

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

Институт инженерной и экологической безопасности

(наименование института полностью)

20.04.01 Техносферная безопасность

(код и наименование направления подготовки)

Системы управления производственной, промышленной и экологической безопасностью

(направленность(профиль))

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

на тему «Технологии, формы, средства и методы проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»

Студент

В.В. Бабкин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

Н.Ю. Мичурина

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

Тольятти 2022

## Содержание

Введение.....	3
1 Теоретические основы инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда .....	10
1.1 Понятие и сущность инструктажей по охране труда.....	10
1.2 Технологии, формы, средства и методы проведения инструктажей по охране труда.....	15
1.3 Особенности обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда .....	20
2 Анализ деятельности ООО «Лана-Сервис» и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.....	24
2.1 Общая характеристика деятельности ООО «Лана-Сервис».....	24
2.2 Анализ процесса, средств и методов проведения инструктажей по охране труда.....	28
2.3 Анализ процесса обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда .....	41
2.4 Проблемы в сфере проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда .....	44
3 Совершенствование процесса проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис» .....	53
3.1 Направления совершенствования обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.....	53
3.2 Разработка мероприятий по совершенствованию .....	60
Заключение .....	64
Список используемой литературы и используемых источников.....	68

## Введение

Государством на сегодняшний день уделяется достаточно большое внимание именно проблемным вопросам относительно охраны труда на различного рода производстве, при этом отметим, что в настоящее время в наибольшем приоритете расположились именно предупредительные меры и мероприятия. Как показывает современная практика, одной из основополагающих групп выявленных и наблюдаемых причин официально зафиксированного травматизма на производстве являются именно организационные причины, то есть такие проблемы, которые связаны с совершенно неправильными осуществляемыми действиями работника при выполнении своих профессиональных обязанностей. Поэтому современное профессиональное обучение наиболее проблемным и актуальным вопросам относительно обеспечения безопасности труда совместно с формированием процесса направленного на повышение мотивации работающих на наиболее полное соблюдение установленных норм и требований в аспекте обеспечения производственной безопасности является наиболее оптимальным и эффективным способом по предотвращению и снижению уровня аварийности, появления и развития различных профессиональных заболеваний и следовательно снижения уровня производственного травматизма [62].

Актуальность выбранной темы данного исследования обусловлена в большей части тем, что в качестве существенной и наиболее значимой составляющей части именно по научной организации производственного труда в практике осуществляемых обязанностей выступает именно формирование наиболее благоприятных условий производственного труда работников. Их реализация на практике требует примерно  $\frac{1}{4}$  от общего числа всех планируемых в компании расходов [52].

На современном этапе созданию таких необходимых условий производственного труда в компании в большей степени характерна большая

практическая значимость. Благодаря своевременному созданию таких безопасных условий появляется реальная возможность последующего внесения необходимых изменений в некоторые экономические показатели реального функционирования производственной компании такие как:

- увеличение производительности осуществляемой деятельности;
- уменьшение уровня и степени заболеваемости постоянно работающих сотрудников [63].

Результатом таких мероприятий вполне можно считать уменьшение различного рода потерь производственной компании и значимое повышение основных экономических показателей. Немаловажную роль и огромную значимость в современном процессе по созданию наиболее оптимальных условий производственного труда играет тот факт, что они в полной мере считаются непосредственной производственной средой, где в основном протекает большая часть всей человеческой жизнедеятельности в период трудовой деятельности [64].

Существует также явная и практически непосредственная зависимость между состоянием созданных трудовых условий и соответственно степени работоспособности каждого отдельного работника производственной компании, отношения к своей трудовой деятельности, результатов его основной профессиональной деятельности, состояния его психического и физического здоровья [65].

С другой стороны создание наиболее оптимальных трудовых условий оказывает значительное влияние на осуществляемый процесс целенаправленный на повышение его реального уровня производительности. Результатом непосредственного выполнения осуществляемой деятельности на протяжении достаточно длительного промежутка времени также можно считать утомление человеческого организма, что в полной мере находит должное выражение в существенном снижении уровня фактической трудоспособности каждого отдельного сотрудника.

Аналогично осуществляемой на практике интеллектуальной и физической деятельности значительное воздействие на физическую усталость можно также наблюдать и со стороны окружающей производственной среды, то есть создание различных производственно-промышленных условий, в которых в полном объеме осуществляет свою основную профессиональную деятельность каждый отдельный сотрудник производственной компании. Основываясь на всем выше раскрытом, следует особо отметить, что выбранная для исследования в данной работе тема является актуальной [13].

Степень разработанности рассматриваемой в данном исследовании проблемы. Процесс реального создания наиболее оптимальных трудовых условий в полной мере предусматривает надлежащее обеспечение наиболее благоприятной обстановки на каждом отдельном рабочем месте, что состоит в своевременном устранении явной и серьезной физической работы, работы в аварийных и крайне вредных производственных условиях, снижении возможной нервной напряженности, монотонности осуществляемой деятельности и др.

В современной производственной компании, созданные трудовые условия, аналогично сформированным условиям жизни практически всех сотрудников в реализуемом процессе их профессиональной деятельности, отражены как отдельный элемент сформированной производственной системы, объект конкретной компании, управления и соответственно планирования.

Условия производственного труда практически не могут быть каким-либо образом изменены без необходимого и реального вмешательства в осуществляемый в компании производственный процесс. Следовательно, возникает практически острая необходимость комплексного совмещения созданных условий труда и соответственно применяемой на практике технологии осуществляемых производственных процессов. Таким образом, в рамках решения указанной выше и рассматриваемой в исследовании

проблемы, достаточно тесно взаимосвязанной с созданием наиболее оптимальных условий производственного труда, немаловажное, а точнее особо важное значение принадлежит именно планомерности реального исполнения разработанных мероприятий. При этом в качестве базового документа, который в полной мере устанавливает сущность и необходимую очередность запланированного выполнения рекомендуемых мероприятий, целенаправленных на качественное и своевременное улучшение ранее созданных трудовых условий, выступает именно разработанный план необходимых к внедрению мероприятий по оздоровлению и качественному улучшению производственных условий труда в каждой отдельной промышленной компании.

Объектом данного исследования является ООО «Лана-Сервис».

Предметом данного исследования является управление реализуемыми процессами по обеспечению техники безопасности и охраны осуществляемой трудовой деятельности в ООО «Лана-Сервис».

Цель исследования – провести анализ реализуемого процесса управления по обеспечению техники безопасности и охраны осуществляемой трудовой деятельности на предприятии (на примере ООО «Лана-Сервис»).

Гипотеза исследования состоит в том, что обеспечить безопасности и охрану осуществляемой трудовой деятельности на предприятии ООО «Лана-Сервис» можно, если повысить эффективность инструктажей по охране труда.

Из предмета, объекта и цели работы вытекает следующий ряд задач:

- раскрыть понятие и сущность инструктажей по охране труда;
- описать современные технологии, формы, средства и методы проведения инструктажей по охране осуществляемой трудовой деятельности;

- выявить характерные особенности осуществляемого процесса обучения по охране трудовой деятельности и проверки знаний требований охраны труда;
- раскрыть общую характеристику деятельности ООО «Лана-Сервис»;
- проанализировать процесс, средств и методов проведения инструктажей по охране труда;
- проанализировать процесс обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- выявить и описать проблемы в сфере проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда;
- описать основные разработанные направления по рекомендуемому совершенствованию осуществляемого процесса обучения по охране осуществляемой трудовой деятельности и соответствующей проверки знаний относительно установленных нормативно требований охраны осуществляемой трудовой деятельности;
- разработать и обосновать мероприятий по совершенствованию.

Теоретико-методологическая основа данного исследования, затрагивающего наиболее актуальный на сегодня и проблемный вопрос создания наиболее благоприятных трудовых условий, состоит из опубликованных научных работ таких исследователей и ученых в числе которых: В.В. Кальниш, В.И. Фомина, А.С. Жердецкого, Ю.Ю. Кислякова, В.Г. Григоряна, В.А. Коробчанского, Н.Я. Киреевой, А.О. Навакатикяна, Г.В. Куренковой, В. Обеляниса, В.В. Панасюк.

Базовыми для настоящего исследования явились документы внутреннего пользования рассматриваемой компании ООО «Лана-Сервис», научная и учебная литературы, а также действующие нормативно-правовые акты.

Методы исследования: метод-срезов, эмпирические методы, методы

обработки официальных данных рассматриваемой компании – количественный и качественный анализ данных по осуществляемой деятельности компании, наряду с использованием метода математической статистики, метод интерпретации различных используемых в работе результатов – структурного метода.

Опытно-экспериментальная база исследования: ООО «Лана-Сервис».

Научная новизна исследования заключается в создании рекомендаций по повышению эффективности проведения инструктажей по охране труда.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке мероприятий, повышающих эффективность систем безопасности процессов и производств.

Практическая значимость исследования заключается том, что в данной работе раскрыта реальная возможность непосредственного применения полученных в исследовании выводов и сформированных данных при практическом создании наиболее благоприятных трудовых условий на базе рассматриваемого ООО «Лана-Сервис», своевременном реагировании на изменения как внутренней, так и внешней среды анализируемой компании, что всецело нацелено на максимизацию получаемой компанией прибыли и соответствующее сокращение кадровых затрат.

Достоверность и обоснованность результатов: выполнен анализ процесса обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда на предприятии.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в проведении оценки эффективности процесса обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис».

Апробация результатов исследования представлена в следующих публикациях: Бабкин В.В. Анализ процесса, средств и методов проведения инструктажей по охране труда // Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2022. № 16(195). URL: <https://nauchforum.ru/journal/stud/195/110015> (дата обращения: 10.05.2022).



На защиту выносятся:

- результаты анализа современных технологий, форм, средств и методов проведения инструктажей по охране осуществляемой трудовой деятельности;
- результаты анализа процесса обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- выявленные проблемы в сфере проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда;
- основные разработанные направления по рекомендуемому совершенствованию осуществляемого процесса обучения по охране осуществляемой трудовой деятельности и соответствующей проверки знаний относительно установленных нормативно требований охраны осуществляемой трудовой деятельности;
- разработанные мероприятия по совершенствованию процесса обучения по охране осуществляемой трудовой деятельности и соответствующей проверки знаний относительно установленных нормативно требований охраны труда на предприятии.

Структура магистерской диссертации работа обусловлена целью и задачами исследования, состоит из трёх разделов и содержит 11 рисунков, 14 таблиц, список используемых источников (65 источников).

# 1 Теоретические основы инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда

## 1.1 Понятие и сущность инструктажей по охране труда

Руководитель практически каждой современной компании несет различного рода ответственность за качественную и своевременную аттестацию сформированных в компании рабочих мест [34].

Факторы, непосредственно оказывающие влияние на формирование системы управления охраной осуществляемой трудовой деятельности продемонстрированы в виде схемы на рисунке 1.

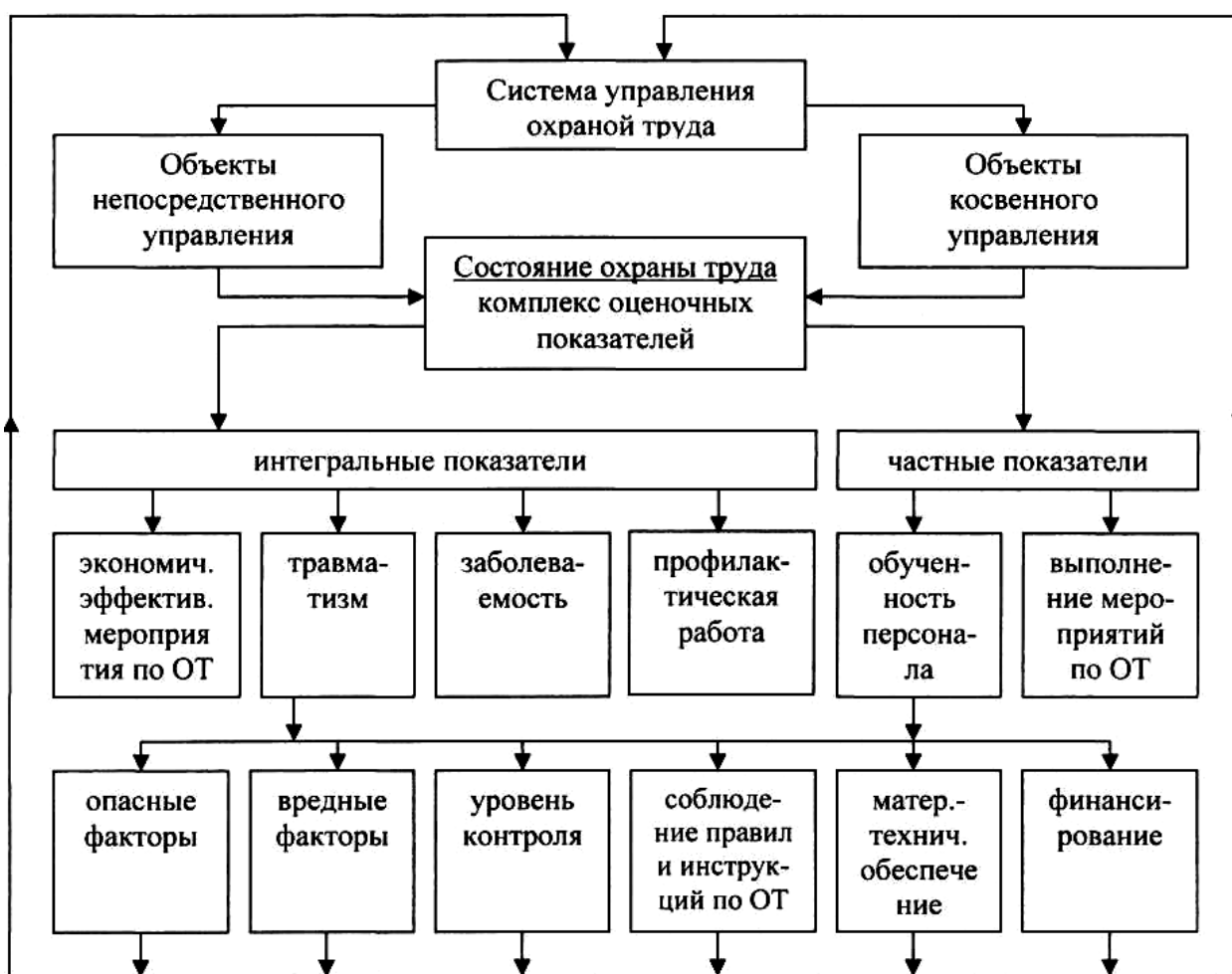


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на систему управления охраной осуществляемой трудовой деятельности

Отметим, что аттестация в большинстве случаев осуществляется непосредственно на рабочих местах, где осуществляется технологический процесс, используется имеющееся оборудование, применяемые материалы, сырье которые вполне могут быть источниками как вредных и так и соответственно опасных факторов [3].

Следует особо отметить проводимый учет аттестацией относительно существования на каждом отдельном рабочем месте различных вредных и опасных факторов в процессе современного производства, также своевременное выявление различных причин их фактического места и времени происхождения, должным образом обеспечиваются созданные льготы и соответствующие компенсации такого рода сотрудникам, а также выполнение основных мероприятий, целенаправленных на качественное улучшение сформированных в компании трудовых условий, исследование целого комплекса различных мер, направленных на своевременную оптимизацию зафиксированного уровня безопасности и гигиены, а также характера выполняемой деятельности, выздоровления сотрудников [49].

Схема государственного управления охраны труда представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Сформированная схема государственного управления в аспекте охраны производственного труда

Наиболее часто понятие такого термина как «охрана труда» используется в совокупности с термином «безопасность труда» [5].

Егоршин А.П. под охраной труда подразумевает «систему, обеспечивающую сохранение жизни и здоровья персонала в ходе труда. В эту систему входят правовые, организационно-технические, лечебно-профилактические, санитарно-гигиенические и пр. мероприятия. Государственные нормативы по охране труда устанавливают требования по его охране, а инструкции и правила охраны труда также устанавливают и условия его охраны» [23].

При этом Егоршин А.П. в своих работах отмечает, что сертификат безопасности представляет собой «документ, который показывает соответствие проводимых в компании мероприятий по охране труда определенным нормативам» [23].

По мнению Графкина М.В. инструктаж по охране осуществляемой трудовой деятельности представляет собой «освоение безопасных методов и приемов работ, умение оказать первую помощь, а также знания — какие действия запрещены на конкретных рабочих местах» [19].

Согласно содержанию ст. 212 трудового кодекса РФ «наниматель должен обеспечить безопасные условия на местах работы. Также его прямая обязанность:

- организация функционирования службы охраны труда;
- проведение обучения сотрудников безопасным приемам работы;
- недопуск к работе сотрудников, не прошедших инструктажи;
- разработку инструкций по ОТ;
- другое» [11].

Законодательно утверждены также и виды и сам процесс проведения инструктажей по охране осуществляемой трудовой деятельности в следующих нормативно-правовых документах:

- ст. 225 ТК РФ;

- «Порядок обучения...», утвержденный постановлением Минтруда и Минобразования от 13.01. 2003 г. №1/29.

Разные виды проводимых на практике в компаниях инструктажей по надлежащему процессу охраны труда, порядок и установленные сроки их реального проведения фиксируются в принятых к применению инструкциях. Их разрабатывает работающий в компании специалист по ОТ и соответствующим образом утверждает их у руководителя компании [6].

В ныне действующем постановлении № 1/29 перечислены основные виды инструктажей применяемых на сегодня и их необходимая периодичность.

Классификация инструктажей направленных на охрану труда:

- вводный инструктаж, который проводится с вновь принятыми сотрудниками в том числе с командированными, практикантами, принимаемыми на временную работу в компанию;
- первичный инструктаж, который проводится с работающими в компании сотрудниками, приступающими к различного рода самостоятельной работе;
- повторные инструктажи, как отдельные виды инструктажей на практически каждом отдельном рабочем месте, которые проводят каждые полгода по предварительно разработанным именно для первичного инструктажа используемых программ;
- внеплановые инструктажи, которые обязательны для проведения в случае различного рода изменений основного применяемого законодательства об охране труда, или же модификации используемых технологических процессов и т. д.;
- целевые инструктажи, которые проводятся с теми работающими в компании сотрудниками которые периодически выполняют различные разовые работы или же ликвидируют различной

сложности последствия произошедших аварий или стихийных бедствий и т.д.

Каждый из перечисленных видов инструктажа по своей сути должен соответствовать намеченной цели основная из которых заключается в снижении степени риска на каждом отдельном рабочем месте до минимальной степени риска. Каждый из видов инструктажей проводит работающий в компании специалист по ОТ или же установленный внутренним документом компании ответственный сотрудник, которому на основе документа поручили провести инструктажную процедуру.

В проведении данной процедуры в полном объеме должно быть соблюдено требование: если вводный инструктаж проводит кто-то другой, он обязан пройти предварительное обучение и проверку полученных знаний в официально аккредитованных организациях. В такого рода требования исчерпывающе изложены в письме Минтруда от 09.08.2016 № 15-2/ООГ-2884. Перед непосредственным проведением надо обязательно составить и соответствующим образом утвердить комплексную программу проводимого вводного инструктажа. При этом отметим, что практически никаких законодательных требований к оформлению такой программы нет.

Рассмотрим пошаговый порядок процесса проведения вводного инструктажа:

- разработка и последующее утверждение текста инструкции с обязательным учетом характерной специфики используемой инструкции компании;
- составление необходимых для проведения инструктажа методичек по действующим правилам ОТ на различных наглядного и раздаточного рабочих местах, подготовка материала;
- проведение в рамках инструктажа лекции обучаемым сотрудникам.

Также рассмотрим примерную программу по проведению вводного инструктажа которая включает в себя:

- ознакомление с действующими внутренними нормативно-правовыми актами филиала и разработанными инструкциями по охране осуществляемой трудовой деятельности;
- изучение правил практического пользования имеющихся средствами индивидуальной защиты;
- разъяснение частых причин произошедших в компании аварий, пожаров, различного уровня локализации несчастных случаев, их своевременное предупреждение [7].

По окончании осуществляемого процесса инструктажа должен обязательно проводиться устный контроль усвоенных в процессе обучения (инструктажа) знаний и выработанных навыков.

Отдельных сотрудников компании можно временно освободить от периодического инструктажа.

В перечень временно освобождаемых работников могут быть включены сотрудники чья «трудовая деятельность практически не связана с:

- практической эксплуатацией, испытанием, необходимой наладкой или же плановым ремонтом используемого в процессе производства оборудования;
- применением различного электро- или иного производственного инструмента;
- хранением и практическим применением используемого в процессе производства сырья и материалов» [15, с. 52].

## **1.2 Технологии, формы, средства и методы проведения инструктажей по охране труда**

Ст. 225 ныне действующего ТК РФ [1] в полном объеме определяет, каким именно должен быть общий порядок проводимого процесса обучения по охране осуществляемой трудовой деятельности.

В соответствии с ней, практически все производственные сотрудники, включая непосредственных руководителей компаний и различного уровня индивидуальных предпринимателей, обязаны систематически проходить как обучение по охране осуществляемой трудовой деятельности, так и проверку знания требований охраны труда в порядке, который устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [8].

Инструктажи по охране труда – одна из «форм проведения обучения. Это закреплено в Порядке обучения по охране труда (утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29)» [22, с. 36].

Для всех «лиц, поступающих на работу, а также для персонала, переводимого на другую работу, работодатель (уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим в ходе производственной деятельности» [23]. Работодатель обязан «обеспечить обучение работников, трудовая деятельность которых связана с вредными и опасными условиями труда, безопасным приемам и методам выполнения работ с обязательной стажировкой на рабочем месте, а также сдачу экзаменов по охране труда, проведение периодического обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в ходе работы» [25, с. 56].

Для решения этих задач используется несколько видов инструктажей по охране труда. В соответствии с действующим законодательством, предусмотрена «личная ответственность работодателя за безопасность труда, поэтому он обязан проводить инструктажи по охране труда со всеми работниками предприятия или организации» [51, с. 21].

По программам, разработанным и утвержденным в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по



охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

ГОСТ 12.0.004-2015 определяет порядок «обучения безопасности труда в форме проведения инструктажа» [2].

Проведение «инструктажей производится путем выдачи в письменной или устной форме инструктирующим лицом инструктируемому соответствующих руководящих, обязательных для исполнения требований по порядку, условиям, а также последовательности безопасного совершения конкретных действий, производственных операций и трудовых функций во время выполнения им своих трудовых обязанностей» [42].

Инструктирование по охране труда включает в себя: «ознакомление инструктируемого с имеющимися на рабочем месте условиями труда, опасными и вредными факторами производственной среды и трудового процесса; с нормами и требованиями охраны труда, которые содержатся в нормативных актах, инструкциях по охране труда на рабочем месте, инструкциях по безопасному выполнению работ, в другой технической и эксплуатационной документации, необходимой при выполнении трудовых обязанностей инструктируемым; с безопасными приемами и методами выполнения работ; способами оказания первой помощи пострадавшему» [34, с. 63].

Инструктаж по охране труда проводится в соответствии с утвержденным руководителем порядком, который «разрабатывается с учетом вида инструктажа, условий труда на рабочем месте, характера трудовой деятельности и трудовой функции инструктируемого» [35, с. 96].

При «проведении инструктажа по охране труда используется специальная программа его проведения, которая разрабатывается и утверждается на предприятии или в организации» [14, с. 56]. Возможно использование иных не менее эффективных средств обучения, например «инструкций по безопасному выполнению видов работ, по охране труда для

конкретной специальности, различных нормативных документов, учебных и наглядных пособий, тренажеров, компьютеров и т.п.» [36, с. 47].

Для проведения инструктажа по охране труда могут быть использованы специальная программа проведения инструктажа, разработанная и утвержденная на предприятии, иные методы и средства обучения, в том числе инструкции по охране труда, по безопасности выполнения видов работ, нормативные документы, учебные пособия, наглядные пособия, тренажеры, компьютеры, видеоинструктажи и т.п.

Формы и методы проведения инструктажа по охране трудовой деятельности изображены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Формы и методы проведения инструктажа по охране трудовой деятельности

Согласно Постановления от 24 декабря 2021 г. N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», которое должно вступить в законную в силу с 01.09.2022 г. обучение по охране трудовой деятельности осуществляется в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;

- стажировки на рабочем месте;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию различных средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда у каждого работодателя, в том числе обучения наиболее безопасным методам и приемам непосредственного выполнения обязанностей, или в компаниях, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению комплексного процесса обучения по охране труда.

Законопроект о внесении поправок в ТК уже разработан Минтрудом и скоро будет внесен в Государственную думу.

Предусматривается сохранение записанного в аудио или видеоформате файла инструктажа в общем доступе. У работников будет возможность пересмотреть или переслушать запись, повторить отдельные сложные аспекты.

Замминистра труда и социальной защиты Алексей Вовченко так прокомментировал эту новость: «Дистанционный инструктаж – это удобно, его можно зафиксировать. То есть, не просто поставить подпись в журнале, что он был, а сделать видеозапись, которую всегда можно посмотреть, проанализировать, как он проводился» [22, с. 52].

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель должен исполнять следующие обязанности:

- расследование и систематический учет произошедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний должностных лиц Роструда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [9].

Работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности по охране трудовой деятельности дистанционных сотрудников работодатель осуществляет, если они в полной мере предусмотрены официально заключаемым трудовым договором об осуществлении дистанционной работы [10].

Таким образом, если удалённый работник работает на своем личном компьютере, инструктировать его по охране труда не надо. Об особенностях организации и охраны труда дистанционных работников напоминает Минтруд в письме № 15-2/ООГ-493 от 26.02.2021.

### **1.3 Особенности обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда**

На волне принятых к обязательному исполнению нововведений направленных на охрану осуществляемой трудовой деятельности с 1 сентября 2021 года вступил в законную силу обновленный и откорректированный профессиональный стандарт квалифицированного специалиста по охране осуществляемой трудовой деятельности, исчерпывающие требования к которому в полном объеме прописаны в изданном приказе Минтруда №274н от 22.04.2021.

Данный профстандарт определяет суть осуществляемой трудовой деятельности специалиста по охране трудовой деятельности сотрудников и обязателен к практическому применению на основании статьи 217 действующего Трудового кодекса Российской Федерации [1]. Общая структура данного профстандарта не претерпела каких-либо кардинальных изменений, но изменения кроются в некоторых отдельных деталях.

Требования к профессиональному образованию специалиста по охране трудовой деятельности и уровня компетенции по новым требованиям представлены в таблице 1

Таблица 1 – Требования к профессиональному образованию специалиста по охране трудовой деятельности и уровня компетенции по новым требованиям

Наименование должности	Уровень квалификации	Требования к образованию (что-то одно из перечня)	Минимальный стаж работы в области охраны труда
«Специалист по охране труда (младший специалист по охране труда)» [11]	6-ой	«Профильное высшее образование по охране труда по направлению «Техносферная безопасность» – бакалавр; любое непрофильное высшее образование (бакалавр.) и профпереподготовка по охране труда; любое среднее профессиональное образование, профпереподготовка по охране труда» [11]	3 года
«Руководитель службы (отдела) охраны труда, начальник отдела охраны труда, начальник управления охраной труда» [11]	7-ой	«Профильное высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» – магистратура или специалитет; любое другое высшее образование (магистратура или и профессиональная переподготовка в области охраны труда» [11].	5 лет
«Руководитель по управлению профессиональными рисками в организации/ заместитель руководителя организации по управлению профессиональными рисками» [11]	8-ой	«Высшее образование (магистр/ или специалитет); непрофильное высшее образование (магистр. или специалитет) с профессиональной переподготовкой в области охраны труда. Обязательным условием является наличие дополнительного образования по оценке профрисков (с переаттестацией – 1 раз в 3 года)» [11].	5 лет

Теперь в трудовых действиях специалиста по охране труда отсутствует обязанность в организации проведения предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров (освидетельствований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Организация «заменена на проведение контроля, что является логичным – ведь специалист по охране труда не может контролировать тот процесс, чьим организатором он является» [36].

Отныне специалист по охране труда должен организовать проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Ранее такое требование в профстандарте отсутствовало.

В каждом уровне квалификации «трудовые функции получили более понятные действия, знания умения, которым должен соответствовать специалист по охране труда.

Все изменения перечислять нет смысла, лучше все посмотреть в самом стандарте» [51, с. 39].

Диджитализация проникла своими корнями и в новый профстандарт с целью наиболее полного соответствия новым современным тенденциям и соответствующей оптимизации проведения работ по охране трудовой деятельности. Так, «специалист по охране труда по умолчанию должен знать прикладные программы для локальных сетей и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», инструменты для проведения вебинаров и видеоконференций, пользоваться цифровыми платформами, справочными правовыми системами, базами данных в области охраны труда» [43, с. 56].

При актуализации разработанной должностной инструкции необходимо обязательно обратить особое внимание на основные функции, где необходимо наиболее подробно расписать их в непосредственной зависимости от фактического уровня квалификации прописанного в профстандарте.

Также существенной корректировке подлежит отдельный раздел с прописанными обязанностями. В данном случае появилась «легальная

возможность уйти от лишних обязанностей, которыми специалисты по охране труда занимались ранее. Для этого должностную инструкцию необходимо подвести под формулировки профстандарта, без выхода за его рамки» [22]. Если все же прописанными дополнительными обязанностями работодатель намеревается обязать, то можно «поступить следующим образом:

- через формализованную процедуру (служебную записку, пояснительную записку, рапорт и т.д.) поднять вопрос о расширении штата работников по охране труда, в случае отказа – об увеличении заработной платы за дополнительные обязанности;
- обратиться в службу корпоративного надзора и через внеплановую проверку с выявленным нарушением несоответствия уровню квалификации получить предписание с последующим устранением данного замечания» [56, с. 29].

Выводы по разделу.

В разделе проведён обзор теоретических основ инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Все производственные сотрудники, включая непосредственных руководителей компаний и различного уровня индивидуальных предпринимателей, обязаны систематически проходить как обучение по охране осуществляемой трудовой деятельности, так и проверку знания требований охраны труда в порядке, который устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В ныне действующем постановлении № 1/29 перечислены основные виды инструктажей применяемых на сегодня и их необходимая периодичность.

## **2 Анализ деятельности ООО «Лана-Сервис» и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда**

### **2.1 Общая характеристика деятельности ООО «Лана-Сервис»**

Объектом проводимого исследования в данной работе выбрано действующее предприятие ООО «Лана-Сервис».

Основными видами осуществляемой на практике деятельности рассматриваемого предприятия ООО «Лана-Сервис» являются:

- тест–драйв;
- продажа автомобилей в кредит;
- страхование приобретенных в компании автомобилей с возможностью реального и наиболее оптимального выбора конкретной страховой компании;
- лизинг автомобильной техники;
- установка различного дополнительного оборудования, современных охранных систем и разнообразных аксессуаров;
- кузовной ремонт любого уровня и степени сложности;
- сервисное обслуживание приобретенных в компании автомобилей.

Выбранное для исследование ООО «Лана-Сервис» представляет собой целостный современный комплекс, который включает в себя следующий перечень:

- выставочный зал, выделенный с целью просмотра и продажи автомобилей, современно оборудованный по всем установленным корпоративным требованиям известной компании «ГАЗ»;
- сервисная зона, надлежащим образом оснащенная наиболее современным оборудованием, различными специальными инструментами, комплексным диагностическим оборудованием в



полной мере позволяющим осуществлять сервисные виды деятельности практически любой сложности на автомобилях именно марки «ГАЗ»;

- малярно–кузовной цех, в котором осуществляется наиболее сложный ремонт автомобилей, который включает в себя комплексное восстановление геометрической конструкции кузова, технический ремонт автомобилей и также малотоннажных грузовиков совершенно любой сложности;
- продажу различных востребованных запасных частей и разнообразных аксессуаров;
- установку разнообразных современных как электронных так и механических противоугонных систем;
- установку автосистем аудио и видео.

На рисунке 4 показана схема осуществляемого процесса по управлению дилерским центром ООО «Лана-Сервис».

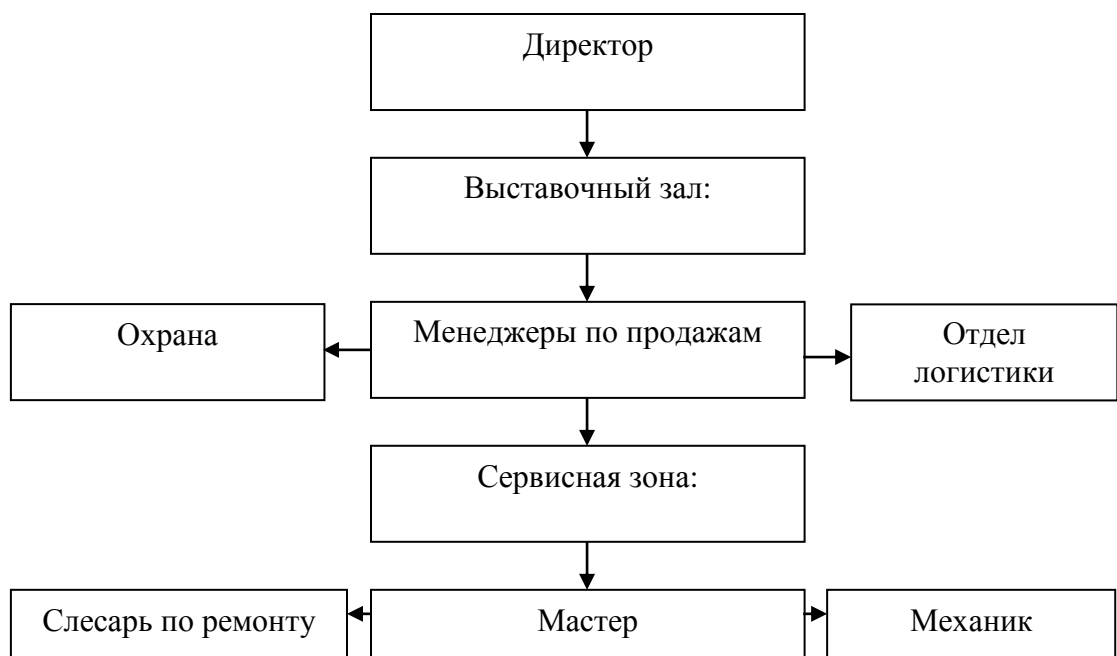


Рисунок 4 – Схема управления дилерским центром ООО «Лана-Сервис»

Рассматриваемая компания возглавляется генеральным директором, осуществляющим оперативное руководство всей хозяйственной деятельностью компании в строгом соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными актами, а также принятыми к исполнению внутренними документами рассматриваемой компании ООО «Лана-Сервис».

Отметим, что при зафиксированном росте выручки рассматриваемой компании в динамике за последние 2 года более чем в 1,9 раза сумма валового дохода увеличилась более чем в 3,5 раза или на 357,01%.

Наиболее оптимальным подтверждение данного факта можно считать ежегодное увеличение цен на производимые и в последующем продаваемые автомобили фирмы «ГАЗ», размеры которых в периодической динамике постепенно увеличилась на 21,54%.

Таким образом, можно сделать вывод, что за анализируемый период с 2017 по 2020 годы наблюдается достаточно резкое повышение размера получаемой компанией выручки. При этом отметим, что приросте получаемой выручки в сформированной периодической динамике на 96,2% сумма рассчитанного валового дохода увеличилась более чем в 3,5 раза.

Рассматриваемый автосалон ООО «Лана-Сервис» осуществляет процесс покупки/продажи автомобилей в компании «ГАЗ». Отметим, что он сам страхует автомобили, их непосредственный процесс доставки.

В ООО «Лана-Сервис» практически каждый продаваемый автомобиль при поступлении подвергается тщательной предпродажной подготовке.

Все совершаемые таможенные операции соответственно проводит сама компания «ГАЗ». При этом рассматриваемый дилерский центр ООО «Лана-Сервис» приобретает различные автомашины у компании «ГАЗ» (г. Москва), которая в свою очередь осуществляет процесс по растормаживанию автомобилей.

Процесс осуществления управления продажами показан на рисунке 5.

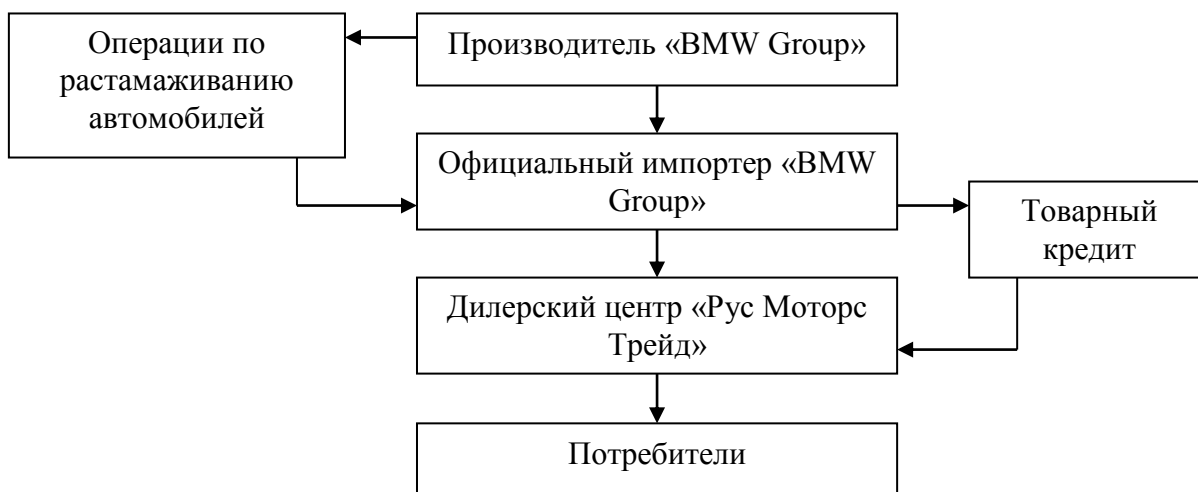


Рисунок 5 – Схема осуществляемого процесса управления продажами в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис»

Увеличить общее количество потенциальных потребителей анализируемого автоцентра ООО «Лана-Сервис» может помочь применение программ «Trade-in». Модель данной системы представлена на рисунке 6.

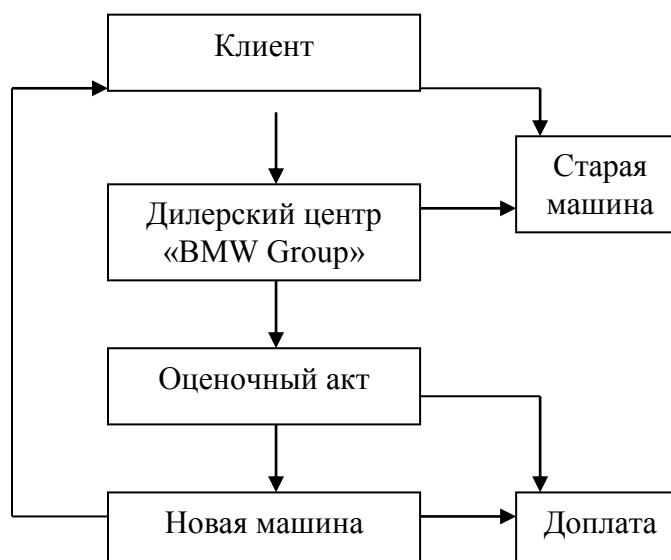


Рисунок 6 – Схема сформированной системы «Trade-in», которая применяется на практике в ООО «Лана-Сервис»

Модель системы «Trade-in» достаточно проста. Со старым автомобилем практически каждый потребитель может прийти в автосалон. В

автосалоне консультанты оценивают автомобиль, и определяют его остаточную стоимость, после чего составляют акт.

Далее специалисты автосервиса определяют по данному акту доплату на приобретение нового авто. При совершении такой сделки дилер получает в собственность поддержанный автомобиль, который официально снят с учета в ГИБДД, а соответственно клиент получает по данной сделке совершенно новый автомобиль сразу после оплаты разницы в цене.

## **2.2 Анализ процесса, средств и методов проведения инструктажей по охране труда**

В качестве основополагающего инструмента по осуществлению процесса регулирования осуществляемой деятельности в каждой современной компании выступает официально заключенный трудовой договор, который представляет собой подписанное и предварительно должным образом сформированное соглашение между сотрудником и соответственно работодателем.

«По подписанному соглашению работодатель обязательно должен обеспечивать каждому принятому сотруднику работу в соответствии с обусловленной трудовой функцией, обеспечить надлежащие трудовые условия, которые в полном объеме предусмотрены ныне действующими законами, которые в своем составе содержат установленные должным образом нормы действующего на сегодня законодательства о труде, а также нормативными локальными актами, периодически и вовремя и в абсолютных размерах выплачивать каждому сотруднику оплату труда, а каждый сотрудник в свою очередь обязуется безусловно выполнять установленную этим договором трудовую функцию, выполнять ПТВР» [4].

При официальном приеме на постоянное место осуществления трудовой деятельности в какую-либо определенную компанию необходимо обязательно пройти установленный ныне действующим законодательством,

нормативами и руководителем данной компании испытательный срок, который фактически не может быть более 3 месяцев. Приказ, объявляемый каждому принимаемому на работу сотруднику под его личную подпись в период в равном трем дням после непосредственного подписания соглашения, является официальным основанием приема сотрудника на работу в компанию.

Работодателю также нужно предоставлять официально заверенную его должным образом копию по запросу сотруднику. Фактический допуск к новому виду трудовой деятельности к компании признается вне какой-либо зависимости от надлежащего официального оформления процесса приема на работу.

В данном случае компании надлежит обязательно оформить письменный договор с сотрудником до 3-х дней после фактического его допуска к работе.

Современный работодатель или специалист по охране труда инструктирует вновь принятого в компанию сотрудника, ознакомливает его с различными нормативными внутренними документами.

На практически каждом предприятии может быть пятидневная, шестидневная рабочая неделя либо же может быть применен сменный рабочий режим с общим учетом трудового времени осуществления трудовой деятельности.

При использовании сменного графика деятельности начальник обязательно осуществляет утверждение, заблаговременное доведение сформированных графиков трудовой деятельности (сменности) до всех внесенных в график работников. При этом отметим, что «графики сменности – приложение к ПТВР» [16, с. 64].

В созданном графике посменно чередуются все работающие в конкретном подразделении работники. При этом отметим, что в графике одна смена постоянно переходит в следующую в полном соответствии с сформированным графиком сменности.

До непосредственного прихода каждого очередного сменщика практически запрещено оставление закрепленного за работником рабочего места. При его фактическом отсутствии на закрепленном рабочем месте по определенным причинам такому сотруднику необходимо обязательно сообщить своему непосредственному руководителю об этом, а последнему, в свою очередь, своевременно найти соответствующую замену данному сотруднику.

Каждый принятый на работу в компанию работник вправе сделать установленный законодательно часовой перерыв, предназначенный для отдыха и питания. Отметим, что в общее время трудового времени обеденные перерывы не входят. При этом каждый работник имеет законное право на использование такого перерыва по своему усмотрению.

При этом отметим, что если при установленной посменной трудовой деятельности условия осуществляемого производства в полном объеме не дают реальной возможности такого отведенного перерыва, работнику можно отдохнуть, принять пищу в течение времени рабочей смены.

На практически каждом предприятии устанавливается необходимый порядок, в полном соответствии с которым все сотрудники должны в полной мере отмечаться по началу выполнения трудовой деятельности и завершению полного рабочего дня.

Непосредственное руководство компании и практически все работающие в компании сотрудники проходной делают соответствующие пометки или записи. Работник, явившийся на место осуществления трудовой деятельности в состоянии различной степени опьянения, практически не допускается к осуществлению трудовой деятельности в данный день. Помимо этого, оформляется должным образом письменное согласие непосредственного руководителя на неявку конкретного сотрудника в смену при фактическом наличии тех или иных сложившихся обстоятельств, кроме практически непреодолимых.

В различных случаях работающему в компании сотруднику обязательно нужно за сутки различными средствами и методами предупреждать своего непосредственного работодателя о том, что сотрудника не будет на трудовом месте. Считается практически неправомерно отсутствие сотрудника компании без согласия своего непосредственного руководителя.

Также практически недопустим отрыв работающих сотрудников от исполнения возложенных на него трудовых обязанностей, снятие с закрепленного на нем осуществления трудовой деятельности на различные непроизводственные мероприятия, кроме предусмотренных законодательно случаев.

Согласно действующего законодательства «на один час сокращают рабочий день перед праздниками, при этом 28 календарных дней составляет минимальный период оплачиваемого ежегодного отпуска» [24, 54].

Каждое современное предприятие должно также давать дополнительные 9 календарных дней к основному отпуску для работающих сотрудников, осуществляющих трудовую деятельность во вредных условиях труда, согласно утвержденному нормативно перечню наименований профессий и должностей, а также соответствующих рабочих мест в рассматриваемом в данном исследовании автосалоне.

Возложенные на сотрудников обязанности в рамках непосредственного создания наиболее благоприятных трудовых условий в рассматриваемой в исследовании компании ООО «Лана-Сервис» переходят на основного работодателя.

Каждый современный работодатель обязан в полном объеме обеспечить следующий перечень:

- обеспечение безопасности сотрудникам при применении различного рода сырья и материалов;

- сертифицированные должным образом СКЗ и СИЗ всех работающих сотрудников;
- выдача и приобретение всех необходимых сертифицированных средств СИЗ, которые призваны обезвреживать смывающие средства, сотрудникам, непосредственно осуществляющим трудовую деятельность во вредных и опасных условиях труда, а помимо этого в осуществлении трудовой деятельности, «проводимой в особых температурных условиях или достаточно тесно связанных с загрязнением. Работников анализируемой в исследовании компании обеспечивают СИЗ, спецодеждой, перчатками, теплой обувью в зимнее время, при сварочных работах» [11].
- обязательное законодательно закрепленное социальное страхование работающих в компании работников от различных возможных профессиональных заболеваний и различных несчастных случаев на осуществляемом производстве.

В свою очередь практически все работающие в компании сотрудники обязаны:

- в полном объеме соблюдать установленные правила относительно обеспечения охраны осуществления трудовой деятельности;
- целенаправленно применять выданные СКЗ и СИЗ;
- учиться наиболее безопасным подходам и методам необходимого осуществления трудовой деятельности, учиться и также оказывать первую медицинскую помощь, своевременно проходить необходимые инструктажи по охране выполняемого вида труда, стажировку, а также соответствующий контроль имеющихся и полученных знаний ныне действующих законов в данном аспекте;



- своевременно и систематически оповещать непосредственного вышестоящего начальника о практически любой угрозе жизни и также самочувствию сотрудников компании;
- систематически и во время проходить обязательные как предварительные, так и периодические медицинские осмотры, проходить различные внеочередные медицинские осмотры по определенному направлению основного работодателя и непосредственного руководителя подразделения.

Отталкиваясь от официальных данных анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» засчитаем понесенные потери, которые наиболее тесно взаимосвязаны с различными выявленными заболеваниями и зарегистрированным травматизмом в рассматриваемой компании за период 2017-2019г.г., которые отражены в ниже приведенной таблице 2.

Таблица 2 – Динамика заболеваний и травматизма в ООО «Лана-Сервис»

Наименование исходных данных	Ед. изм.	2017	2018	2019	Абс. измен. (+-)	Относит. изменения, %
Общее списочное число работающих	Чел.	58	85	109	51	53
Годовой фонд календарного рабочего времени	Дней	260	260	260	-	-
Потеряно всеми травмированными	Дней	96	75	59	-37	163
Потеряно всеми больными	Час	3753	3784	3888	135	97
Число травмированных	Чел.	3	1	2	-1	150
Число не работавших в результате заболеваний	Чел	11	13	15	4	73
Средняя дневная фактическая выработка на 1 раб.	Руб.	654	684	723	69	90
Среднедневная выплата по больничным листам, связанная с травм.	Руб.	95,2	102,6	132,4	37,2	72
Среднедневная выплата по б/л, связанная с заболеваниями	Руб.	61,2	72,1	80,3	19,1	76
Израсходовано средств на улучшение условий	Тыс руб.	205	211	233	28	88
Продолжительность рабочего дня	Час	7,9	7,9	7,93	0,03	100

В целях осуществления расчета относительно зафиксированных потерь по причине полученного работающими сотрудниками травматизма оформляются следующие документы такие как: зарплатные ведомости, листки больничные, отчетность о НС. Работодателю обязательно нужно быть в полной мере заинтересованным в осуществляемой деятельности в рамках надлежащего формирования и обеспечения наиболее благоприятных трудовых условий и соответственно современной организации осуществления трудовой деятельности. Данные для осуществления дальнейшего расчета сведены в ниже приведенную таблицу 3.

Таблица 3 – Показатели травматизма в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис»

Наименование показателей	Ед. изм.	Обозначение	2017г	2018г	2019г	Абс. Изм.	Темп роста, %
Среднесписочное число работающих	Чел.	Жр	58	85	109	51	53
Число несчастных случаев	Ед.	Нт	3	2	2	-1	150
Число дней нетрудоспособности	Дн.	Дт	98	84	76	-22	129
Средняя дневная фактическая выработка на 1 раб.	Руб.	В	654	684	723	69	90
Среднедневная выплата по больничным листам, связанная с травм.	Руб.	Бт	61,2	76	80,3	19	76
Показатель частоты травматизма	Ед.	$\text{Пч} = \text{Нт} / \text{Жр} * 1000$	28	23	18,4	-10	152
Нетрудоспособность	Дн. На 100 чел	$\text{Пч} = \text{Дт} / \text{Жр} * 100$	92	82	70	-22	131
Тяжесть травматизма	Дн.	$\text{Пт} = \text{Дт} / \text{Нт}$	64,0	41,2	39,0	-25	164
Профессиональные заболевания	Ед.	-	-	-	-	-	-

Данные выше приведенной таблицы 3 демонстрируют снижение уровня различной сложности травматизма в анализируемой компании на протяжении 1 календарного года. Если сравнивать данные таблица за 2017 год с данными 2019 года, то можно заметить, что в 2019 году

зарегистрированных случаев травматизма зарегистрировано на 1 меньше, это свидетельствует о том, что сформированная в компании служба охраны труда обращает пристальное внимание на имеющееся у сотрудников профессиональное обучение работающих сотрудников в аспекте охраны труда, ТБ.

Такого рода мероприятия позволяют сократить отведенное количество нетрудоспособных дней и соответственно количество возможных несчастных случаев. Согласно приведенным данным снизилась зарегистрированная нетрудоспособность (22 дня).

Практически в 3 раза снизилась нетрудоспособность, что в полной мере свидетельствует о том, что по причине зафиксированного травматизма 70 из 100 дней были практически нетрудоспособными.

В целом по выше приведенным данным наблюдается снижение основополагающих показателей относительно уровня травматизма ввиду улучшения качества обеспеченности рабочих мест, трудовых условий, уровня профессионального обучения ТБ, а также своевременного устранения различных недостатков в технических аспектах.

Считаем необходимым определить экономические потери непосредственно связанные с травматизмом:

«Размеры понесенного финансового ущерба от зафиксированного травматизма определяются по формуле 1:

$$Mu.t. = Dt (B + Bt) \text{ руб,} \quad (1)$$

где  $Mu.t.$  – материальный (финансовый) ущерб, нанесенный в связи с тем, что работающие в компании сотрудники, которые получили какую-либо производственную травму, фактически не принимают участие в осуществляемом производстве материальных ценностей, руб.;

$Dt$  – общее количество рабочих дней, которые фактически потеряны травмированными сотрудниками компании;

В – средняя долевая выработка на 1-го работающего сотрудника компании;

Бт – средний объем денежных выплат по официально оформленным больничным листам, которые пострадали от понесенных производственных травм» [38].

$$Mu.t.1 = 98 \times (654 + 61,2) = 70\,089,6 \text{ руб.}$$

$$Mu.t.2 = 76 \times (723 + 80,3) = 61\,050,8 \text{ руб.}$$

Наиболее оптимальным, признанным и распространенным способом оценки окружающей среды анализируемой в исследовании компании можно считать SWOT-анализ.

SWOT – анализ оценки окружающей среды представлен в таблице 4.

Таблица 4 – SWOT – анализ оценки окружающей среды

Сильные стороны	Слабые стороны
«присутствие грамотного руководства и сплоченного коллектива; - высокая производительность; -использование активной сбытовой политики, которая включает в себя: реализации на основании прямых связей с торговыми предприятиями; оптовая торговля» [11]	«недостаточный размер оборотных средств; -недостаток высококвалифицированных кадров, которые заинтересованы в работе; - несоответствие трудовых условий, проведение инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда определенным стандартам» [11].
Возможности	Угрозы
«наиболее продуктивные формы и прогрессивные способы организации труда и стимулирование увеличения его производительности; -приобретение новейших технологий и нового оборудования; - создание благоприятных трудовых условий сотрудников; - имеется помещение и учебный класс инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» [11]	«погодные условия; -растущая степень воздействия покупателей и поставщиков; -низкий уровень покупательной способности потребителей; -удорожание топливно-энергетических ресурсов» [11].

На базовой основе проведения последовательного изучения различных наиболее важных факторов осуществляется необходимое и взвешенное принятие надлежащего решений по корректировке ранее применяемых стратегий и намеченных изначально целей компании, которые, в полной мере определяют основополагающие моменты в контексте осуществления основной производственной деятельности.

Результат проведенного анализа по процессу проведения инструктажей направленных на охрану осуществляемого сотрудниками компании труда, обучения по различным аспектам охраны труда и соответствующей проверки, имеющихся и получаемых знаний по требованиям охраны труда свидетельствует о том, что трудовые условия и условия инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда сотрудников в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» выступают в качестве наиболее слабой стороны, однако также отметим, что присутствует реальная возможность их практического улучшения, для существенного увеличения как социальной так и следовательно экономической продуктивности осуществляемого процесса производства и всей компании в целом.

Оценка созданных в компании трудовых условий проводится обычно в целях непосредственного получения исходных данных практически формируемых в процессе проектирования необходимых и планируемых мероприятий в рамках ближайшего совершенствования создаваемых трудовых условий.

Рассмотрим созданные санитарные требования к необходимому обеспечению различных метеорологических условий в имеющихся на балансе помещениях анализируемой компании ООО «Лана-Сервис».

Обеспечение санитарно-бытовыми условиями в анализируемой компании осуществляется согласно разработанным и утвержденным требованиям «Санитарных норм и правил содержания, а также эксплуатации

производственных организаций», СНиП «Бытовая и административные здания».

В состав создаваемых санитарно-бытовых помещений в анализируемой компании включены целые группы сформированных и осуществляемых процессов процесса производства в непосредственной зависимости от их характерных санитарных особенностей.

Состав созданных в компании санитарно-бытовых помещений включает в свой состав следующие помещения:

- гардеробная;
- умывальная;
- туалеты;
- помещения для обеспыливания и сушки рабочей одежды сотрудников;
- комнаты для отдыха сотрудников.

Гардеробные помещения используются исключительно в целях временного хранения различной домашней, уличной, а также выданной в компании спецодежды. При этом показатель площади гардеробного помещения на 1 работающего в компании сотрудника составляет 0,8 м<sup>2</sup>, что в полном объеме соответствует нормативно предусмотренным рекомендациям.

Имеющиеся в компании умывальные комнаты размещаются смежно с специально отведенными гардеробными помещениями. Расчет необходимого количества кранов в умывальных помещениях осуществлен при обязательном учете из расчетного количества работающих человек на встроенный 1 кран.

В умывальных помещениях есть также крючки на полотенца, сосуды для мыла в жидком виде, а также необходимые полочки отведенные для мыла в кусках, крючки для одежды, а также зеркало.

Результат произведенных замеров созданного микроклимата в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» приведен в ниже приведенной таблице 5.

Таблица 5 – Показатели микроклимата в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис»

Параметры	Участок					
	Основной комплекс		Склад		Мастерская	
	фактиче ски	по СНиП	фактиче ски	по СНиП	фактиче ски	по СНиП
Температура, С	12	15...20	18	17...19	17	17...19
Влажность, %	40	< 75	65	< 75	70	< 75
Движение воздуха, м/с	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3
Искусственное освещение, ЛК	215	200	60	200	201	200

Произведенные замеры на основном комплексе показали, что температура воздуха была в пределах от 18 в\до 20 °С. При этом отметим, что замеры проводили в теплый период года.

Замеры также показали, что «относительная влажность составила 62 %, при том, что допустимая норма фактически разная, и на разных рабочих местах должна составлять не больше 75%, а при этом оптимальная должна составлять 40-60%. Поддерживают нормативно установленную нормальную влажность непосредственно созданием в производственном помещении наиболее рациональной системы вентиляции в соответствии с необходимой температурой» [47].

Движение потоков воздуха в имеющихся помещениях у рассматриваемой компании выступает исключительно в качестве особо важного фактора, который оказывает непосредственное влияние на тепловое самочувствие работающего сотрудника компании.

В особо жарких помещениях необходимый процесс циркуляции воздуха в полном объеме содействует значительному повышению теплоотдачи человеческим организмом, а также существенно улучшает его физическое состояние, однако при этом также оказывает различного рода

неблагоприятное влияние в случае значительно низкой температуры воздуха в холодное время года.

В ООО «Лана-Сервис» на момент исследования применялись устаревшие системы освещения, что соответственно оказывает достаточно негативное влияние на осуществление трудовой деятельности работающими в компании, и как следствие приводит в большинстве случаев к финансовым затратам на обеспечение электроснабжения.

На практически всей территории анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» были сделаны различные необходимые замеры уровня освещенности ремонтных и торговых помещений. Замер необходимых параметров созданного в компании «икроклимата на каждом отдельном рабочем месте был осуществлен при помощи следующих приборов:

- ртутный термометр (использовался с целью замера температуры окружающего воздуха в помещении);
- психрометр МВ-4В (использовался с целью замера относительной влажности воздуха);
- анемометр АСО-3 (использовался с целью определения скорости движения воздуха в помещении);
- люксметр Ю-116;
- секундомер» [11].

Показатели содержания вредных веществ в ООО «Лана-Сервис» указаны в таблице 6.

Таблица 6 – Содержание вредных веществ в ООО «Лана-Сервис»

Вещества	Участок					
	Основной комплекс		Склад		Мастерская	
	фактический	по СНиП	фактический	по СНиП	фактический	по СНиП
Аммиак, мг/м <sup>3</sup>	20,3	<20	12,7	<20	8,8	<20
Сероводород, мг/м <sup>3</sup>	10,2	<10	4,6	<10	4	<10
СО <sub>2</sub> , %	0,3	<0,3	0,25	<0,3	0,25	<0,3
Пыль, мг/м <sup>3</sup>	10,5	<10	10,3	<10	9,5	<10



Также в помещениях анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» были должным образом проанализированы концентрации имеющихся вредных веществ в воздухе.

Проводились также измерения в теплый период года, когда рассматриваемый показатель среднесуточной температуры воздуха был практически равным больше +10 °С, при помощи анализатора концентраций вредных веществ в воздухе АНТ-3.

### **2.3 Анализ процесса обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда**

Обеспечить обучение по охране труда – это «обязанность каждого работодателя. Для обучения установлен строгий порядок, которого надо придерживаться. Некоторых сотрудников следует направить в учебный центр, других можно обучать на предприятии» [49, с. 52].

Продуктивность работы в компании по большей степени зависит от того, насколько рационально организована трудовая деятельности. В России на данный момент «важные ресурсы увеличения результативности и производительности осуществления трудовой деятельности лежат собственно в плоскости использования нормальных трудовых условий» [48].

Ключевые типы осуществляемого процесса контроля в ООО «Лана-Сервис» «состоят из:

- оперативного руководителя осуществляемой деятельности и иных должностных лиц;
- контроля установленных требования трудовой безопасности при осуществлении процесса аттестации рабочих мест;
- контроля, который осуществляется службой охраны труда;
- ведомственного контроля вышестоящих предприятий;

– государственного контроля действующими инспекциями Госнадзора» [48].

«В качестве одной из базовых обязанностей руководства современной компании выступает контроль состояния производства, а также сведение к минимуму воздействия вредных факторов среды производства. Этот комплекс мер также называется аттестацией рабочих мест либо же специальной оценкой трудовых условий» [39].

В качестве цели такого рода мероприятия в полной мере выступает фактическое обнаружение полного или частичного несоответствия созданных трудовых условий определенным установленным стандартам и принятым нормам, либо фактическое заключение полного или частичного отсутствия каких-либо нарушений.

В анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» работающий «инженер по охране труда систематически обучается и в последующем проходит проверки полученных знаний по охране трудовой деятельности с периодичностью не менее одного раза в календарный год. Главные специалисты анализируемой компании, в том числе руководители, систематически аттестуются и соответственно обучаются каждые 3 года в специализированных учебных центрах» [48].

Пройти обучение должен каждый работающий в компании сотрудник (включая руководителя организации), а также ИП, нанявший сотрудников. Это следует из статьи 225 Трудового кодекса и пункта 1.5 Порядка обучения по ОТ (утв. постановлением Минтруда и Минобразования от 13.01.03 № 1/29; далее – Порядок).

«В статье 212 ТК РФ говорится, что обеспечить обучение сотрудников безопасным методам и приемам работы должен работодатель. У него есть и другие обязанности: обучить оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по ОТ, стажировку на рабочих местах, проверку знаний в области охраны труда» [1].

Работникам ООО «Лана-Сервис», принадлежащим к этой категории, нужно проходить инструктажи и отдельно – обучение по ОТ.

Обучать всех руководителей и специалистов ООО «Лана-Сервис» в стороннем центре не обязательно. Достаточно направить туда как минимум трех работников, а затем сформировать из них комиссию по проверке знаний требований охраны труда. При наличии такой комиссии остальных работников можно обучать силами работодателя (п. 2.3.2 Порядка).

Плюс к этому руководители и специалисты должны иметь знания по пожарно-техническому минимуму (п. 32 Норм пожарной безопасности, утв. приказом МЧС от 12.12.07 № 645).

Знания руководителей и специалистов ООО «Лана-Сервис» надо проверять не реже, чем 1 раз в 3 года (п. 3.2 Порядка).

«Если 3 года истекли в период с апреля по сентябрь 2020 года, срок действия результатов предыдущей проверки продлевается до 1 октября 2020 (постановление Правительства РФ от 11.06.20 № 849; см. «Для результатов СОУТ продлены сроки действия»)» [48].

«Периодичность проверки для рабочих профессий устанавливает работодатель в соответствии с нормативно-правовыми актами (НПА) по конкретным видам работ (п. 2.2.3 Порядка)» [55].

«Для проведения проверки (как плановой, так и внеочередной) нужно, чтобы руководитель назначил комиссию, которая состоит из председателя, заместителя, секретаря и других участников» [56].

«Таким образом, инструктаж в ООО «Лана-Сервис» должен быть ориентирован на анализ, устранение, снижение и управление профессиональным риском на производстве. При этом необходимо учитывать, что уровень риска при работе с вредными и опасными производственными факторами признается приемлемым в том случае, если возможный ущерб здоровью работника и окружающей среде намного ниже получаемой выгоды в виде материальных и социальных благ, а человечество или общество в целом готово пойти на риск производства» [56, с. 78].

«Выявление опасностей в процессе инструктажа позволяет работникам оценить риск и степень защиты» [56].

Для проведения повторного инструктажа в ООО «Лана-Сервис» следует составить программу, обязательно включающую следующие «аспекты управления риском:

- определение опасностей и рисков на рабочем месте;
- оценка вероятности аварии, несчастного случая, вызванных опасностями, имеющимися на данном рабочем месте;
- оценка масштаба последствий возможного инцидента, аварии;
- оценка адекватности защиты от каждой опасности в начале работы, при ее исполнении и после окончания работы, во время возможных аварий и чрезвычайных ситуаций;
- решение об адекватности защиты, приемлемости риска, контроль и управление риском» [59, с. 45].

#### **2.4 Проблемы в сфере проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда**

В процессе непосредственного проведения инструктажа на предприятии практически остро необходимо ответить на 5 основополагающих вопросов таких как: что, зачем, кто, когда и как должен осуществлять процесс инструктирования при исполнении различных трудовых обязанностей.

На сегодняшний день «появились совершенно новые и достаточно часто встречающиеся опасности такие как: перебои в подаче электроэнергии и воды» [42].

«На различных действующих на сегодня опасных производственных объектах согласно должным образом утвержденных нормативным требованиям должно иметься не менее трех независимых источников

электроэнергии и двухконтурная система водо- и пароснабжения. При этом отметим, что практически все независимые источники предоставляющие энергоснабжение должны покрыть все востребованные нагрузки непосредственных потребителей, которые в большей степени предназначены для своевременной и безаварийной остановки» [42].

Также такой «доступ должен быть частично ограничен или полностью предотвращен на различные действующие рабочие площадки посторонних лиц, приняты различные необходимые меры и разработаны мероприятия по своевременному и качественному предотвращению различных проявлений терроризма» [40].

В таких современных «системах противоаварийных защитах (далее – ПАЗ) и соответствующем процессе управления осуществляемыми на практике технологическими процессами обязательно должно быть практически полностью исключено их срабатывание от случайных и кратковременных сигналов нарушения нормального хода технологического процесса, в том числе и в случае необходимого переключения на выделенный отдельно резервный или же аварийный источник предоставления электропитания» [49].

Работник анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» «должен обязательно быть уверен в своей законом предписанной защите, то есть он должен быть осведомлен о надлежащей ему надежности, точности и соответственно быстродействию» [49].

Существование различного рода трудовых мест, с совершенно разными вредными условиями осуществляемого на практике производственного труда допустимо только лишь при разнообразных практически технически недостижимых на сегодняшний день установленных нормативными документами параметрах обеспечения безопасности, от остальных же существующих вредных факторов обязательно должна быть предварительно предусмотрена наиболее эффективная и современная защита – за счет реального применения внедренных коллективных и соответствующих

индивидуальных мер по защите, а также необходимой оптимизации возможного риска.

Системы ПАЗ, а также связи и оповещения маркируются с нанесением соответствующих надписей, четко отражающих их функциональное назначение, величины установок защиты, критические значения контролируемых параметров.

«Знание выше указанных и нормативно закреплённых величин обязательно закрепляется непосредственно во время проводимого инструктажа. Надёжность внедрённых ПАЗ обеспечивается запланированным предварительно дублированием или де троированием надлежащих средств реального управления процессом, их оптимальной временной и соответственно функциональной избыточностью, а также наличием внедрённых в практику систем по диагностированию и самодиагностики» [50].

Особо отметим, что в «применяемых и предварительно утверждённых методиках проведения различных анализов в целях исключительно производственного контроля и аттестации рабочих мест по условиям труда отсутствуют необходимые методы именно статистической обработки полученных результатов проводимых измерений с применением наиболее оптимальных методов осуществляемого процесса планирования эксперимента, а также приемы и способы проводимого исследования, получившие наибольшее признание в современном цивилизованном мире и позволяющие наиболее адекватно, качественно и быстро определить и соответствующим образом оценить соответствие полученных результатов анализов соответствующим реальным условиям осуществляемого на практике труда» [49].

Далее более подробно рассмотрим, уровень удовлетворенности сотрудниками ООО «Лана-Сервис» созданных трудовых условий (рисунок 7).

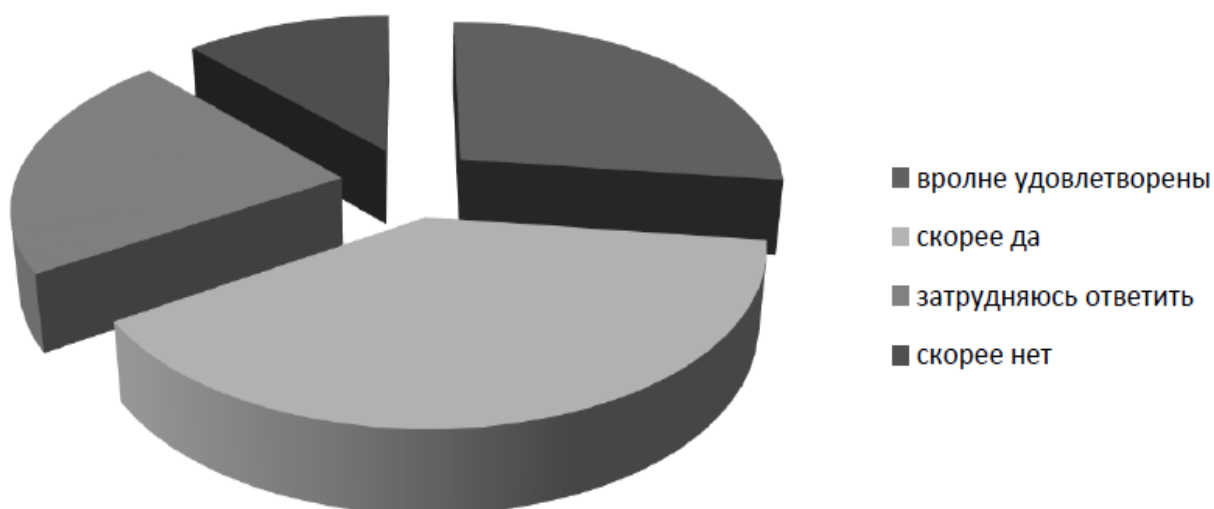


Рисунок 7 – Уровень удовлетворенности рабочими созданными трудовыми условиями

Из данных диаграммы можно сделать вывод, что в ООО «Лана-Сервис»:

- подавляющее большинство сотрудников (66%) удовлетворены созданными в компании трудовыми условиями;
- 12% совершенно не удовлетворены;
- 22% затруднились ответить.

Далее проведем анализ степени удовлетворенности работающих в компании сотрудников ООО «Лана-Сервис» разнообразием, а также содержанием трудовой деятельности.

Результаты исследований удовлетворенности созданным разнообразием, а также содержанием осуществлением трудовой деятельности представлены на рисунке 8.

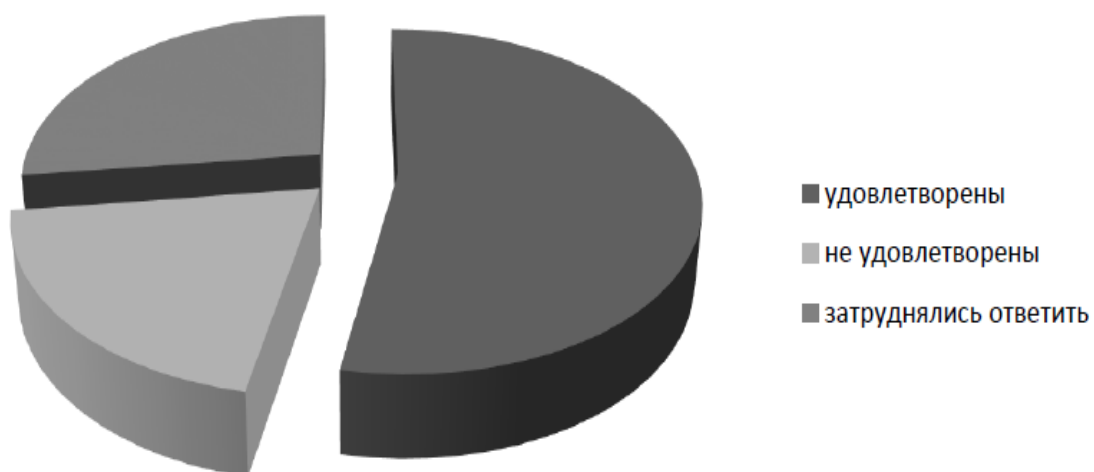


Рисунок 8 – Удовлетворенность созданным разнообразием, а также содержанием осуществлением трудовой деятельности

Соответственно, из данных диаграммы можно сделать вывод об удовлетворенности 53% работников созданным в компании разнообразием, а также непосредственным содержанием осуществляемой трудовой деятельности, о неудовлетворенности только лишь заявили 20%, а 27% просто затруднились ответить на заданный вопрос.

«Последующий необходимый анализ и соответствующее сравнение должны быть проведены по карте реальных условий труда на каждом отдельном месте работы кладовщика-грузчика склада» [57].

Проведем более подробное рассмотрение фактического состояния трудовых условий.

Комплексную оценку созданных в анализируемой компании трудовых условий на основании проводимого специального исследования различных факторов в отношении производственной среды осуществляют непосредственно в процессе аттестации сформированных рабочих мест [58].

Именно результат ее в большей степени применяется в различных субъектах хозяйствования посредством разработанных мероприятий по формированию наиболее благоприятных трудовых условий.



Фактическое состояние созданных условий труда на складе анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» представлено в ниже приведенной таблице 7.

Таблица 7 – Фактическое состояние созданных условий труда на складе анализируемой компании ООО «Лана-Сервис»

Наименование производственного фактора, ед. изм.	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень производственного фактора	Величина отклонения	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия (в долях)
Температура воздуха, °С	19-24	Лето 17,3 Зима 5-7	$17 \leq T \leq 19$	3,1	1,0
Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
Освещение					
Естественное освещение, КЕО, %	0,5	0	<0,1	3,2	0,750
Освещение рабочей поверхности, лк	200	135	65	3,1	0,250
Напряженность трудового процесса	Показателей класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1	-	2	1,0
Тяжесть трудового процесса	Показатели 1 и 2 класса	1 показатель класса 3, 2	-	3,2	1,0

«Сведения, представленные в выше приведенной таблице, позволяют сделать вывод о непревышении большинством рассмотренных факторов наиболее приемлемого уровня» [11].

Различного уровня несоответствие установленным требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» норм по созданию микроклимата на каждом отдельном месте работы кладовщика-грузчика [46].

Естественное освещение на складе рассматриваемой компании ООО «Лана-Сервис» практически отсутствует, а искусственное освещение

имеющихся производственных помещений на практике возможно только как исключение [45].

Проведем далее рассмотрение созданной структуры зафиксированных заболеваний сотрудников в рассматриваемой компании ООО «Лана-Сервис» в ниже приведенной таблице 8.

Таблица 8 – Структура зафиксированных заболеваний работников рассматриваемой компании ООО «Лана-Сервис» на период 2018-2019г.

Заболевание	%
Отравление	5
Заболевания ЦНС	7
Заболевания ЖКТ	9
Заболевания органов дыхания	28
Заболевания системы кровообращения	12
Заболевания костно-мышечной системы	4

Рассматривая таблицу можно сделать вывод, что в большей степени раскрыты те заболевания, которые зачастую встречаются в рассматриваемой компании ООО «Лана-Сервис». Далее выразим полученные сведения на рисунке 9.



Рисунок 9 – Структура зафиксированных заболеваний работников ООО «Лана-Сервис»

Сведения таблицы и диаграммы в полной мере свидетельствуют, что многие официально зафиксированные случаи с различной степенью временной утратой трудоспособности сотрудников компании приходится именно на ОРЗ и различные простудные заболевания [44].

Связаны данные показатели именно с низкими температурами в рабочем помещении, а следовательно как результат – уровень заболеваемости периодически повышается.

Помимо этого, было проведено исследование на выявление предмета удовлетворенности работающих сотрудников в компании различного рода исправностью применяемого оборудования, сведения о которых указаны на рисунке 10.

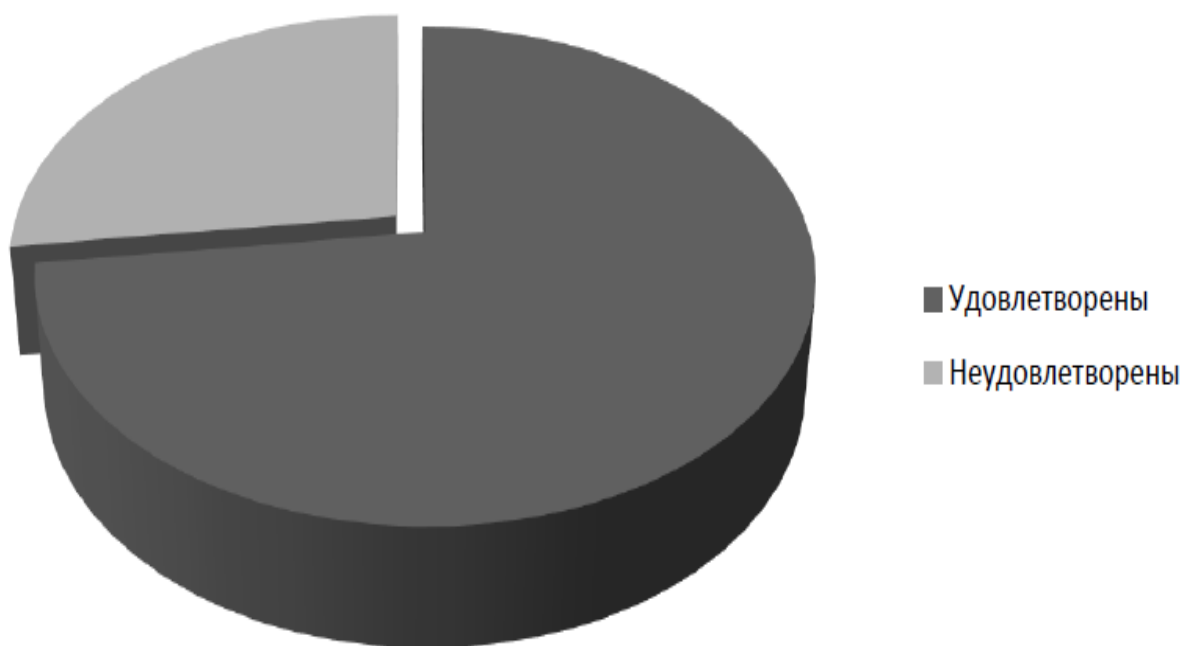


Рисунок 10 – Степень удовлетворенности исправностью применяемого оборудования

Рассматривая выше приведенную диаграмму можно сделать вывод, что подавляющее большинство сотрудников (73%) практически полностью удовлетворено применяемым оборудованием.

Проведем далее необходимый по нашему мнению расчет коэффициента технической безопасности используемого на предприятии оборудования:

$$K_b = 432 / 561 = 0,77$$

Соответственно,  $K_b = 0,77$ , что значительно ниже 1, это указывает на то, что используемое в трудовой деятельности оборудование в анализируемом ООО «Лана-Сервис» в большей степени технически исправно.

Вывод по разделу.

Во 2-м разделе было рассмотрено фактическое состояние созданных на момент исследования трудовых условий в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис».

Проведено исследование того насколько работающие сотрудники данной компании удовлетворены созданными трудовыми условиями, а также проанализированы зафиксированные заболевания работающих сотрудников и их структура.

На основании выше проведенного исследования имеющиеся у компании складские помещения выступают в подавляющем большинстве наиболее опасными, так как в них обнаружены ниже перечисленные проблемы которые состоят из:

- заболеваемости работающих в компании сотрудников с временной утратой трудоспособности;
- недостаточного уровня освещения на складе;
- практически полного отсутствия имеющейся ремонтной зоны для применяемых электроштабелеров и электропогрузчиков.

### **3 Совершенствование процесса проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис»**

#### **3.1 Направления совершенствования обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда**

Посредством создания наиболее благоприятных условий осуществления трудовой деятельности в ООО «Лана-Сервис» и их упрощения можно сохранить здоровье работающих в компании сотрудников, «повысить работоспособность и производительность, сократить текучесть кадров и улучшить производственную дисциплину» [12].

По анализу в предыдущем разделе, были выделены проблемы, предложив в рисунке 11 ниже перечисленные мероприятия.

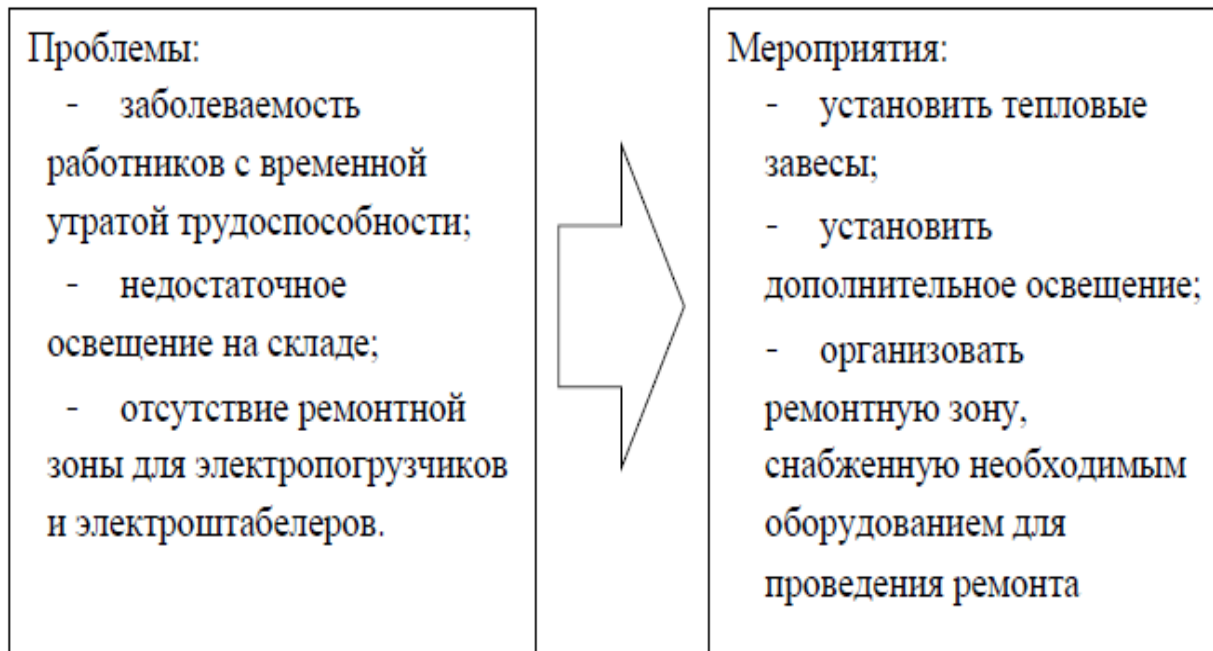


Рисунок 11 – Проблемы и мероприятия по созданию благоприятных условий труда на предприятии ООО «Лана-Сервис»

«Установить наиболее современные тепловые завесы на 2-х отгрузочных малых ворот основного склада» [44].

«Улучшение – устранение потоков холодного воздуха, сквозняков зимой:

- увеличение температуры на складе;
- устранение ОРЗ;
- установить дополнительное освещения на основном складе;
- увеличение трудовой производительности;
- уменьшение травматизма;
- уменьшение напряжения глаз в процессе труда» [41].

«Организовать ремонтную зону для электроштабелеров и электропогрузчиков, которая снабжена нужным оборудованием для обслуживания техники и проведения ремонта» [44].

«Улучшения – сокращение время ремонта:

- централизованность ремонта;
- освобождение проходов» [44].

«В качестве первого рекомендуемого мероприятия с целью повышения имеющегося у персонала квалификационного уровня в ООО «Лана-Сервис» предлагается применение современных онлайн технологий, а также дистанционное обучение» [44].

«При этом отметим, что рекомендуемая модульная система профессионального обучения персонала в ООО «Лана-Сервис», будучи более гибкой, чем ранее применяемая система, быстрее реагирует на стремительную смену технологий, потребности современного рынка труда» [44].

«Для этого в ООО «Лана-Сервис» необходимо совершенствовать свой действующий на сегодня Веб-сайт, который способствует развитию повышению уровня проф подготовки в аспекте охраны труда:

- размещать различного рода методические пособия по обучению персонала, по образовательным программам с целью повышения квалификации работников;
- осуществлять проведение онлайн-семинаров» [44].

«В техническом контексте проведение различной направленности вебинаров мероприятие достаточно сложное» [44].

Таким образом, для проведения данного мероприятия в ООО «Лана-Сервис» необходимо приобрести оборудование, то есть произведем расчет затрат на оборудование в таблице 9.

Таблица 9 – Затраты на оборудование

Вид техники	Количество, шт.	Стоимость, рублей.
Ноутбук или персональный компьютер	1	16 400
Проектор	1	23 520
Микрофоны	15	$400 \times 15 = 6\ 000$
Аудио аппаратура	2	$2500 \times 2 = 5\ 000$
Веб-камера	1	2 270

«Для осуществления проведения вебинара в ООО «Лана-Сервис» на центральном сервере необходимо установить специализированное профессиональное программное обеспечение» [17].

«Далее отметим, что только после прохождения полного процесса обучения можно допустить вновь принимаемого работника к непосредственному участию в конкурсе на замещение вакантной должности или же принять на определенную должность» [19].

При этом отметим, что «необходимо не только непосредственное участие в самом проводимом конкурсе, а активное, чтобы претендент мог предложить свое видение рабочего места на той или иной должности, концепцию должности, увидел личностные качества, которые ему необходимо развить на определенном рабочем месте» [18].

Так в случае «если у любого специалиста спросить, каких результатов он добился, можно услышать в большей части ответ о том, сколько им сформировано справок, записок, составлено и отправлено отчетов, написано ответов на поступившие обращения граждан, откорректировано проектов постановлений и т.п.» [26].

А также отдельного подразделения рассматриваемого муниципального образования должен быть должным образом отражен в специально разработанном оценочном бланке (таблица 10).

Таблица 10 – Намеченные цели и сформированные показатели деятельности ООО «Лана-Сервис»

Уровень в МО		Отдел/подразделение _____					
Период анализа		Квартал/месяц _____ г.					
Сотрудник		Ф.И.О.					
Занимаемая должность		Начальник отдела _____					
Руководитель структурного подразделения		Ф.И.О.					
	Цель (показатель) и единиц измерения	срок	вес	план	факт	уровень достижения цели	взвешенное выполнение
1	-	-	$a_1$	$\Pi_1$	$\Phi_1$	$У_1$	$B_1$
2	-	-	$a_2$	$\Pi_2$	$\Phi_2$	$У_2$	$B_2$
3	-	-	...	...	...	...	...
Всего			100%				$K_3$

«С поставленной оценочной программой целью наиболее успешной реализации рекомендуемого к практическому внедрению подхода остро необходима особо грамотная, высоко квалифицированная и достаточно обоснованная постановка конкретных и четких целей каждого отдельно взятого уровня регулирования и исполнения, а также корректное и четкое описание оценочных показателей их полного достижения» [44].

«Выражение каждой отдельно намеченной программой оценки цели осуществляется в запланированной форме соответствующего количественного оценочного показателя, только после чего может быть задано плановое или целевое значение каждого отдельно взятого оценочного



показателя ( $\Pi_i$ ) на определенный промежуток времени планирования, которое задается программой оценки в процессе формулирования той или иной цели» [44].

«Для каждой из намеченных целей отдельно взятого служащего управляющим вышестоящего уровня данного служащего устанавливается значимость каждого веса ( $a_i$ , в %)» [44].

«После окончания планового оценочного периода в бланке должен быть отмечен фактический уровень точного достижения каждого целевого показателя ( $\Phi_i$ ), который фиксируется в оценочном бланке» [53].

«Для практически всех сотрудников отдела должен быть произведен расчет степени достижения каждой отдельной цели ( $Y_i$ ), которая определяется как уровень выполнения планового оценочного показателя в %» [44].

«Для четкого исполнения запланированных мероприятий необходимо составить календарный план работ в рамках создания благоприятных трудовых условий» [60] (таблица 11).

Таблица 11 – Календарный план работ, связанных с созданием благоприятных условий труда

Мероприятия	Продолжительность	Дата начала	Дата завершения	Ответственные
Начало	17	25.02.2020	02.03.2020	«Гендиректор, инженер по ОТ, главный бухгалтер, начальник департамента по управлению персоналом» [11]
Создание мероприятий	27	03.03.2020	30.03.2020	«Инженер по ОТ, главный бухгалтер, начальник департамента по управлению персоналом» [11]
Утверждение мероприятий	5	30.03.2020	04.04.2020	«Гендиректор, инженер по ОТ, главный бухгалтер, начальник департамента по управлению персоналом» [11]
Исследование	50	06.04.2020	25.05.2020	«Инженер по ОТ» [11]
Анкетирование для сотрудников	31	27.05.2020	27.06.2020	«Начальник департамента по управлению персоналом» [11]

Продолжение таблицы 11

Мероприятия	Продолжительность	Дата начала	Дата завершения	Ответственные
Покупка тепловой завесы	31	29.06.2020	30.07.2020	«Инженер по охране труда, Главный бухгалтер» [11]
Покупка ламп	27	02.08.2020	29.08.2020	«Инженер по охране труда, Главный бухгалтер» [11]
Организация зоны ремонта	26	30.08.2020	25.09.2020	«Инженер по охране труда, Главный бухгалтер» [11]
Окончание	5	26.09.2020	30.09.2020	«Гендиректор, главный бухгалтер, инженер по охране труда, начальник департамента по управлению персоналом» [11]
Итого	219	25.02.2020	30.09.2020	-

«Сведения таблицы свидетельствуют, что продолжительность осуществления представленных по календарному плану мероприятий, равна 6,5 месяцев» [11].

Ответственные за них являются важными в целях контроля руководителем, а также ответственным исполнителем мероприятий в рамках создания благоприятных трудовых условий на предприятиях и показана в таблице 12.

Таблица 12 – Ответственные за мероприятия, связанные с формированием благоприятных трудовых условий

Работа	Группа			
	Гендиректор	Инженер по охране труда	Начальник департамента по УП	Главный бухгалтер
Начало	З	С	И	З
Создание мероприятий	У	О	И	И
Исследования	У	З	О	З
Закупка тепловой завесы	У	З	–	О
Закупка ламп	У	З	И	О
Организация зоны ремонта	У	З	И	О
Завершение	У	О	И	И

«В таблице показаны ответственные за мероприятия в рамках создания благоприятных трудовых условий – лица: инспектор по охране труда, генеральный директор, руководитель департамента кадрового отдела, главный бухгалтер» [58].

«Условные обозначения:

- И – исполнитель мероприятий;
- О – ответственный исполнитель;
- У – утверждение мероприятий;
- С – согласование мероприятий;
- З – знакомится с планом либо получает своевременные сведения о выполнении мероприятий на определенной стадии» [61].

«Создание благоприятных трудовых условий выступает в качестве главного звена продуктивности мероприятий в рамках организации труда» [33].

«За счет благоприятных условий труда и их упрощения можно сохранить здоровье персонала, повысить их работоспособность и производительность, сократить текучесть кадров и улучшить производственную дисциплину» [31].

«Проведем расчет установки тепловых завес на малые ворота. Произведем на ворота монтаж тепловых завес Ballu ВНС-9 TR, чтобы защитить склад от охлаждения и отсечь холодный воздух с улицы зимой. Воздушная тепловая завеса – подвесной вентилятор, подающий обогреваемый (холодный) воздух» [30].

«ВНС-9TR – тепловая завеса, которой формируется скоростное течение воздуха, которое на 2 области температур разделяет окружающую среду снаружи и внутри помещения» [28].

Выносной пульт позволяет управлять завесой, что дает возможность поддержания оптимального температурного режима и управления мощностью оборудования.

### 3.2 Разработка мероприятий по совершенствованию

Проведем расчет организации дополнительного освещения на основном складе.

«Сотрудники быстрее устают из-за плохого освещения в данном помещении, это также приводит к травмам и недомоганиям. Из-за плохого освещения погрузка и разгрузка грозят травмами, а также такое освещение может приводить к столкновениям движущегося на складе транспорта» [29].

«Обслуживание электроштабелеров, а также электропогрузчиков ремонтных мастерских проводят по требованиям безопасности обслуживания технического обслуживания и электроустановок» [27].

Предполагаемые расходы на мероприятия, связанные с созданием благоприятных условий труда и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис» представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Предполагаемые расходы на мероприятия, связанные с созданием благоприятных условий труда и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис»

Мероприятия	Количество	Суммы	Свои средства	Заемные средства
Завеса тепловая	2 шт.	46 000	+	-
Лампы	Закупка люминесцентных потолочных светильников – 15 шт., люминесцентных ламп – 10 шт., уличных светодиодных светильников – 1 шт.	26 500	+	-
Организация ремонтной зоны (инструментарий для ремонта)	Специальная техника для ремонта, слесарный инструментарий, масла	238 800	+	-
Итого		311 300	+	-

«Организацию работ в рамках ремонта электроштабелеров и электропогрузчиков разделяются на этапы, которые состоят из:

- выполнения диагностики в целях выявления поломок и дефектов;
- определения объема работ, запчастей, необходимые для ремонта техники;
- исполнения ремонтных работ» [32].

«Для исполнения ремонтных работ электроштабелеров и электропогрузчиков понадобятся масло, специальное оборудование, разные слесарные инструменты» [20].

С целью реализации выше предложенных мероприятий следует затратить в общей сумме 311 300 рублей.

«Такая сумма приемлема к проведению данных мероприятий» [21].

Для расчета капитальных вложений, следует вычислить амортизацию.

Средняя цена установки для необходимой площади (150м<sup>2</sup>) равна 2500 тыс. руб.

Сроки службы оборудования примерно 10 лет, таким образом, амортизация составляет:

$$311300:10=31130 \text{ (в год)}, 311300:12=25942 \text{ (в месяц)}.$$

Дальше рассчитываем капитальные вложения:

$$K= 311300+2500+25942=339742 \text{ т.р.}$$

Рассчитаем продуктивность внедрения мероприятий в рамках создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис» в ООО «Лана-Сервис».

$$\text{Кабс./б.} = 58/250 = 0,232 \times 100\% = 23.2\%.$$

После мероприятий, которые нами предложены, в рамках создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис» коэффициент абсентеизма понизился на 7%.

Эффективность от введения мероприятий представлена в таблице 14.

Таблица 14 – Эффективность от введения мероприятий

Показатели	Сумма, рублей
Ущерб от кадровой текучести в год всего:	150,8 тыс.
- доплаты;	100,8 тыс.
- обучение.	50 тыс.
Коэффициент абсентеизма по болезни	23,2 %
- до введения мероприятий	16,2 %
- после введения мероприятий	

Улучшение трудовых условий проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис» на предприятии ведет к понижению коэффициента абсентеизма, что приведет к годовой экономии, которая можно рассчитывается по формуле:

$$\text{Эс} = 150800 \times \left(1 - \frac{16,2}{23,2}\right) = 46748 \text{ руб.}$$

Дальше рассмотрим социальную продуктивность предложенных мероприятий.

В таком случае, мы рассчитали продуктивность внедрения предложенных мероприятий в рамках создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис».

Необходимо сделать вывод о том, что предложенные мероприятия приведут к увеличению продуктивности работы организации посредством создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис».

Продолжительность реализации таких мероприятий по календарному плану, равна 6,5 месяцев, а срок окупаемости равен 3 месяца.

Выводы по разделу.

В разделе раскрывается в обучение по охране труда — это обязанность каждого работодателя. Для обучения установлен строгий порядок, которого надо придерживаться. Некоторых сотрудников следует направить в учебный центр, других можно обучать на предприятии.

Таким образом, внедрение концепции оценки риска позволяет повысить эффективность инструктажа на рабочем месте и обеспечить устойчивое конкурентоспособное развитие предприятия.

Необходимо сделать вывод о том, что предложенные мероприятия приведут к увеличению продуктивности работы организации посредством создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис». Произведён расчёт предполагаемых расходов на мероприятия. Был составлен календарный план работ, рассмотрены соответствующие мероприятия в рамках создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис».

Продолжительность реализации таких мероприятий по календарному плану, равна 6,5 месяцев, а срок окупаемости равен 3 месяца.

## Заключение

В первом разделе проведён обзор теоретических основ инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Все производственные сотрудники, включая непосредственных руководителей компаний и различного уровня индивидуальных предпринимателей, обязаны систематически проходить как обучение по охране осуществляемой трудовой деятельности, так и проверку знания требований охраны труда в порядке, который устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В ныне действующем постановлении № 1/29 перечислены основные виды инструктажей применяемых на сегодня и их необходимая периодичность.

Разные виды проводимых на практике в компаниях инструктажей по надлежащему процессу охраны труда, порядок и установленные сроки их реального проведения фиксируются в принятых к применению инструкциях. Их разрабатывает работающий в компании специалист по ОТ и соответствующим образом утверждает их у руководителя компании.

В ныне действующем постановлении № 1/29 перечислены основные виды инструктажей применяемых на сегодня и их необходимая периодичность.

Каждый из перечисленных видов инструктажа по своей сущности должен соответствовать намеченной цели, основная из которых заключается в снижении степени риска на каждом отдельном рабочем месте до минимальной степени риска.

Каждый из видов инструктажей проводит работающий в компании специалист по ОТ или же установленный внутренним документом компании



ответственный сотрудник, которому на основе документа поручили провести инструктажную процедуру.

Теперь в трудовых действиях специалиста по охране труда отсутствует обязанность в организации проведения предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Во втором разделе было рассмотрено фактическое состояние созданных на момент исследования трудовых условий в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис».

Основными видами осуществляемой на практике деятельности рассматриваемого предприятия ООО «Лана-Сервис» являются:

- тест–драйв;
- продажа автомобилей в кредит;
- страхование приобретенных в компании автомобилей с возможностью реального и наиболее оптимального выбора конкретной страховой компании;
- лизинг автомобильной техники;
- установка различного дополнительного оборудования, современных охранных систем и разнообразных аксессуаров;
- кузовной ремонт любого уровня и степени сложности;
- сервисное обслуживание приобретенных в компании автомобилей.

Рассматриваемая компания возглавляется генеральным директором, осуществляющим оперативное руководство всей хозяйственной деятельностью компании в строгом соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными актами, а также принятыми к исполнению внутренними документами рассматриваемой компании ООО «Лана-Сервис».

Рассматриваемый автосалон ООО «Лана-Сервис» осуществляет процесс покупки/продажи автомобилей в компании «ГАЗ». Отметим, что он сам страхует автомобили, их непосредственный процесс доставки. В ООО «Лана-Сервис» практически каждый продаваемый автомобиль при поступлении подвергается тщательной предпродажной подготовке.

Результат проведенного анализа по процессу проведения инструктажей направленных на охрану осуществляемого сотрудниками компании труда, обучения по различным аспектам охраны труда и соответствующей проверки, имеющихся и получаемых знаний по требованиям охраны труда свидетельствует о том, что трудовые условия и условия инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда сотрудников в анализируемой компании ООО «Лана-Сервис» выступают в качестве наиболее слабой стороны, однако также отметим, что присутствует реальная возможность их практического улучшения, для существенного увеличения как социальной так и следовательно экономической продуктивности осуществляемого процесса производства и всей компании в целом.

Проведено исследование того насколько работающие сотрудники данной компании удовлетворены созданными трудовыми условиями, а также проанализированы зафиксированные заболевания работающих сотрудников и их структура.

На основании выше проведенного исследования имеющиеся у компании складские помещения выступают в подавляющем большинстве наиболее опасными, так как в них обнаружены ниже перечисленные проблемы которые состоят из:

- заболеваемости работающих в компании сотрудников с временной утратой трудоспособности;
- недостаточного уровня освещения на складе;

- практически полного отсутствия имеющейся ремонтной зоны для применяемых электроштабелеров и электропогрузчиков.

Таким образом, внедрение концепции оценки риска позволяет повысить эффективность инструктажа на рабочем месте и обеспечить устойчивое конкурентоспособное развитие предприятия.

В разделе раскрывается в обучение по охране труда — это обязанность каждого работодателя. Для обучения установлен строгий порядок, которого надо придерживаться. Некоторых сотрудников следует направить в учебный центр, других можно обучать на предприятии.

Необходимо сделать вывод о том, что предложенные мероприятия приведут к увеличению продуктивности работы организации посредством создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис».

Произведён расчёт предполагаемых расходов на мероприятия. Был составлен календарный план работ, рассмотрены соответствующие мероприятия в рамках создания благоприятных трудовых условий и проведения инструктажей по охране труда, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в ООО «Лана-Сервис».

Продолжительность реализации таких мероприятий по календарному плану, равна 6,5 месяцев, а срок окупаемости равен 3 месяца.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Адамчук В. В. Социология и экономика труда [Текст] : учебник для ВУЗов / В.В Адамчук, О.В Ромашов, М.Е Сорокина. 3-е изд., Москва: ЮНИТИ, 2012. 407 с.
2. Андреева В.И. Увольнение за систематические нарушения трудовых обязанностей // Справочник кадровика. 2017. № 6
3. Андреева Н. Н. Трудовая психология [Текст] : учебник / Н. Н. Андреев а. Москва: Юрайт, 2018. 156 с.
4. Анисимов А.Л. Коллективный договор, а также его содержание // Социальная политика и партнерство. 2019. № 6.
5. Арустамов Э. А. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебник / Арустамов Э. А. Москва: Дашков и К, 2017. 452 с.
6. Бакаева Т. Н. Безопасность жизнедеятельности. Часть II: Безопасность в условиях производства [Текст]: учебник / Т. Н. Бакаева. Москва: ФАИР - ПРЕСС, 2019. 155 с.
7. Басконов В. В. Экономика организаций торговли, а также сферы услуг [Текст] : учебник / В. В. Басконов. Москва: ИНФРА-М, 2014. 416 с.
8. Бланк И. А. Управление предприятием торговой сферы [Текст] : учеб. – И. А. Бланк; Украинско – финский институт менеджмента и бизнеса. Киев: Украинско – финский институт бизнеса и менеджмента, 2013. 501 с.
9. Вешнякова Т. С. Организация труда, его нормирование и оплата в организациях сферы обслуживания [Текст]: учеб. для студентов ВУЗах / Т.С. Вешнякова. Москва: «Академия», 2018. 224 с.
10. Владимирова Л. П. Организация труда, его нормирование и оплата на отраслевом субъекте хозяйствования [Текст] : учебник – Л. П. Владимирова. Москва: Издательская и торговая корпорация « Дашков и К», 2019. 347 с.

11. Волгин Н. А. Экономика трудовой деятельности: социально-трудовые отношения [Текст] : учеб. пос. / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. Москва: «Экзамен», 2017. 736 с.
12. Волков О. И. Экономика организации [Текст] : лекционный курс / О. И. Волков, В. К. Склярченко. Москва: ИНФРА-М, 2019. 280 с.
13. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда [Текст]: учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. – 3-е изд., изм. и доп. Москва: Норма, 2019. 448 с.
14. Генкин Б. М. Социология и экономика труда [Текст] : учеб. для ВУЗов / Б. М. Генкин. – 5-е изд., доп. Москва: Норма, 2017. 416 с.
15. Графкина М. В. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учеб. / М. В. Графкина, В. А. Михайлов, Москва: Велби, 2017. 608 с. 71
16. Девисилов В. А. Охрана труда [Текст] : учеб. для учреждений СПО / В. А. Девисилов. – Москва: «Экзамен», 2017. – 399 с.
17. Добровольская И. А. Порядок проведения и основные процедуры специальной оценки трудовых условий (СОУТ) [Текст] / И. А. Добровольская // Журнал «Справочник специалиста по охране труда», 2019. № 2. С. 4-10.
18. Добротворский И. Л. Эффективные технологии управления персоналом [Текст]: учебник / И. Л. Добротворский. Москва, 2018. 496 с.
19. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник для ВУЗов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. Нижний Новгород: НИМБ, 2017. 720 с.
20. Елизаров Ю. Ф. Экономика трудовой деятельности [Текст] : учебн. для вузов / Ю. Ф. Елизаров. Москва: «Экзамен», 2017. 496 с.
21. Елин А. М. Направления профилактики в сфере трудовых условий [Текст] / А. М. Елин // Газета «Безопасность жизни и труда», 2018. - № 5. С. 4-8.
22. Еловигов Л. А. Экономика трудовой деятельности [Текст] : учебн. / Л. А. Еловигов. Омск, 2012. 335 с

23. Зимин А. Ф. Экономика предприятия [Текст]: учеб. пос. / А. Ф. Зимин, В. М. Тимирьянова, Москва: ИНФА-М, 2014. 288 с.
24. Иванов В. К. Контрольная точка. Оценка компетентности экспертов по оценке и экспертизе трудовых условий [Текст] / В. К. Иванов // Журнал «Охрана и безопасность труда», 2017. № 3. С. 28-30.
25. Ильина Е. И. Способы улучшения условий освещения рабочих мест в организациях [Текст] / Е. И. Ильина, Т. Н. Частухина // Журнал «Охрана и безопасность труда», 2018. № 1. С. 15-16. 72
26. Калачева Л. Л. Трудовые условия [Текст]: учеб. / Л. Л. Калачева. Новосибирск, 2019. 230 с.
27. Карнаух Н. Н. Охрана труда [Текст]: учеб. / Н. Н. Карнаух, Москва: Юрайт, 2018. 380 с.
28. Кибанов А. Я. Управление персоналом субъекта хозяйствования [Текст] : учебник / А. Я Кибанов. – 2-е изд., доп. и перераб. Москва: ИНФА, 2014. 638 с.
29. Кравченко Л. И Анализ хозяйствования в торговой сфере [Текст] : учебник / Л. И. Кравченко. Москва: Высшая школа, 2012. 265 с.
30. Кукин В. Л. Безопасность технологических производств и процессов [Текст]: учеб. пос. для вузов / П. П. Кукин, В. Л. Лапин, Н. Л. Пономарев, Москва: Высш. шк., 2017. 319 с.
31. Куликов А.В. Экспертиза качества специальной оценки условий труда: работа механизма [Текст] / А. В. Куликов // Практический журнал по охране труда персонала, 2019. № 3. С. 21-26.
32. Маренков Н. Л. Управление трудовым ресурсом [Текст] : учеб.-метод. пос. / Н. Л Маренков, Е. А. Алимарина; Московский экономико-финансовый институт. Ростов-на-Дону: «Феникс», 2019. 448 с.
33. Михайлов А. И. Условия труда в качестве элемента качества трудовой жизни [Текст] / А. И. Михайлов // Труд и человек, 2018. № 2. С. 84-86.

34. Музыченко В. В. Управление персоналом [Текст] : учеб. для студ. ВУЗ / В. В. Музыченко. Москва: «Академия», 2017. 528 с.

35. Мумладзе Р. Г. Социология и экономика труда [Текст] : учеб. / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина; под общ. ред. Р. Г. Мумладзе. 4-е изд., стер. Москва: КНОРУС, 2013. 328 с.

36. Мусатова Т. В. Методика понижения класса (подкласса) рабочих условий за счет СИЗ [Текст] / Т. В. Мусатова // Журнал «Охрана и безопасность труда», 2019. № 1. С. 3-6.

37. Назаров А. К. Теоретическая основа безопасности жизнедеятельности [Текст] : учебн. / А. К. Назаров. Москва: ДЭФА, 2018. 120 с.

38. Остапенко Ю. М. Экономика трудовой деятельности [Текст]: учеб. пос. / Ю.М. Остапенко. Москва: ИНФРА-М, 2014. 272 с.

39. Пашуто В. П. Организация труда, его нормирование и оплата в субъекте хозяйствования [Текст] : учебно-практическое пособие / В. П. Пашуто. – 2-е изд., стер. Москва: КНОРУС, 2019. 320 с.

40. Пястолов С. М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации [Текст]: учеб. / С. М. Пятстолов. – 2-е изд. Москва: Академия, 2014. 336 с.

41. Радченко Л.А. Производство в организациях общепита [Текст]: пособие / Л.А. Радченко. М.,2017. 408с.

42. Раздорожный А.А. Охрана труда, а также производственная безопасность [Текст] : учеб. по специальности «Менеджмент предприятия» / А. А. Раздорожный. Москва: НИМБ, 2017. 511 с.

43. Рацкий К. А. Экономика организации [Текст] : уч. пос. / К.А. Рацкий. Москва: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2013. 696 с.

44. Рофе А. И. Основы организации труда и его нормирование [Текст]: учеб. для вузов / А. И. Рофе. Москва: МИК, 2013. 365 с.

45. Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Роспотребнадзором 29.07.2005) [Текст] // «Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора», 2005 № 3.

46. СанПиН 2.2.2.1327 - 03. Гигиенические требования к организации технологических процессов, рабочему инструменту и производственному оборудованию. Утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ [Текст] // «Бюллетень нормативных и методических документов госсанэпиднадзора», 25.05.2003 № 100.

47. Сапронов Ю.Г. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учеб. / Ю. Г. Сапронов, В. В. Шахбазян - Москва: Академия, 2018. 320 с.

48. Савицкая Г.В. Анализ хозяйствования предприятия [Текст]: учебник / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., доп. и исп. Москва: ИНФРА-М, 2017. 344с.

49. Сердюк В.С. Охрана трудовой деятельности [Текст]: учебник / В. С. Сердюк. Омск: Вариант – Сибирь, 2014. 156 с.

50. Соломатин А.И. Экономика, а также организация деятельности субъекта хозяйствования в сфере торговли [Текст] : учебное пособие / А.И. Соломатин. Москва: ИНФА-М, 2013. 295 с.

51. Сорокин, Ю.И. Экономическая заинтересованность работодателя в улучшении рабочих условий [Текст] / Ю. И. Сорокин // Труд и человек, 2017. - № 8. - С. 4-9.

52. Третьякова, Л.А. Методика, организация дипломного проектирования [Текст] : УМП для студентов специальности 080505.65 «Управление персоналом» / Е. А. Гуськова, Л. А. Третьякова, И. В. Шавырина. Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ» , 2018. 92 с.

53. Трубачева, Ю. А. Техника безопасности на предприятии [Текст] : учебник / Ю. А. Трубачева. Москва: ИНФРА, 2018. 258 с.



54. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2017) [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002. - № 1, (Ч. 1) - Ст. 3.

55. Федеральный закон от 28 декабря 2017 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О специальной оценке условий труда» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 12.01.2018 - № 2, Ст. 8.

56. Федорович Г.В. Рабочие условия и заболеваемость персонала [Текст] / Г. В. Федорович // Журнал «Охрана и безопасность труда», 2018. № 4. С. 42-46.

57. Фомин А.Д. Руководство по охране труда [Текст] : учебник / А.Д.Фомин. Москва: Апрохимпресс, 2017. 124 с.

58. Фролов О.А. Безопасные рабочие условия на рабочих местах [Текст] / О. А. Фролов // Журнал «Охрана труда. Практикум», 2019. № 2. С. 21-25.

59. Хван П. А. Безопасность жизнедеятельности [Текст]: учебн. пос. / П. А. Хван, Евсеев А. В. Р-н-Д.: Феникс, 2018. 414 с.

60. Шлендлер П. Э. Экономика труда [Текст] : учеб. / П. Э. Шлендлер, Ю. П. Кокин. Москва: Юрист, 2014. 592 с.

61. Methods and techniques for controlling knowledge acquired at instructional briefings while occupational safety training [Электронный ресурс]. URL:

[https://www.researchgate.net/publication/338583222\\_Methods\\_and\\_techniques\\_for\\_controlling\\_knowledge\\_acquired\\_at\\_instructional\\_briefings\\_while\\_occupational\\_safety\\_training](https://www.researchgate.net/publication/338583222_Methods_and_techniques_for_controlling_knowledge_acquired_at_instructional_briefings_while_occupational_safety_training) (дата обращения: 14.01.2022).

62. Occupational safety and health in public health emergencies [Электронный ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_633233.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_633233.pdf) (дата обращения: 14.01.2022).

63. Types and order of conducting safety briefings [Электронный ресурс].  
URL: <https://trendxmexico.com/biznes/5103-vidy-i-poryadok-provedeniya-instruktzhey-po-ohrane-truda.html> (дата обращения: 14.01.2022).

64. What are safety briefings and toolbox talks [Электронный ресурс].  
URL: <https://www.thenbs.com/knowledge/what-are-safety-briefings-and-toolbox-talks> (дата обращения: 14.01.2022).

65. Occupational Safety Guidelines for Operating Copiers [Электронный ресурс]. URL:  
<https://www.hse.ru/data/2015/09/03/1089623488/12.%20HSE%20Occupational%20Safety%20Guidelines%20for%20Operating%20Copiers.pdf?ysclid=14pezgunwd624805241> (дата обращения: 14.01.2022).