. Э. Болдырева, В. М. Джуха // Учет и статистика. – 2024. – Т. 21, № 1. – С. 94-102. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=64982325> (дата обращения: 20.02.2025). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
6. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. Москва : ИНФРА-М, 2025. 248 с. (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-020118-4. - Текст : электронный. -

URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2159177>

7. Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации : практикум / М. О. Горчак. - Москва : РИО Российской таможенной академии, 2018. - 48 с. - ISBN 978-5-9590-1023-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844246>

8. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебник / А. Ф. Денисов. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 316 с. // IPR SMART: цифровой образовательный ресурс. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/125594.html> (дата обращения: 21.02.2028). – Режим доступа: по подписке.

9. Долженкова, Ю. В. Подбор персонала: современные кадровые технологии : учебник и практикум для магистратуры и бакалавриата / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под ред. Ю. В. Долженковой. 2-е изд., пер. и доп. Москва: Прометей, 2024. 322 с. - ISBN 978-5-00172-588-6. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2144458>

10. Дураков И. Б. Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1939110> (дата обращения: 18.02.2025). – Режим доступа: по подписке.

11. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие / А. П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 352 с. – (Высшее образование). // Znarium : электронно-библиотечная система. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2113856> (дата обращения: 19.02.2025). – Режим доступа: по подписке.

12. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022.

13. Маркова, О. В. Развитие и обучение персонала : учебно-

методическое пособие. Москва : Директ-Медиа, 2023. - 160 с. - ISBN 978-5-4499-3552-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2148025>

14. Минева О. К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. Москва : ИНФРА-М, 2025. 160 с. (Высшее образование). — DOI 10.12737/18830. - ISBN 978-5-16-020657-8. Текст : электронный. URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2187021>

15. Официальный сайт ООО «Газпром добыча Уренгой». - Текст : электронный. - URL: <https://urengoy-dobycha.gazprom.ru/>

16. Полева М. В. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой. 2-е изд., испр. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2024. 273 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. (Высшее образование). DOI 10.12737/1003926. - ISBN 978-5-16-019023-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2079945>

17. Пурыжова Л. В. Исследование системы мотивации персонала производственного предприятия : монография / Л. В. Пурыжова, Л. В. Семенова, Д. В. Кашпаров. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 103 с. // IPR SMART: цифровой образовательный ресурс. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/137132.html> (дата обращения: 20.02.2022). – Режим доступа: по подписке.

18. Самыгин С. И. Управление персоналом / С.И. Самыгин. - Ростов: «Феникс», 2024 – 311 с.

19. Сотникова С. И. Управление персоналом организаций: современные технологии : учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С.И. Сотниковой. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2023. 513 с. (Высшее образование: Бакалавриат). DOI 10.12737/textbook_5bed839113b498.63715965. - ISBN 978-5-16-014117-6. Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2126946>

20. Суслов, Г. В. Управление персоналом организаций : учебное

пособие. Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. 154 с. (Высшее образование: Бакалавриат). DOI: <https://doi.org/10.12737/19073>. - ISBN 978-5-369-01564-3. - Текст : электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1048452>

21. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 22.11.2024) - Текст : электронный. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

22. Чуланова, О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации : монография. Москва : ИНФРА-М, 2023. 217 с. (Научная мысль). ISBN 978-5-16-018030-4. - Текст : электронный. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1905601>

23. Шитов, В. Н. Планирование, организация и управление деятельностью персонала структурного подразделения: учебное пособие. Москва: ИНФРА-М, 2025. 484 с. DOI 10.12737/2092351. - ISBN 978-5-16-019166-9. Текст: электронный. URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2092351>

24. Anthony, Robert. Management control systems / R. N. Anthony, J. Dearden, N. M. Bedfort. – 6 th ed. – Homewood, Il: IRWIN, 1989. – 925 p.

25. Bartol, Kathryn. Management / K. M. Bartol, D. C. Martin. – New York; St. Louis; San Francisco: McGraw-Hill, Inc., 1991. – 911 p.

26. Churchill, Gilbert (Jr.). Sales force management: planning, implementation, and control / G. A. Churchill, N. M. Ford, O. C. Walker. – 3 rd ed. – Homewood, Il; Boston, Ma: IRWIN, 1990. – 845 p.

27. Davies, Jeff. Managerial Economics: научное издание / J. R. Davies, S. Hughes. – London: Longman Group UK Ltd; [S. l.]: Macdonald & Evans Ltd, 1989. – 302 p.

28. Gaffen, Daphne. Administration in business / D. H. Gaffen. – 2 nd ed. – London; New York; Sydney: Holt, Rinehart and Winston, 1984. – 283 p.

Приложение А
Бухгалтерская отчетность ООО «Газпром добыча Уренгой»

Таблица А.1 – Бухгалтерский баланс ООО «Газпром добыча Уренгой»

Наименование показателя	Код	31.12.23	31.12.22	31.12.21	31.12.20	31.12.19	31.12.18	31.12.17	31.12.16	31.12.15
АКТИВ										
I. ВНЕОБОРТОНЫЕ АКТИВЫ										
Нематериальные активы	1110	368 078	317 705	7 215	13 335	2 581	345	142	127	112
Результаты исследований и разработок	1120	-	0	3 106	4 171	7 640	7 884	16 799	25 714	34 629
Нематериальные поисковые активы	1130	613 687	613 680	613 657	613 657	613 657	613 657	613 657	648 891	648 891
Материальные поисковые активы	1140	2 291 720	1 234 415	161 700	70 616	1 207 316	1 369 807	742 422	2 223 727	1 483 150
Основные средства	1150	71 196 785	72 885 157	49 343 323	37 238 997	38 346 168	46 914 738	48 952 747	54 576 257	63 185 138
Финансовые вложения	1170	1 305 415	1 305 415	918 215	918 219	910 719	78 487	55 987	55 987	55 987
Отложенные налоговые активы	1180	3 515 848	2 580 547	2 444 868	2 388 383	2 099 541	2 173 815	2 107 932	1 884 732	1 672 132
Прочие внеоборотные активы	1190	473 060	2 058 974	2 521 708	1 104 633	514 635	777 676	878 401	2 054 436	429 538
Итого по разделу I	1100	79 754 373	80 995 893	56 003 792	42 352 011	43 702 237	51 936 187	53 368 087	61 469 851	67 509 555
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ										
Запасы	1210	4 106 785	4 072 309	3 800 727	4 490 563	4 284 337	4 224 522	4 843 373	5 418 552	5 806 188
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	1 230 622	970 210	1 265 882	678 886	3 405 873	2 968 128	3 484 435	4 382 321	10 106 207
Дебиторская задолженность	1230	89 652 283	194 718 839	87 384 635	67 980 045	65 948 484	80 585 518	56 001 433	39 269 027	31 768 188
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1 056	1 395	2 255	1 747	1 600	14 056	1 026	1 141 325	3 185 974
Прочие оборотные активы	1260	180 534	243 388	126 495	44 559	51 707	60 177	81 757	94 512	39 579
Итого по разделу II	1200	95 171 280	200 006 141	92 578 994	73 195 800	73 689 981	87 852 401	84 412 024	50 285 737	50 706 098
БАЛАНС	1600	174 925 633	281 002 034	148 582 786	115 547 811	117 392 218	139 788 588	117 780 091	111 755 588	118 215 651

Продолжение Приложения А

Продолжение Таблицы А.1

ПАССИВ										
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ										
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	12 659 049	12 659 049	12 659 049	12 659 059	12 659 059	12 659 059	12 659 059	12 659 059	12 659 059
Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	0	22 165 899	22 219 808	20 641 106	28 225 635	28 276 792	24 897 511
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	1 935 100	1 935 100	1 935 100	1 935 100	1 935 100	1 935 100	1 935 100	1 935 100	1 935 100
Резервный капитал	1360	1 898 857	1 898 857	1 898 857	1 898 859	1 898 859	1 898 859	1 852 681	1 514 409	1 504 729
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	2 288 856	116 481 813	42 832 692	18 455 822	19 306 021	21 761 354	9 318 210	5 797 711	(1 012 103)
Итого по разделу III	1300	18 781 862	132 974 819	59 325 698	57 114 739	58 018 847	58 895 478	51 090 685	48 183 071	39 984 298
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА										
Отложенные налоговые обязательства	1420	7 188 634	6 396 112	6 777 700	3 414 143	3 595 090	3 316 360	452 799	428 880	358 022
Оценочные обязательства	1430	22 529 907	26 870 082	533 698	701 551	497 915	265 048	298 115	217 443	147 655
Прочие обязательства	1450	1 642 173	2 487 129	2 178 347	3 387 171	1 413 817	2 962 278	3 771 288	11 622 761	7 043 718
Итого по разделу IV	1400	31 360 714	35 753 323	9 489 745	7 502 885	5 506 822	6 543 684	4 522 182	12 289 084	7 549 393
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА										
Кредиторская задолженность	1520	111 077 030	101 199 086	69 679 595	41 472 545	44 721 303	66 033 771	52 939 716	43 443 683	63 456 644
Доходы будущих периодов	1530	43 973	50 544	66 518	78 688	84 733	99 808	116 412	11 171	9 205
Оценочные обязательства	1540	12 820 359	10 694 061	9 845 031	9 380 094	9 060 513	8 215 847	8 211 086	7 848 599	7 216 113
Прочие обязательства	1550	841 695	330 221	176 209	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу V	1500	124 783 057	112 273 892	79 767 353	50 930 207	53 888 549	74 349 426	61 267 224	51 303 453	70 681 982
БАЛАНС	1700	174 925 633	281 002 034	148 582 786	115 547 811	117 392 218	139 788 588	117 780 091	111 755 588	118 215 651

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Отчет о финансовых результатах ООО «Газпром добыча Уренгой»

Наименование показателя	Код	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Выручка	2110	553 609 277	600 337 391	407 428 388	270 016 044	303 917 676	305 114 404	272 928 648	211 491 225
Себестоимость продаж	2120	(536 331 650)	(492 803 513)	(411 605 959)	(263 262 374)	(290 227 249)	(286 886 580)	(254 595 231)	(193 714 580)
Баланская прибыль (убыток)	2100	17 277 627	107 533 878	(4 177 571)	16 753 670	13 690 427	18 227 824	18 333 417	17 776 645
Коммерческие расходы	2210	-	(2 871)	(181)	(330)	(333)	(4 840)	(2 768)	(1 867)
Управленческие расходы	2220	(13 478 892)	(12 567 166)	(10 282 053)	(9 459 427)	(10 417 622)	(12 919 217)	(11 504 939)	(11 296 199)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	3 798 735	94 983 841	(14 459 785)	7 293 913	3 272 472	5 303 758	6 825 710	6 473 579
Доходы от участия в других организациях	2310	48 808	10 086 940	23 261 238	12 151 059	16 545 397	17 731 639	7 815 239	5 014 044
Проценты к получению	2320	1	1	-	-	7	9	1 428	12 595
Проценты к уплате	2330	(183 735)	(121 040)	-	-	-	-	-	-
Прочие доходы	2340	5 274 120	870 087	1 512 451	1 802 065	2 304 317	1 784 224	2 047 836	931 304
Прочие расходы	2350	(4 704 898)	(5 984 252)	(3 897 810)	(4 938 978)	(4 342 186)	(4 244 993)	(5 579 207)	(3 683 569)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	4 233 031	99 795 577	6 416 092	16 308 059	17 780 027	20 574 537	11 111 006	8 752 953
Налог на прибыль	2410	(1 735 111)	(18 962 546)	2 988 554	(1 987 253)	(1 328 476)	(1 689 619)	(2 139 792)	(2 179 219)
текущий налог на прибыль (до 2020 г. это стр. 2410)	2411	(1 871 837)*	(19 479 570)*	2 988 126*	(2 451 917)	(1 426 841)	(1 689 619)	(2 139 792)*	(2 179 219)*
отложенный налог на прибыль	2412	136 726	627 024	2 428	464 664	97 365	-	-	-
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-	-	-	0	(19 678)	(31 031)	(70 982)
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-	-	-	0	(117 265)	223 469	264 294
Прочее	2460	(243 016)	591 726	(2 275 381)	1 495 086	36 391	91 469	86 788	(1 620)
Чистая прибыль (убыток)	2400	2 254 904	81 434 757	7 129 265	15 815 892	16 487 942	18 839 453	9 250 440	6 785 426

Приложение Б

Отчет об аттестации условий труда

ООО «Газпром добыча Уренгой»

Дата проведения аттестации: 10.10.2024.

Иванов С.П. – начальник отдела охраны труда, Петрова Е.Н. – инженер по охране труда.

Объект аттестации: Участки газодобычи №1 и №2, компрессорный цех №4, аппаратная связь.

Цели аттестации.

Целью данного мероприятия является оценка условий труда персонала с выявлением необходимых улучшений и рекомендаций по повышению безопасности, а также эффективности труда работников.

Методы проведения аттестации.

Аттестация была проведена с использованием следующих методов:

- опросы сотрудников о состоянии условий труда;
- наблюдение за рабочими процессами и оценка фактических условий;
- анализ производственной документации и предыдущих отчетов.

Результаты аттестации.

На основе собранных данных были получены следующие результаты:

Итоговые оценки условий труда:

- участок 1: Удовлетворительные условия, средний уровень риска;
- участок 2: Низкий уровень комфорта, высокие показатели нагрузки.

Выявленные недостатки:

- недостаточное освещение в рабочих зонах;
- неполное использование средств индивидуальной защиты.

Рекомендации по улучшению условий труда.

Продолжение Приложения Б

В целях повышения безопасности и улучшения условий труда рекомендуется:

- повысить интенсивность освещения на рабочих местах до соответствующих санитарно-гигиенических норм;
- усилить меры по обеспечению персонала средствами индивидуальной защиты, соответствующими производственным рискам;
- разработать и реализовать программу целевого обучения работников по вопросам безопасной трудовой деятельности.

Обобщение результатов.

Проведенная аттестация выявила потребность в совершенствовании отдельных компонентов производственного процесса. Следующим этапом должно стать проектирование и внедрение системы мероприятий, интегрируемых в существующую модель управления охраной труда.

Приложение В

Индивидуальная психофизическая карта условий труда

Ф.И.О. работника: Смирнов Алексей Викторович

Должность: оператор технологической установки

Рабочий участок: компрессорный цех №4

ПСИХОФИЗИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА:

- Физическая нагрузка: высокая

в течение смены выполняются действия, требующие значительных физических усилий (подъем и перемещение оборудования, частое перемещение по территории участка).

- Психоэмоциональная нагрузка: средняя

периодические стрессовые ситуации, связанные с контролем параметров давления и температуры, ответственностью за непрерывность технологического процесса.

- Микроклимат: неудовлетворительный

в помещении отмечены резкие перепады температур, высокая влажность, недостаточная вентиляция.

- Наличие факторов риска: да

наличие шума, вибрации, высоких температур, вредных веществ (контакт с парами технических жидкостей).

РЕАКЦИЯ РАБОТНИКА НА НАГРУЗКИ:

По результатам анкетирования и наблюдений установлено:

- Повышенная утомляемость к концу смены;
- Жалобы на головные боли и снижение концентрации;
- Признаки снижения мотивации и раздражительности после длительных смен.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА:

1. Организовать дополнительные перерывы в течение смены (рекомендовано 10 минут на каждые 2 часа непрерывной работы);

Продолжение Приложения В

2. Обеспечить установку системы климат-контроля или улучшение вентиляции в цеху;
3. Выдать индивидуальные средства защиты слуха и органов дыхания;
4. Ввести ротацию рабочих мест для снижения уровня утомляемости;
5. Рекомендовать участие в психологических тренингах по управлению стрессом и восстановлению работоспособности.

Дата заполнения карты: 25.09.2024

Срок сдачи всех карт: не позднее 01.10.2024

Ответственное лицо: Петрова Е.Н., инженер по охране труда