

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра управления персоналом

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ
(НА ПРИМЕРЕ ОАО «БЕЛГОРОДСКИЕ МОЛОЧНЫЕ ПРОДУКТЫ»)**

Дипломная работа

**Студентки очной формы обучения
специальности 38.03.03 – управление персоналом**

**4 курса группы 05001241
Кашеевой Анастасии Васильевны**

Научный руководитель
доцент
Куликова О.В.

Рецензент
инспектор отдела кадров
ОАО «Белгородские молочные продукты»
Ченцова Н.Н.

БЕЛГОРОД, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава. Теоретические аспекты изучения безопасности труда на предприятии.....	5
1.1 Сущность понятий безопасности и условий труда на предприятии.....	5
1.2 Регулирование социально-трудовых отношений в сфере условий труда.....	16
1.3 Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор.....	23
Глава 2. Современное состояние системы безопасности и охраны труда в ОАО «Белгородские молочные продукты».....	34
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	34
2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии.....	38
2.3 Анализ состояния условий труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты».....	50
Глава 3. Основные рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородские молочные продукты».....	60
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородские молочные продукты».....	60
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий	64
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	

Введение

Актуальность выбранной темы заключается в том, что компании должны обеспечить здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает правовую основу для регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, а также создавать условия труда, отвечающие требованиям работников по сохранению жизни и здоровья персонала на рабочем месте.

Улучшение условий труда в современных условиях на предприятии имеет большое практическое значение. Благодаря улучшению условий труда в лучшую сторону, возможно, изменить экономические показатели деятельности предприятия, так как персонал находящийся в хороших условиях на рабочем месте будет лучше работать, повысится производительность труда, снизить уровень заболеваемости и травматизма работников, что позволит сократить расходы предприятия и приведет к росту экономических показателей. В связи с этим важным вопросом является создание эффективных условий труда, на этой основе, тема приобретает большую актуальность.

Объектом исследования является открытое акционерное общество «Белгородские молочные продукты».

Предмет – система безопасности труда персонала.

Цель работы – разработка рекомендаций по совершенствованию системы безопасности труда персонала ОАО «Белгородские молочные продукты».

Большое значение для улучшения условий труда связано с тем, что они в значительной степени представляют собой производственную среду, в которой протекает трудовая деятельность человека во время рабочего процесса. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на

повышение его производительности. Выполнение любой работы в течение длительного времени, сопровождающееся усталостью организма, проявляемым в снижении работоспособности человека. Наряду с физической и умственной работой значительное влияние на усталость оказывает окружающая производственная среда, т.е условия, в которых он работает.

Задачи:

1) Анализ теоретических основ и нормативной база совершенствования условий охраны труда;

2) Дать характеристику и провести анализ состояния условий труда, анализ эффективности работы службы охраны труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты» и уровень работы по улучшениям условий труда;

3) Анализ системы безопасности труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты»;

4) Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты».

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И НОРМАТИВНАЯ БАЗА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

1.1 Сущность понятий безопасности и условий труда на предприятии

Безопасность труда представляет собой совокупность требований, установленных законодательными актами, нормативно-техническими и проектными документами, правилами и инструкциями, выполнение которых обеспечивает безопасные условия труда и регламентирует поведение работающего.

Безопасные условия труда - это состояние условий труда, при которых воздействие на работающего опасных и вредных производственных факторов исключено, или воздействие вредных производственных факторов не превышает предельно допустимых значений.

Труд – это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению, либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому. [17, с. 12].

Приведем ниже несколько определений, так как понятие условия труда довольно обширное.

1) Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

2) Условия труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно – технические, санитарно – гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [17, с 13].

3) Условия труда – совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека.

Итак, были представлены 3 определения. Попробуем выделить общее из всех. Условия труд – это совокупность социально – экономических, организационно – технических, санитарно – гигиенических, лечебно – профилактических факторов, образующих систему целью которой является улучшение работоспособности и безопасность рабочего.

Деятельность человека носит самый разнообразный характер. Несмотря на это, ее можно разграничить на три основные группы по характеру выполняемых человеком функций [17, с. 14].

Физический труд - это вид деятельности человека, особенности которой определяются комплексом факторов, отличающих один вид деятельности от другого, связанного с наличием каких-либо климатических, производственных, физических, информационных и тому подобных факторов. Выполнение физической работы всегда связано с определенной тяжестью труда, которая определяется степенью вовлечения в работу скелетных мышц и отражающая физиологическую стоимость преимущественно физической нагрузки [15, с. 34].

Физическая работа требует больших энергетических затрат, а так же задействует некоторые группы мышц. Физическая работа подразделяется на два вида: динамическую и статическую. Динамическая работа связана с перемещением тела человека, в пространстве; статическая – с воздействием нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при выполнении работы, стоя или сидя.

Умственный труд (интеллектуальный труд) – это деятельность связанная с оперированием информацией, ее приемом и переработкой. Профессии этой группы требуют постоянного напряжения мышления, внимания, памяти, а также эмоциональной сферы, зрительного и (или) слухового анализаторов. Главное отличие умственного труда от физического

заключается в том, что головному мозгу приходится выполнять не только координирующие функции (то есть контролировать движения человека). При интеллектуальной работе мозг становится основным работающим органом.

При занятии умственным трудом энергозатраты значительно ниже, чем при выполнении физического труда. Однако считать интеллектуальную работу легче физической – ошибочно [17, с. 13].

В процессе трудовой деятельности в рабочей зоне возникают негативные факторы, воздействующие на человека.

Есть некоторые факторы, которые действуют отрицательно на человека они могут вызывать травмы, недомогания, а также ухудшение здоровья – это негативные факторы, которые могут возникнуть во время рабочего процесса

Опасность – это свойство среды обитания человека, которое вызывает негативное действие на жизнь человека, приводя к отрицательным изменениям в состоянии его здоровья. Степень изменений состояния здоровья может быть различной в зависимости от уровня опасности. Крайним проявлением опасности может быть потеря жизни.[15, с.10]

Негативные производственные факторы принято также называть опасными и вредными производственными факторами (ОВПФ), которые качественно принято разделять на опасные факторы и вредные факторы.

Опасным производственным фактором (ОПФ) именуют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к травме или летальному исходу. В связи с этим ОПФ называют также травмирующим фактором. К ОПФ можно отнести движущие машины и механизмы, разнообразные подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы, электрический ток, отлетающие частицы обрабатываемого материала и инструмента и т. д.

Вредным производственным фактором (ВПФ) называют такой производственный фактор, воздействие которого на человека приводит к ухудшению самочувствия или, при длительном воздействии, к заболеванию. К ВПФ можно отнести повышенную или пониженную температуру воздуха в

рабочей зоне, повышенные уровни шума, вибрации, электромагнитных излучений, радиации, загрязненность воздуха в рабочей зоне пылью, вредными газами, вредными микроорганизмами, бактериями, вирусами и т.д.

Есть определенная взаимосвязь между вредными и тяжелыми производственными факторами. Если уровень ВПФ высокий, то они могут становиться опасными. Так, чрезмерно высокие концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны могут привести к сильному отравлению или даже к кончины. Высокие уровни шума, звука или звукового импульса могут привести к травме барабанной перепонки или к глухоте. Высокие уровни радиации порождают развитие острой формы лучевой болезни, при которой наблюдается быстрое ухудшение самочувствия человека с необратимыми изменениями в организме, приводящими при отсутствии медицинского вмешательства, как правило, к смерти [17, с.15].

Нереальность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска.

Приемлемый (допустимый) риск – это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения [17, с.16].

Воздействие на человека опасного производственного фактора приводит к травмам и несчастным случаям.

Травма – внезапное воздействие различных внешних факторов на организм человека, приводящее к нарушению структуры, анатомической целостности тканей и физиологических функций.

- механические (нарушение целостности тканей и органов),
- термические (ожоги, обморожения), химические (вызванные воздействием химических веществ),
- баротравмы (в связи с быстрым изменением давления атмосферного воздуха),

– электротравмы (вызванные воздействием электрического тока),
– психические (вызванные тяжелым психологическим потрясением, например, в результате гибели на глазах коллеги по работе) и т. д.

Комбинированная травма – травма, сочетающая несколько видов травм; например, при воздействии электрического тока может возникнуть электротравма, термическая и механическая травмы.

Производственная травма – это следствие несчастного случая, который прошёл на производстве с работником.

Несчастный случай – неожиданное и незапланированное событие, сопровождающееся травмой [17, с.16].

Несчастный случай на производстве – случай воздействия на работающего производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или задания руководителя работ.

Длительное воздействие на человека ВОФ может привести к профессиональному заболеванию [17, с. 20].

Профессиональное заболевание – это заболевание, причиной которого явилось воздействие на человека вредных производственных факторов в процессе трудовой деятельности. Например, длительное воздействие вибрации может вызвать виброблезнь, шума – тугоухость, радиации – лучевую болезнь и т. д.

Деятельность персонала на рабочем месте должна быть безопасна, хотя ни один вид деятельности человека не может быть абсолютно безопасен (нулевых рисков не бывает). Безопасность – это состояние, обеспечивающее приемлемый риск.

Безопасность – это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень [11, с.235].

Поэтому безопасность – это комплексная система мер защиты человека и среды его обитания от опасностей формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют

нормативно–правовые, организационные, экономические, технические, санитарно – гигиенические и лечебно – профилактические меры.

Безопасность труда – это состояние трудовой деятельности (труда), обеспечивающее приемлемый уровень ее риска.

Безопасность труда обеспечивается комплексной системой мер защиты человека от опасностей, формируемых в рабочей зоне конкретным производственным (технологическим) процессом, техническим объектом.

Нормативно – правовые меры – это система законов, законодательных актов, норм, правил, регламентирующих и регулирующих безопасность и определяющих требования безопасности [11, с.236].

Организационные меры – это организация рабочей зоны и рабочего места, режима труда и отдыха, продолжительности рабочего дня и т.д.

Экономические меры – это экономические механизмы, стимулирующие выполнение требований безопасности: материальная ответственность за их несоблюдение, материальное поощрение, за организацию безопасных условий и т. д.

Технические меры – применение технических методов и средств, обеспечивающих безопасность, трудовой деятельности.

Санитарно-гигиенические меры – это меры, направленные на обеспечение санитарии и гигиены.

Лечебно–профилактические меры – это профилактические медицинские осмотры, лечебное и профилактическое питание, витаминизация и т. д.[17,с. 21].

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [11, с.239].

Наряду с понятием «безопасность труда» широко используется понятие «охрана труда».

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно – технические, санитарно – гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [23, с.209].

Охрана труда – это создание здоровых и безопасных условий работы различными средствами. В зависимости от последних охрану труда различают в широком и в узком смысле. В широком понимании охрана труда – это система мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально экономические, организационно-технические, санитарно – гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана труда, в узком смысле, представляет собой комплекс мер по направлениям: экономическому, правовому, организационно – техническому (безопасность техники, средств производства), лечебно – профилактическому и др.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда [11, с.238].

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Безопасность труда обеспечивается методами и средствами производственной санитарии, гигиены труда, производственной безопасности.

Производственная санитария – это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работающих вредных производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности.

К производственной санитарии относится организация освещения и вентиляции на рабочих местах, очистка воздуха в рабочей зоне от вредных веществ, обеспечение оптимальных и допустимых параметров микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха) на рабочих местах, защита от различного вида излучений (тепловых, электромагнитных, виброакустических, лазерных, ионизирующих) [23, с.10].

Гигиена труда – это область медицины, изучающая трудовую деятельность человека и производственную среду с точки зрения их влияния на организм, разрабатывающая меры и гигиенические нормативы, направленные на оздоровление условий труда и предупреждение профессиональных заболеваний. Задачей гигиены труда является определение предельно допустимых уровней вредных производственных факторов, классификация условий трудовой деятельности, оценка тяжести и напряженности трудового процесса, рациональная организация режима труда

и отдыха, рабочего места, изучение психофизиологических аспектов трудовой деятельности и т.д.

Организация гигиены и безопасности труда на предприятии включает:

1. Организацию персонала и назначение лиц, ответственных за организацию гигиены и безопасности труда, а также за осуществление надзора на предприятии;
2. Составление программы деятельности по управлению безопасностью труда на предприятии;
3. Разработку стратегии внутреннего контроля;
4. Планирование внутреннего контроля;
5. Внедрение внутреннего контроля;
6. Проведение анализа рисков;
7. Организацию надзора и контроля (управление рисками);
8. Документирование, составление отчетов и ознакомление с ними работников.

Производственная безопасность – это система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих вероятность воздействия на работающих опасных (травмирующих) производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе трудовой деятельности [23, с.16].

Для обеспечения безопасности той или иной деятельности должны быть решены такие задачи, как: установление негативного воздействия среды обитания; защита от опасностей и предупреждение воздействия на человека негативных факторов; ликвидация отрицательных последствий воздействия опасных и вредных факторов; создание комфортного состояния среды обитания.

Технические методы и средства, обеспечивающие производственную безопасность, называются техникой безопасности.

Первым и одним из наиболее важных этапов обеспечения безопасности труда является идентификация опасностей.

Идентификация опасностей – это распознавание опасностей, установление причин их возникновения, пространственных и временных характеристик опасностей, вероятности, величины и последствий их проявления. Идентификация опасностей может включать оценку воздействия опасностей на человека и определение допустимых уровней опасных и вредных производственных факторов [23, с.15].

Совершенствование условий труда решает четыре основные задачи:

- идентификация опасных и вредных производственных факторов;
- разработка соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов;
- разработка организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управление охраной труда на предприятии;
- подготовка к действиям в условиях проявления опасностей.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [23, с.16].

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.[23..ст.40]

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник

обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка [23, с. 56].

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника [23, с. 85].

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей [23, с. 164].

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации [23, с. 189].

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени [23, с. 91].

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению [23, с. 106].

В данном параграфе была рассмотрена терминология, связанная с безопасностью труда персонала. Проанализировали, какие бывают травмы, на какие категории распределяется труд, какие заболевания могут возникнуть на предприятии. Основным направлением в области создания безопасных условий труда является профилактика причин и предупреждение условий возникновения опасных ситуаций.

Ответственность за создание безопасной производственной среды несет руководитель предприятия. Организация безопасности труда на предприятии направлена на предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, сохранение работоспособности и обеспечение удовлетворенности работников.

На уровне предприятия надлежащая организация безопасности труда означает сокращение расходов, связанных с освобождением работников от трудовых обязанностей по болезни и повышение эффективности производства.

1.1 Регулирование социально - трудовых отношений в сфере условий труда

Государственное регулирование условий и охраны труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Разграничивая полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в

сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. К ведению федеральных органов государственной власти относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Вместе с тем ст. 252 ТК РФ в новой редакции предусматривает установление особенностей регулирования труда актами разного уровня вплоть до коллективных договоров и локальных нормативных актов.

В последнее время принимаются федеральные законы, которые нередко содержат, по сути, передачу субъектам Российской Федерации отдельных полномочий федеральных органов. В том числе – в регулировании трудовых отношений. Это порождает различия в решении одних и тех же вопросов, вносимые региональным законодательством (в частности, в оплате труда работников организаций, финансируемых за счет бюджетов субъектов РФ, предоставлении им гарантий и компенсаций). По существу, такие различия, если они основаны на объективных факторах, могли бы быть признаны новым видом дифференциации в трудовом праве. Однако они в основном вытекают из различий в финансовых возможностях субъектов РФ [11, с. 277].

В основе дифференциации лежат различия условий труда (вредные, опасные), климатические условия и отдаленность районов применения рабочей силы (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности), физиологические (психофизические) особенности организма работника (женщины, несовершеннолетние), состояние здоровья (инвалиды), специфика содержания и характера работы (основные работники ряда отраслей экономики, государственные гражданские служащие, руководители организаций), отсутствие российского гражданства (иностранцы, апатриды), характер трудовой связи работника с работодателем (совместители,

надомники) и другие основания, связанные с объективными обстоятельствами или особенностями субъекта – работника.

Дифференциация правового регулирования труда проводится в определенных целях.

Во-первых, это необходимость особой защиты работников от производственных вредностей с учетом, например, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, а также социальной роли женщины-матери по воспитанию малолетних детей.

Во-вторых, дифференциация правового регулирования труда некоторых категорий работников необходима и для того, чтобы обеспечить этим работникам равные возможности, условия осуществлять право на труд наравне с другими работниками.

Специальные нормы трудового права могут быть трех видов:

1) нормы-льготы, предоставляющие работникам дополнительные гарантии их права на труд, по охране труда, рабочему времени, отпускам. Такие нормы – льготы (думается, их правильнее называть нормы-компенсации, поскольку ими компенсируется тяжесть, вредность труда дня работника) установлены для работающих во вредных и (или) опасных условиях женщин, несовершеннолетних работников, работников, совмещающих труд с обучением, и др.;

2) нормы-изъятия, как – то ограничивающие общие права (например, для государственных служащих, руководителей организаций и др.);

3) нормы-приспособления, которые приспособливают общие нормы к особенностям данного вида труда (отраслевая дифференциация), например с учетом характера и ответственности работников транспорта, педагогических работников и др. В ст. 251 Трудового Кодекса Российской Федерации отсутствует указание на третий вид этих норм [15, с. 148].

Особенности регулирования труда определяются и устанавливаются в связи:

1) с характером и условиями труда;

- 2) психофизиологическими особенностями организма;
- 3) природно-климатическими условиями;
- 4) наличием семейных обязанностей;
- 5) другими основаниями.

Перечень возможных оснований для установления особенностей позволяет считать, что законодатель при их определении исходит из объективных обстоятельств, существенно влияющих на трудовые отношения и требующих учета при их регулировании. Следовательно, и другие основания, упомянутые в этой статье, должны обладать теми же свойствами.

Перечень актов, которыми могут быть установлены особенности регулирования труда, широк. В него входят:

- 1) трудовое законодательство;
- 2) иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- 3) коллективные договоры, соглашения;
- 4) локальные нормативные акты.

Трудовое законодательство состоит из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ - ст. 8, 371, 372 [11, с. 278].

Коллективные договоры и соглашения - акты социального партнерства принимаются сторонами на основе договоренности - ст. 40, 45 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Особые нормы, отличающиеся от общих, распространяющихся на всех или большинство работников, меняют содержание правового статуса работников, устанавливают иные права, обязанности, гарантии, компенсации. В ряде случаев особенности выражаются в снижении уровня гарантий, установленных общими нормами. Такого рода особенности вправе устанавливать только Российская Федерация. Снижение уровня прав и гарантий актами субъектов РФ, органов местного самоуправления, локальными актами, коллективными договорами и соглашениями недопустимо, иначе эти акты будут противоречить Трудовому Кодексу РФ, иным федеральным нормативным правовым актам. В подобной ситуации должны действовать акты вышестоящего уровня.

Особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Следовательно, права и гарантии работников могут не только расширяться, может повышаться размер гарантий и компенсаций.

Особые условия могут содержаться в трудовых договорах. Но они входят в индивидуальное регулирование и к дифференциации правового регулирования труда не относятся [11, с. 279].

Законодательство Российской Федерации о труде, условиях и охране труда основывается на Конституции РФ, принятой в 1993 году и Трудовом Кодексе РФ, вступившим в силу с 01.01.2002 г. с внесенными изменениями, и других федеральных законах и иных нормативных актов субъектов РФ.

В п. 2 ст. 7 Конституции РФ предусмотрено, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Кроме того, ст. 37 Конституции РФ наряду с другими правами гарантирует право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Кроме

того «В Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда» [17, с. 23].

Законодательство о труде и социальном обеспечении Российской Федерации.

Постановления правительства и нормативные правовые акты по труду и охране труда на уровне федеральной исполнительной власти.

Акты Правительства РФ, министерств и ведомств которые рекомендуется использовать при работе по улучшению условий труда, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях [15, с. 160].

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации [23, с. 216].

Основные нормативно правовые акты трудового законодательства Белгородской области.

В данном пункте мы видим, что для каждой организации как в Трудовом Кодексе так и в нормативно правовых актах, в Указах Президента и тд. расписаны все правила и нормы на любом предприятии, а также контролируется со стороны государства и органов местного самоуправления, что позволяет создать максимально безопасные рабочие места. Планируя систему безопасности на предприятии можно всегда обратиться к законодательству Российской Федерации, где будут прописаны все нюансы, все правила и нормы, которые должны быть соблюдены в организации.

1.3 Государственное управление условиями труда. Контроль и надзор

Государственное управление условиями труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Статья 216 ТК РФ предусматривает, что государственное управление охраной труда в нашей стране осуществляется Правительством РФ или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти.

В соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (РГ. 2004. 12 марта) (в редакции от 20 мая 2004 г.) вопросы, касающиеся труда и занятости, отнесены к компетенции Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития РФ) и подведомственной ему Федеральной службе по труду и занятости.

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 321 (РГ. 2004. 8 июля) (в редакции от 31 декабря 2004 г.) утверждено Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, в котором на данное Министерство возложено осуществление функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей, включая вопросы условий и охраны труда [11, с. 246].

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 утверждено Положение о Федеральной службе по труду и занятости (РГ. 2004. 8 июля), которая является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда,

занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Минздравсоцразвития РФ и осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными организациями и иными организациями.

К приоритетному направлению деятельности службы отнесено осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве. Служба также должна проводить анализ состояния и причин производственного травматизма, разработку предложений по его профилактике. Ей вменено в обязанность применять предусмотренные законодательством меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

В структуру Службы включена Федеральная инспекция труда, действующая на основании: Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 (СЗ РФ. 2000. № 6. Ст. 760) (в редакции от 8 января 2003 г.) [11, с. 247].

Федеральные органы, осуществляющие отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны условий труда, обязаны

принимаемые ими решения и иную свою деятельность по условиям труда согласовывать с Минздравсоцразвития РФ.

Государственное управление охране условий труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными и региональными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии, включая государственные стандарты безопасности труда, обязательны для соблюдения на каждом производстве и каждом рабочем месте. Эти правила, и стандарты могут быть межотраслевыми и отраслевыми, а также локальными на предприятии. Межотраслевые правила и стандарты предусматривают требования по безопасности труда для определенных видов работ, производств или типов оборудования, встречающихся в ряде отраслей народного хозяйства. В настоящее время эта работа возложена на Минздравсоцразвития РФ. Отраслевые правила и стандарты (ОСБТ) утверждаются соответствующими министерствами, ведомствами, органами государственного надзора за охраной труда совместно или по согласованию с соответствующими органами объединений отраслевых профсоюзов. Они распространяются на предприятия лишь данной отрасли народного хозяйства, отражая ее специфику.

В соответствии с указанными межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии, стандартами (ССБТ) министерства, ведомства, органы государственного надзора за условиями труда утверждают инструкции по охране труда. На их основе работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает местные инструкции по охране труда, которые устанавливают для работников правила безопасного выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках.

На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны обеспечиваться руководителем производства в

соответствии с требованиями ГОСТ, санитарных норм и правил безопасности конкретного вида работ.

Все нормативные акты по охране условий труда разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399. Данное Постановление устанавливает, что в РФ действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны условий труда, которая состоит из межотраслевых (ПОТ РМ) и отраслевых (ПОТ РО) правил и типовых инструкций по условиям труда (ТИ РО), строительных (СНиП) и санитарных норм и правил (СанПин), правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Это Постановление утвердило Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда с указанием, какой федеральный орган их издает. Все эти акты при их разработке согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

Государственные нормативные требования по условиям труда утверждаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два года. Предусмотрен и такой же порядок их пересмотра.

Инструкции по охране условий труда (ИОУТ) могут быть типовые (отраслевые) и для работников предприятий, для конкретного рабочего места. Они разрабатываются на основе правил по охране труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам условий труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и защиты от профессиональных заболеваний (ст. 20 Закона РФ о профсоюзах). Они осуществляют повседневный профсоюзный контроль за охраной условий труда [11, с. 247].

До недавнего времени органы местного самоуправления не имели право принимать участие в управлении условий труда. Новая редакция комментируемой статьи предусматривает, что отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда устанавливается Правительством РФ. При этом обязанности по проведению такой экспертизы возлагаются на органы исполнительной власти, уполномоченные на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также органы исполнительной власти субъектов РФ в области условий труда. К таким органам относятся: федеральная инспекция труда, органы исполнительной власти по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, безопасности электрических и тепловых установок и сетей, санитарно-эпидемиологического благополучия населения, а также при использовании атомной энергии.

Проведение государственной экспертизы условий труда проводится на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также органов Фонда социального страхования.

По результатам проведенной экспертизы выдается заключение о соответствии или несоответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны условий труда. Заключение направляется в соответствующий орган, обратившийся за проведением экспертизы.

Права и обязанности лиц, осуществляющих государственную экспертизу условий труда, которые закреплены в комментируемой статье,

являются основными. Правительство РФ может уточнять и дополнять их в пределах своей компетенции.

Органами управления условиями труда в отраслевых министерствах и ведомствах РФ являются создаваемые там службы охраны труда. У каждого работодателя (в том числе у индивидуального предпринимателя), осуществляющего производственную деятельность с численностью более 50 работников, создаются службы охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Структура и численность работников службы охраны условий труда предприятий определяются работодателем с учетом рекомендаций государственного органа управления охраной труда. В организации с численностью 100 работников и менее вопрос этот решает работодатель. Рекомендации по организации службы охраны труда, утвержденные Постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14, указывают, что на их основе разрабатываются положения службы охраны труда организации (Бюллетень Минтруда РФ. 2000. № 2. С. 252). Структуру службы и численность ее работников определяет работодатель с учетом указанных рекомендаций.

Если в организации отсутствует служба охраны условий труда или специалист по охране труда, их функции осуществляет работодатель, индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, иной уполномоченный работодателем работник, либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Все организации, оказывающие услуги в области охраны условий труда, подлежат обязательной аккредитации. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, устанавливает перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, а также правила ее проведения.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области условий труда осуществляют профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции.

Статья 218 ТК предусматривает создание (помимо службы) по инициативе работодателя и (или) работников либо их представителей паритетного органа из их представителей в целях сотрудничества в сфере условий труда - комитета или комиссии по охране труда организации. Типовое положение об этом комитете (комиссии) утверждается Минздравсоцразвития РФ, и на его основе разрабатываются и принимаются локальные положения о комитете (комиссии) по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организации разрабатывает проект соответствующего коллективного договора по разделу "Охрана условий труда", осуществляет контроль за его выполнением, организует другие совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Комитет (комиссия) организует также проверку условий и охраны труда на рабочих местах и информирует работников о результатах этих проверок, организует сбор предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда [11, с.249].

Социальное партнерство в сфере условий труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [23, с. 23].

В социальном партнерстве участвуют работники, работодатели, а также при определенных обстоятельствах органы государственной власти (точнее – органы исполнительной власти) федерального, регионального уровней и органы местного самоуправления. В отношении социального партнерства они вступают через своих представителей.

Уважение и учет интересов сторон социального партнерства – основа успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации достигнутых договоренностей, зафиксированных в результате консультаций, переговоров.

Далеко не всегда и не везде договаривающиеся стороны в полной мере заинтересованы принимать участие в договорных отношениях. Чаще всего от переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель, полагая, что его власти достаточно для того, чтобы урегулировать трудовые отношения в организации.

Между тем взаимная заинтересованность работодателя и работников в выработке на основе переговоров и соглашения наиболее оптимальных путей совершенствования деятельности организации, повышения производительности труда, качества продукции, ее конкурентоспособности на рынке товаров и услуг позволяет обеспечить рост доходов организации и заработной платы работников. Такая ситуация выгодна обеим сторонам социального партнерства.

Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе – принцип и вместе с тем условие более широкого использования социально-партнерских отношений для решения двуединой задачи – подъема производства и улучшения благосостояния трудящихся [11, с. 35].

Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов – залог законности в отношениях социального партнерства. При этом должны быть соблюдены нормы и правила ведения переговоров, консультаций, определения содержания коллективных

договоров и соглашений, оформления всех относящихся к социальному партнерству документов (в том числе протоколов собраний, конференций, заседаний комиссии по подготовке проекта коллективного договора, надлежащее оформление представительства сторон и т.д.).

Рассмотрение всего набора вопросов, предлагаемых сторонами, согласованный отбор вопросов, достойных, с их точки зрения, дальнейшего обсуждения, обеспечивают свободу действий сторон в определении круга проблем, которыми они станут заниматься, подготавливая проект соглашения, коллективного договора [11, с. 37].

Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений - принцип социального партнерства, несоблюдение которого лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение.

Соглашения, коллективные договоры представляют собой правовые акты, входят в систему актов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, и уже в этом качестве обладают юридической силой, обязывающей к их исполнению.

Выполнению коллективных договоров, соглашений способствует контроль, осуществляемый полномочными на то органами. За неисполнение коллективного договора, соглашения предусмотрена юридическая ответственность [11, с. 36].

Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений необходим для своевременного выявления и устранения причин, по которым обязательства, включенные в коллективный договор, соглашение, не выполняются.

Каждая сторона проверяет выполнение обязательств другой стороной. Органы контроля вправе принимать необходимые меры к обеспечению выполнения коллективного договора, соглашения.

Законодательством предусмотрена ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров,

соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу [11, с. 36].

Из данного пункта мы можем сделать вывод о том, что организация это целый механизм со своими нюансами, а персонал это детали благодаря которому механизм достигает своих целей и задач, получая прибыль, и устойчивое положение на рынке труда. Создав благоприятные условия для своих сотрудников, мы обеспечиваем безопасные и комфортные условия труда тем самым мотивируем персонал на работу.

Коллективные договора, трудовые договора, должностные инструкции, инструкции по безопасности труда, спецодежда, санитарно – гигиенические условия – это и многое другое, должно присутствовать в современной организации для безопасных и комфортных условий. Т.к. каждый человек в организации это ценный сотрудник, благодаря которому держится вся система и весь механизм. Должны быть соблюдены все правила и нормы на законодательном уровне, а также, соблюдаться самим сотрудником для обеспечения безопасности труда. Контроль происходит как со стороны работодателя, так и со стороны государства. Такой контроль позволяет содержать рабочие места в порядке и максимально контролировать безопасность персонала.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОАО «БЕЛГОРОДСКИЕ МОЛОЧНЫЕ ПРОДУКТЫ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Открытое акционерное общество «Белгородские молочные продукты» зарегистрированное по адресу: г. Белгород, 308013, улица Михайловское шоссе, д. 14, телефон :21-13-37.

ОАО «Белгородские молочные продукты» – это предприятие, входящее в десятку лидеров рынка сгущенного молока. ОАО «Белгородские молочные продукты» выпускает под собственными брендами широчайшую линейку продукции, отвечающую всем рыночным требованиям.

Создание интересных брендов, оперативная реакция на изменения, происходящие в отрасли, строгое соответствие продукции всем принятым стандартам, а также безупречная деловая репутация – все это гарантирует долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество с нашим предприятием.

Основной целью Общества, как коммерческой организации, является получение прибыли, активное содействие проведению мер, направленных на стабилизацию экономики, проведение мероприятий по повышению эффективности производства, удовлетворение потребностей населения на рынке продовольственных товаров. Предприятие действует на основании Устава.

Открытое акционерное общество "Белгородские молочные продукты" создано 02.02.1993 года на базе Гормолкмбината №2 на основе Указа Президента Российской Федерации № 721 от 01.12.1992 года "Об организационных мерах по преобразованию " государственных предприятий в акционерные общества» основной вид деятельности – промышленная переработка сельскохозяйственной продукции (молока), изготовление молочных консервов (молока сгущенного цельного, какао со сливками, кофе

со сгущенкой, молока сгущённого вареного "Малютка" и т.д.), масла сливочного с растительными жирами. Производство сыров плавяных и копченого, предприятие осуществляет также торгово-коммерческую, посредническую и внешнеэкономическую деятельность.

В процессе непрерывной работы были осуществлены реконструкция и модернизация предприятия, освоен выпуск новой продукции, был усовершенствован технологический процесс, увеличены объемы производства; была усовершенствована организация управления, организация труда, снижена продолжительность оборота оборотных и основных производственных фондов.

Основные цели деятельности предприятия состоят в следующем:

- получение максимально высокой прибыли;
- рациональное использование средств предприятия;
- содействие наиболее полному удовлетворению потребностей общества, народного хозяйства в его продукции, работах, услугах;
- расширение конкуренции и преодоление отраслевого монополизма;
- реализация на основе полученной прибыли специально-экономических интересов акционеров и членов трудового коллектива.

ОАО «Белгородские молочные продукты» – динамичная, перспективная компания, крупный поставщик продуктов питания молочной группы на российском рынке.

Компания успешно функционирует около десяти лет. За эти годы она выросла, обрела профессиональные черты, выработала свои собственные уникальные подходы к ведению бизнеса, приобрела бесценный опыт и деловую репутацию надежного партнера.

Краткая историческая справка ОАО «Белгородские молочные продукты».

После освобождения Белгорода в 1943 году «Маслосырбаза» и Молокозавод находились в одном здании по улице Коммунистическая напротив кинотеатра «Победа».

В 1956 году по области было уже 16 заводов по переработке молока. Масло сливочное от завода поступало на «Маслосырбазу» для глубокого охлаждения и затем отгружалось на Хладокомбинаты СССР. Численность предприятия была до 100 человек.

В 1966 году белгородская «Маслосырбаза» была переименована в «Холодильник маслопрома».

В 1969 году вернули прежнее название, «Маслосырбазп», освоили новый вид деятельности, численность работающих возросла до 160 человек.

В 1987 – 1988 г. Начали строительство цеха по выпуску молочных консервов. В 1992 году была выпущена первая партия молока сгущенного, расфасованным в банку, весом 400 грамм.

В 1992 предприятие переименовали в «Городской молочный комбинат №2» ,а в 1993 году коллектив «Гормолкомбинат №2» согласно приказа президента, проводит преобразование в открытое акционерное общество «белгородские молочные продукты».

Большую роль в истории ОАО «Белмолпродукт» сыграл генеральный директор Соколов Андрей Олегович, он вывел предприятие из кризиса. Стоит отметить что только за 1999 год сменилось три генеральных директора. На данный момент генеральным директором является Степовой Олег Владимирович.

В течение года предприятие работало стабильно, сохраняя объем производства продукции, реализуя продукцию более, чем в 30 регионах в страны.

В течении года продолжает наращивать объем инвестиций в производство, за период 2014 года капитальные вложения составили 5589 тыс. рублей, введено объектов на 6084 тыс. руб., выбыло объектов по сроку использования на 286 т.р.. Земельный участок 22603 кв.м.

Начислено и уплачено налогов в бюджете за 2013год на 17366 сумму т.руб., по внебюджетным фондам – 9258 т.руб.. просроченных задолженностей по текущим налогам нет.

Дебиторская задолженность 2014 возросла и составила 160885 тыс. руб., то в 2 раза больше чем 2013 году.

Кредиторская задолженность увеличена в раза по сравнению с 2013 годом и составила 346745 труб. при инвентаризации дебиторской и кредиторской задолженности выявлена кредиторская задолженность в размере 1331тыс. рублей до которой истек срок исковой давности и согласно законодательства на указанную сумму увеличена налогооблагаемая прибыль за 2014 год. Дебиторская задолженность в сумме 3232 тыс. рублей списана на убытки без уменьшения налогооблагаемой базы по налогу на прибыль согласно требования Положения по БУ.

Уставный капитал общества состоит из 132 12 обыкновенных именных акций номинальной стоимостью 200 рублей каждая, выпущенных в бездокументарной форме. Чистая прибыль общества в размере 16517 тысяч рублей.

Таблица 2.1

Основные показатели ОАО «Белгородские молочные продукты»

Наименование показателей	Ед. изм.	2014 г.	2015 г.	Темп роста %
Объем производства консервов	Тыс. рублей	998240	985043	98,6
Выручка от реализации	Тыс. рублей	1034891	1106633	106,9
Себестоимость реализованной продукции	Тыс. рублей	1023440	1078009	105,3
Прочие доходы	Тыс. рублей	26257	23592	89,8
Прочие расходы	Тыс. рублей	26885	27536	102,4
Фин. Результат до налогообложения (прибыль, убыток)	Тыс. рублей	9571	23355	2,4
Налог на прибыль	Тыс. рублей	2948	6838	232
Фонд оплаты труда	Тыс. рублей	31249	41770	133,7

Наименование показателей	Ед. изм.	2014 г.	2015 г.	Темп роста %
Среднесписочная численность	Тыс. рублей	450	459	102
Ср. зарплата	Тыс. рублей	5787	7584	131,1

В данной таблице мы можем заметить что коэффициент текучести кадров к 2015 году уменьшился, а коэффициент абсентеизма по болезни также уменьшается за исследуемый период, это значит, что динамика движение рабочей силы положительная.

Компания работает в следующих отраслях промышленности (в соответствии с классификатором ОКОНХ):

- Промышленность
- Пищевкусовая промышленность (без рыбной, мясной, маслосыродельной и молочной промышленности)
- Мясная и молочная промышленность
- Маслосыродельная и молочная промышленность
- Производство молочных консервов.

Таким образом, мы видим что ОАО «Белгородские молочные продукты» это организация с большой историей со своей организационной культурой и порядками. Также, можно заметить есть текучесть кадров , но она не критичная , отсюда следует, что работники довольны своим рабочим местом ,заработной платой и условиями труда , так же, в организации достаточно устоявшийся коллектив. Сотрудники удовлетворены своим трудом, работают на благо организации, достигают цели предприятия.

2.2 Анализ системы управления персоналом на предприятии

В данном параграфе мы провели анализ численности персонала ОАО «Белгородские молочные продукты». Мы разделили персонал по категориям (рабочие, руководители и специалисты) удельного веса отдельных категорий,

профессиям, полу, возрасту, стажу работы на основе списка сотрудников. Данные по численности и составу персонала внесли в таблицы, приведенные ниже.

Таблица 2.2

Структура персонала ОАО «Белгородские молочные продукты»

Категории персонала	2013г.	2014г.	2015г.	абсолютн. отклонение 2015/2014	относит. отклонение 2015/2013
Персонал, всего в том числе:	400	407	395	-12	98.75
1.Руководители	35	36	34	-2	97.1
2. Специалисты	113	116	112	-4	99,1
3. Рабочие	252	255	249	-6	98.8

Исходя из данной таблицы, мы видим, что на предприятии больше всего рабочих за 2013 год-252 человека , 2014году- 255 а в 2015 году-249 человек, небольшое число специалистов на 2013 год составляет -113 человек ,на 2014 год 116 человек а на 2015-112 человек это 28 % от всех сотрудников организации и самое наименьшее количество руководителей в 2013году- 35,2014 году-36 ,в 2015-34, в целом за три года численность персонала находится на одном уровне нет больших отклонений. Также мы можем заметить, что на данном предприятии численность рабочих гораздо больше, т.к это производственная площадка , преобладает физический труд, это можно сказать по количеству рабочих (Приложение 3).

Таблица 2.3

Распределение персонала по возрасту

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе руков.	Кол-во	% по группе спец.	Кол-во	% по группе рабоч.
До 20	0	0	0	0	69	27,7
20 – 30	3	8.8	23	20,5	71	28,5
30 – 40	7	20.6	29	25,9	47	18,9
40 – 50	12	35.3	31	27,7	31	12,4
50 – 60	8	23.5	18	16,1	20	8,1
Свыше 60	4	11.8	11	9,8	11	4,4
Итого	34	100	112	100	249	100

В данной таблице мы можем увидеть, что в возрасти от 20-30 лет много рабочих (28%) , так как это производственная площадка и нужно много рабочих рук. И стоит заметить что в каждой из групп много сотрудников в возрасте от 50-60 (23% руководителей, 16% специалистов, 8.1 % рабочие), можем предположить что на данном предприятии ценится большой стаж работы и опытность персонала (Приложение 3)

Таблица 2.4

Распределение персонала по полу

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
Руководители	15	7,5	19	9,7
Специалисты	45	22,5	67	34,4
Рабочие	140	70	109	55,9
Итого	200	100	195	100

По данной таблице мы можем сделать следующие выводы: количество работников-женщин(55.9%) и работников-мужчин(70%) на предприятии это значит что мужской труд преобладает на данном предприятии. Специалистов – женщин значительно больше (34.4%) чем мужчин (22.5%).

Руководители мужчины и руководители женщины в процентном соотношении равны (Приложение), (Приложение) .

Таблица2.5

Распределение персонала по трудовому стажу

Группы работников по стажу, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	2	5,9	17	15,2	111	44,6
От 5 до 10	13	38,2	26	23,2	64	25,7
От 10 до 15	6	17,7	27	24,1	53	21,3
От 15 до 20	10	29,4	19	17	15	6
Свыше 20	2	5,9	15	13,4	3	1,2
Свыше 30	1	2,9	8	7,1	3	1,2

На ОАО«Белмолпродукт» стаж работы большинства сотрудников до 10 – 15лет (рабочие 21,3%, специалисты 24,1%, руководители 17,7%)и от 15-20 (рабочие 6%, специалисты 17%, руководители 29%). Мы можем предположить, что на данном производстве устоявшийся коллектив и ценится стаж работы сотрудников. Сложившейся коллектив очень позитивно отразится в организации, но будет очень трудно адаптироваться новым сотрудникам (Приложение 3).

Таблица 2.6

Распределение персонала по образованию

Группы работников по образованию:	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	0	0	16	14,3	121	48,6
среднее специальное	0	0	37	33	86	34,5
незаконченное высшее	0	0	39	34,8	33	13,3
высшее	31	91,2	20	17,9	9	3,6
ученая степень	3	8,8	0	0	0	0

В представленной таблице видно, что наличие среднего, средне – специального и незаконченного высшего образования, представлено только в группе рабочих. Так как только у рабочих специальностей труд является не интеллектуальным. Тем не менее, высшее образование есть у каждой из категорий персонала, руководителей, специалистов и рабочих, так как в ОАО «Белгородские молочные продукты» оно является приоритетным. А ученая степень представлена только в группе руководителей – 1,5%, от общего числа руководителей, и в группе специалистов 1,5%, от общего числа специалистов. Мы можем заметить что средне специально образование есть у специалистов и рабочих, на руководящих должностях нет персонала с средне специальным образованием. Таким образом, можно сказать, что руководители данного предприятия высококвалифицированные специалисты.

Далее представим таблицу 6, в которой отражаются показатели потерь рабочего времени в связи с абсентеизмом, в том числе по болезни. Некоторые данные из этой таблицы мы взяли из таблиц рабочего времени

Таблица 2.7

Потери рабочего времени в связи с абсентеизмом

Причиныпотери рабочего времени	Документы, фиксирующие потери	2015г. чел.-дн.	2014г. чел.-дн.	2013г. чел.-дн.
1. по болезни	Листы по нетрудоспособности	58	66	71
2.целодневные/ внутрисменные простои организации	табели рабочего времени	167	200	186
3. административные отпуска.	заявления и служебные записки персонала	197	218	203
4. прогулы	Служебные записки руководителей подразделений, ответственных лиц	11	9	6
Всего	официальные документы	394	401	398

В данной таблице мы можем наблюдать что потеря рабочего времени по болезни за 2013 год составляет 71 чел.дн а в 2015 и 2014 значительно меньше 58 и 56 чел–дн, здесь нужно проанализировать почему в организации так часто болеют сотрудники, возможно это связано с условиями труда работников, возможно это многочисленные заболевания или безопасные условия труда не саблю организацией. Достаточно много отпусков, это значит что достаточно большое количество сотрудников работают длительное время в ОАО «Белгородские молочные продукты». Прогоулов совсем немного в 2015г- 1,2014-9 ,а в 2013-6. .

Таблица 2.8

Показатели основных кадровых процессов

Показатель	2013г.	2014г.	2015г.	2015 г. в % к 2013 г.
Численность персонала на начало года, чел.	153	158	145	1,5
Среднесписочное число работников, чел.	446	450	459	0,3
Принято всего, чел.	23	15	13	50
Выбыло всего, чел.	20	8	11	50
в т.ч.:	12	6	7	43
- по сокращению штатов:				
- по собственному желанию:	7	2	4	45
- за нарушение трудовой дисциплины	1	0	0	100
Численность на конец года, чел.	157	160	152	1,3
Коэффициент оборота по приему (Кпр)	0,005	0,03	0,03	100
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	0,04	0,02	0,02	50
Коэффициент постоянства кадров (Кпс)	0,02	0,004	0,009	55
Коэффициент текучести кадров (Ктк)	0,008	0,015	0,004	50
Коэффициент абсентеизма	0,3	0,3	0,3	0
в т.ч. по болезни (Кабс/б)	0,05	0,075	0,15	100

В данной таблице мы можем заметить что коэффициент текучести кадров к 2015 году уменьшился, а коэффициент абсентеизма по болезни также уменьшается за исследуемый период, это значит, что динамика движение рабочей силы положительная.

1. Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр) – показывает, какую часть составляют работники, принятые в течение данного периода от числа работников, состоящих в списках на конец периода. Рассчитывается по следующей формуле (2.1):

$$K_{\text{пр.}} = \frac{\text{кол-во принятого на работу персонала}}{\text{среднесписочная численность персонала}} * 100\% \quad (2.1)$$

$$2013) K_{\text{пр.}} = 23/446 = 0.05$$

$$2014) K_{\text{пр.}} = 15/450 = 0.03$$

$$2015) K_{\text{пр.}} = 13/459 = 0.03$$

2. Коэффициент оборота по выбытию ($K_{\text{в}}$) – показывает какая часть работников из числа, состоящих в списках на начало периода, выбыла в отчетном периоде. Рассчитывается по следующей формуле (2.2):

$$K_{\text{в.}} = \frac{\text{ко-во уволившегося персонала}}{\text{среднесписочная численность персонала}} * 100\% \quad (2.2)$$

$$2013) K_{\text{в.}} = 20/446 = 0.04$$

$$2014) K_{\text{в.}} = 8/450 = 0.02$$

$$2015) K_{\text{в.}} = 11/459 = 0.02$$

3. Коэффициент текучести кадров ($K_{\text{тк}}$). Рассчитывается по следующей формуле (2.3):

$$K_{\text{тк.}} = \frac{\text{кол-во работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность персонала}} * 100\% \quad (2.3)$$

$$2013) K_{\text{тк}} = 8/446 = 0.02$$

$$2014) K_{\text{тк}} = 2/450 = 0.004$$

$$2015) K_{\text{тк}} = 4/459 = 0.009$$

4. Коэффициент замещения ($K_{\text{з}}$). Рассчитывается по следующей формуле (2.4):

$$K_{\text{з.}} = \frac{\text{ко-во принятых-кол-во выбывших}}{\text{среднесписочная численность}} * 100\% \quad (2.4)$$

$$2012) K_3 = 23 - 20/446 = 0.008$$

$$2013) K_3 = 15-8/450 = 0.015$$

$$2014) K_3 = 13-11/459 = 0.004$$

5. Коэффициент постоянства состава персонала предприятия (К_{пс})

Рассчитывается по следующей формуле (2.5):

$$K_{пс.} = \frac{\text{списочная численность на начало периода} - \text{ко} - \text{во уволившегося персонала}}{\text{среднесписочная численность}} * 100\% \quad (2.5)$$

$$2013) K_{пс} = 153-20/446 = 0.35$$

$$2014) K_{пс} = 158-8/450 = 0.3$$

$$2015) K_{пс} = 145-11/459 = 0.3$$

В данном параграфе мы провели анализ численности персонала в ОАО «Белгородские молочные продукты». Мы разделили персонал по категориям (рабочие, руководители и специалисты) удельного веса отдельных категорий, профессиям, полу, возрасту, стажу работы на основе списка сотрудников по приему и увольнению сотрудников. Данные по численности и составу персонала внесли в таблицы, приведенные ниже.

2.3 Анализ состояния условий труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты»

Организация работы в области обеспечения безопасности труда персонала состоит в выборе и формировании такой структуры управления охраной труда на предприятии, которая самым лучшим образом могла бы соответствовать выполнению своей основной задачи - созданию безопасных и здоровых условий труда для работающего персонала.

Ответственность за состояние охраны труда возлагается на начальника охраны труда ОАО «Белгородские молочные продукты».

На предприятии обеспечивается соблюдение законов, норм, правил и инструкций по охране труда.

На предприятии существует административно-общественный контроль охраны труда, журналы контроля, в которых на постоянной основе осуществляются записи и отметки об исполнении работ по созданию безопасных условий труда.

Администрация обязуется исполнять следующие мероприятия по улучшению условий труда:

- Обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами законодательства об охране труда.
- Содержать здания и сооружения, территорию и агрегаты в соответствии с требованиями «Правил охраны труда» и санитарных норм, а также обеспечивать культуру производства.
- Обеспечивать организацию и осуществление обучения, стажировку специалистов и рабочих, с дальнейшей проверкой знаний правил инструкций по охране труда.
- Обеспечивать безопасные условия работы, не допускать к эксплуатации машины, механизмы и оборудование, которые не соответствуют требованиям охраны труда, обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами технологической дисциплины и графиков планово-предупредительных ремонтов.
- Каждый месяц осуществлять возмещение рабочим затраты на приобретение молока, из расчета 0,5 литра на рабочую смену, в дни фактической занятости на работах, которые связаны с применением химических веществ, при работе с которыми рекомендовано применение молока либо иных равноценных продуктов, в соответствие с утвержденным перечнем профессий и работ.

- Систематически осуществлять обновление и пополнение учебных пособий, средств агитации и пропаганды для кабинета охраны труда.
- Своевременно осуществлять выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и защитных приспособлений соответствующего качества, количества и размеров в соответствии с нормами.
- Контролировать исправность и обязательное ношение спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- Иметь во всех подразделениях аптечки с требуемым количеством медикаментов и перевязочных средств по определенной норме на одного работающего.
- Осуществлять соблюдение трудового обязательства в части условий труда женщин и подростков.
- Обеспечивать при поступлении на работу проведение предварительных, а так же, периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздрава РФ № 55.
- Своевременно обеспечивать работников водой.
- Осуществлять возмещение труда в соответствии с «Правилами возмещения работодателями вреда, который был причинен работнику увечьем, профессиональным заболеванием, другими повреждениями здоровья, которые связаны с исполнением трудовых обязанностей», которые утверждены постановлением Верховного Совета РФ от 24.12.92 года № 4214 – 1.

Одним из самых важных направлений охраны труда на предприятии считается обеспечение работников инструкциями по охране труда. Такая работа реализуется в соответствии с «Методическими указаниями по разработке правил и инструкций по охране труда».

Инструкция по охране труда представляет собой нормативный акт, который устанавливает требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях и в других местах, где осуществляются данные работы либо реализовываются служебные обязанности.

Инструкции по охране труда могут быть типовые (отраслевые) для работников предприятий, участков и конкретного рабочего места. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых и отраслевых правил по охране труда и не должны им противоречить.

В ОАО «Белгородские молочные продукты» также существует инструкция по видам деятельности.

Типовая инструкция и инструкция для работников обязана содержать такие разделы:

- общие требования безопасности;
- требования безопасности перед началом работ;
- требования безопасности во время работы;
- требования безопасности в аварийных ситуациях;
- требования безопасности по окончании работ.

Проверка инструкций на соответствие требованиям действующих государственных стандартов, санитарных норм и правил в ОАО «Белгородские молочные продукты» осуществляется не реже одного раза в 5 лет.

Инструкции работникам в ОАО «Белгородские молочные продукты» выдаются на руки под расписку, в личной карточке инструктажа для изучения при первичном инструктаже, или же храниться в другом месте, которое доступно для работников.

Контроль организации охраны труда на предприятии реализуется:

- работодателем и руководителями подразделений;
- через совместный административно-общественный контроль;
- инспекторами государственного специального надзора;
- инспекторами государственной службы по охране труда;
- через смотры по охране труда и технике безопасности.

Обязанности начальника охраны:

1. Осуществлять анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2. Осуществлять разработку мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, а также реализовывать внедрение мероприятий.

3. Осуществлять организацию работы по проведению проверок технического состояния сооружений, зданий, оборудования на соответствии их требованиям техники безопасности.

Основные виды контроля:

1. Оперативный руководитель работ и иных должностных лиц.
2. Контроль требования безопасности труда при аттестации рабочих мест.
3. Контроль, который осуществляется старшим логистом.
4. Ведомственный контроль вышестоящих организаций.
5. Государственный контроль инспекциями Госнадзора.

Учет и расследование несчастных случаев на предприятии осуществляется в соответствии с положением о расследовании несчастных случаев на производстве. Условия распространяются на предприятия всех видов собственности.

В соответствии с положением к учету и расследованию подлежат:

1. несчастные случаи, которые привели к необходимости перевода работника на другую работу
2. временную либо же стойкую утрату им трудоспособности
3. или его смерть.

Которые произошли:

1. на рабочем месте
2. на территории предприятия
3. за территорией предприятия, но работы исполнялись по письменному приказу администрации; при следовании к месту работы либо с работы на транспорте, который был предоставлен организацией.

При несчастном случае работодатель является обязанным:

- организовать оказание первой медицинской помощи;

– в случае необходимости доставить пострадавшего в лечебное учреждение;

– организовать формирование комиссии по расследованию;

– обеспечить сохранность рабочего места либо всего места происшествия до начала расследования, когда это не угрожает жизни и впоследствии не приведет к аварии.

В ОАО «Белгородские молочные продукты» начальник охраны труда проходит обучение и проверку знаний по охране труда периодичностью не реже 1 раза в 12 месяцев.

Противопожарная профилактика представляет собой комплекс мероприятий, которые направлены на предупреждение пожаров и создание условий для их успешного тушения.

Проблема предупреждения пожаров, а также борьба с ними находится в тесной связи с проблемами охраны труда. Предупреждение и профилактика пожаров осуществляется на научной основе и может служить составной частью технологических процессов производства, а также застройки и планировки территории предприятия.

На предприятии разрабатывались инструкции по мерам пожарной безопасности, в которых указывались для отдельных участков мероприятия по противопожарному режиму, а также предельные показания контрольно-измерительных приборов, нормы и порядок хранения взрыв веществ и пожароопасных веществ. За реализацией норм инструкций следит Старший статист.

Для тушения пожаров на предприятии существует пожарная система, все производственные цеха и помещения оборудованы пожарной сигнализацией.

Главными первичными средствами пожаротушения являются:

– огнетушители химические пенные ОХП-10;

– огнетушители воздушно-пенные ОВП-10;

– огнетушители углекислотные ОУ-2, ОУ-5, ОУ-8, ОУ-20;

- огнетушители порошковые ОПС-6, ОПС-10;
- ящики с песком;
- пожарные щиты с инвентарем;
- пожарные водопроводы.

Для предупреждения пожаров и создания безопасных условий труда на предприятии осуществляются такие мероприятия:

- устанавливаются достаточные разрывы между зданиями, воспрещается хранение горючих материалов в разрывах между зданиями;
- обеспечиваются условия для организации эвакуации из помещений в случае возникновения пожара;
- внедряются в производство системы автоматического контроля и сигнализации за возникновением опасных факторов.

Понятие охрана труда также включает в себя и санитарно-гигиенические условия труда.

По ходу развития научно – технического прогресса появляются новые производственные вредности. К примеру, серьезную опасность для здоровья работников представляют производственные излучения и электромагнитные поля. Влияние излучений на человеческий организм может быть определено их типом и интенсивностью, а также продолжительностью воздействия на человека.

В понятие микроклимат производственной среды можно включить температуру, влажность, движение воздуха.

Допустимые и оптимальные метеорологические условия для рабочей зоны помещения определяются санитарными нормами. Они учитывают категорию тяжести работ, время года, характеристику помещения по количеству выделяемого тепла.

Все виды работ выполняемых на производстве по степени физической тяжести делятся:

1.легкие (работа, сидя либо стоя, связанные с ходьбой, но не требующие систематического физического напряжения либо поднятия и переноса тяжести).

2.средней тяжести (связанные с постоянной ходьбой, работы выполняются стоя либо сидя, связанные с переноской тяжести до 10кг).

3.тяжелые (связанные с систематическим физическим напряжением, с постоянными движениями и переноской тяжести более 10 кг).

На предприятии по степени физической тяжести большее количество работ можно отнести к тяжелой категории работ. К легкой категории относятся работники аппарата управления и бухгалтерия.

Освещение производственных помещений, в частности, рабочих мест, является существенным фактором внешней среды. Самым благоприятным для организма считается естественное освещение. Но естественное освещение является непостоянным в течение суток, года и так далее. В связи с этим, естественное освещение дополняется, а в ряде случаев может быть заменено искусственным.

Также в дневное время суток в организации оптимальное освещение помещения, но организация работает круглосуточно, а значит в ночное время суток недостаточно освещения для рабочих, это приводит к быстрой утомляемости и ухудшению зрения. Было замечено что охрана труда на производстве проводится регулярно и фиксируется на бумажных носителях, что может привести к потере документов или иным неприятным ситуациям.



Ри.2.1 Заболевания работников ОАО «Белгородские молочные продукты» на конец 2015 г.

Около половины всех случаев заболеваний с временной утратой трудоспособности приходится на болезни органов дыхания, а именно на простуды и ОРЗ, это связано с низкими температурами производственных помещений предприятия, и как следствие высокий уровень заболеваемости, по результатам проведенного анализа складские помещения являются наиболее опасным местом – основной опасный фактор это холод и недостаточное освещение.

По результатам проведенного анализа складские помещения являются наиболее опасным местом – основной опасный фактор это холод и недостаточное освещение, температура на основном складе. Склады плохо отапливаются, на основном подъездном пути для большегрузных машин нет разгрузочного тамбура, на воротах не стоят тепловые завесы, в результате при ведение работ через ворота склада (прием товара или отгрузка крупногабаритного товара) температура на складе резко падает. При отгрузке товара так же происходит падение температуры на складе. Из – за низкой температуры все работники складов работают в теплой одежде и обуви. Недостаточное освещение склада приводит к быстрому утомлению,

уставанию глаз работников, и как следствие вызывает недомогание. Погрузочно – разгрузочные работы проводятся в основном через отгрузочное окно, если позволяют габариты грузовой машины (Газель, Nissan), Если габариты автомобилей не позволяют, то погрузочно-разгрузочные работы проводятся на улице с применением в основном ручного труда, как вспомогательная механизация применяются электропогрузчики и автопогрузчики.

Таким образом, можем сделать вывод о том, что ОАО «Белгородские молочные продукты» – это организация, в которой соблюдаются в основном все правила и нормы техники безопасности на рабочем месте. Как известно не все идеально, так же можно сказать и про систему безопасности в ОАО «Белгородские молочные продукты». Проведя исследование, мы заметили одну большую проблему – это частые заболевания ОРЗ работников складского помещения. Также, была выявлена проблема – это освещенность складского помещения, недостаточно естественного света в темное время суток, это приводит к быстрой утомляемости и плохой координации работников в мало освещенном месте. Третье проблема – это введение документации о безопасности труда персонала. В ОАО «Белгородские молочные продукты» она частично электронная, частично находится на бумажных носителях, что приводит к путанице в документации и потери рабочего времени.

Глава 3. Основные рекомендации по совершенствованию системы безопасности труда в ОАО «Белгородские молочные продукты»

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию системы безопасности труда персонала

Создание безопасных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой – повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

На основе анализа, проведенного во второй главе целесообразно предложить следующие мероприятия:

Далее мы хотим предложить мероприятия по улучшению безопасности и охране труда сотрудников в ОАО «Белгородские молочные продукты»

1) Установить тепловые завесы Ballu ВНС-9 TR на 16 отгрузочных малых ворот основного склада.

Улучшение – ликвидация потоков холодного воздуха, сквозняков в зимнее время.

- повышение температуры на складе.
- устранение ОРЗ.

Располагаясь над дверным проемом или сбоку от него, завеса создает мощный воздушный поток, который служит невидимым барьером между помещением и улицей, благодаря чему холодный воздух практически не проникает вовнутрь. Массивный воздушный барьер тепловых завес надежно сохраняет тепло, холод и чистый воздух даже при открытых дверях любых помещений. К тому же, помещение надежно защищается от пыли, неприятных запахов, летающих насекомых. Поэтому завеса не останется без дела и летом, сохраняя внутри бодрящую прохладу.

Воздушные тепловые завесы являются энергосберегающим оборудованием и обеспечивают комфортные условия в помещении с минимальными затратами.

ВНС – 9 TR – тепловая завеса, которая создает высокоскоростной воздушный поток, разделяющий окружающую среду внутри и снаружи помещения на две температурные зоны.

Таблица 3.1

Технические характеристики тепловой завесы Ballu ВНС-9 TR

Мощность ступеней	0/6.0/9.0 кВт
Напряжение	380 В
Частота	50 Гц
Высота установки	3.0 м
Скорость потока	7.0 м/сек
Повышение температур	18 °С
Производительность по воздуху	1600 м ³ /час
Способ монтажа	гориз/верт
Нагревательный элемент	ТЭН
Размер (высота)	235 мм
Размер (глубина)	220 мм
Длина	1500 мм
Вес	27.0 кг

В качестве нагревательного элемента в тепловой завесе BALLU ВНС-9 TR используется высокоэффективный ТЭН, который не выжигает кислород. Универсальное размещение позволяет разместить завесу как над проемом так и сбоку (справа или слева). Управляется завеса с помощью выносного пульта со встроенным термостатом, который позволяет поддерживать необходимую температуру в помещении.

Завеса изготовлена из листовой стали, покрытой высококачественным полимерным покрытием. Внутри корпуса расположены два вентиляторных блока с трубчатыми электронагревателями. Вентиляторы всасывают воздух через переднюю перфорированную стенку корпуса, поток воздуха, проходя

через электронагреватели, нагревается и выбрасывается через решетки в виде узкой направленной струи. Управление завесой осуществляется с выносного пульта управления. Пульт управления позволяет поддерживать необходимую температуру воздуха вблизи проема и регулировать тепловую мощность завесы.

Отличительные особенности

- нагревательный элемент «ТЭН»
- современный дизайн
- пульт ДУ
- мощный тепловой поток
- передовые технические характеристики
- низкий уровень шума
- сниженная вибрация
- антикоррозийная устойчивость
- защита от перегрева
- длительный срок эксплуатации
- несложный монтаж

Тепловая завеса ВНС–9 TR легко устанавливается в горизонтальном положении или вертикальном, что обеспечивает равномерное распределение воздушного потока по всей ширине дверного проема.

Воздушные тепловые завесы широко используются во входах в помещения, в проемах где, нет возможности отгородиться от холодного воздуха зимой или от теплого летом.

Цена в магазине: 16 000 руб., поставщик Русклимат Белгород.

2) Установить дополнительное освещение на основном складе.

Улучшения – повышение производительности труда.

– снижение напряжения глаз в процессе труда.

Природа зрительной системы организма человека во многом определяет, по сути, эффективность восприятия окружающей, в том числе производственной, среды, а эффективная деятельность зрительного

анализатора, органа зрения в целом определяется понятием зрительной работоспособности, которая должна рассматриваться в зависимости от факторов, оказывающих на нее наибольшее влияние

Недостаточное освещение рабочего места затрудняет выполнение работы, вызывает утомление, увеличивает риск производственного травматизма. Длительное пребывание в условиях недостаточного освещения сопровождается снижением интенсивности обмена веществ в организме, ослаблением его реактивности, способствует развитию близорукости. К таким же последствиям приводит работа при ограниченном спектральном составе света и монотонном режиме освещения. Излишне яркий свет слепит, снижает зрительные функции, приводит к перевозбуждению нервной системы, уменьшает работоспособность, а при чрезмерной яркости может вызвать фотофлорожог глаза и кожи, катаракты; и другие нарушения зрения.

В качестве дополнительного освещения на складе мы предлагаем приобрести светодиодную ленту. Это очень экономичный вариант так как: первый и несомненный плюс – это очень долгий срок службы светодиодов (примерно 50000 часов), низкое энергопотребление по сравнению с другими источниками света, высокая светоотдача. Практически всю получаемую энергию светодиод преобразует в свет, в отличие, например, от лампы накаливания, которая при равной мощности дает света меньше, а выделяет тепла в разы больше.

3) Электронная система

Функция контроля, учета и анализа, проверка, учет и корректирующие действия по охране труда должна быть компьютеризирована, с применением современных методов мониторинга и аудита, активизирует эту деятельность по проведению корректирующих и предупреждающих действий для уменьшения риска.

Расчет эффективности предложенных мероприятий в ОАО
«Белгородские молочные продукты»

№	Выявленные проблемы	Предлагаемые мероприятия	Ответственное лицо	Стоимость в тыс.руб.	Стоимость в %
1	Постоянные заболевания ОРВИ	Установить ВНС – 9 TR - тепловая завеса	Начальник безопасности труда	16 000	82
2	Дополнительное освещение	Светодиодная лента 20 метров	Менеджер по технике безопасности	1000	5
3	Электронная база данных	Прибавка к з/п инспектору охраны труда	Начальник охраны труда	2500	12.8

По таблице 3.2. можно сказать о том, что все предложенные мероприятия стоят, абсолютно приемлемо для рассматриваемой нами организации и не будут превышать ее доходы за год (16517 млн .руб.).

Данные мероприятия помогут благоприятно повлиять на здоровья сотрудников складского помещения, так же снизится утомляемость работников в процессе рабочего времени. Электронная система хранения документов повысит качество работы начальника охраны труда .

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий по усовершенствованию системы безопасности в ОАО «Белгородские молочные продукты»

В предыдущем пункте были рассмотрены мероприятия, которые помогут усовершенствовать систему безопасности труда персонала в ОАО «Белгородские молочные продукты». Главным фактором, для

внедрения данных мероприятий, послужили многочисленные заболевания сотрудников складского помещения и высокая утомляемость.

В данном пункте будут проведены экономические расчеты. Экономическое обоснование очень важно, т. к. затраты на внедряемые мероприятия должны быть оптимальными для организации. Нельзя допустить того, чтобы предложенные мероприятия по совершенствованию системы безопасности труда персонала вынудили организацию испытывать финансовые проблемы.

По срокам осуществления предлагаемых нами мероприятий составит 1-2 недели в зависимости от того, как будет выделяться средства руководителем на закупку необходимого оборудования для более безопасных условий труда. В целом, это очень легкие манипуляции которые приведут к большей трудовой эффективности работников складского помещения.

Самым дорогостоящим оборудованием буде тепловая завеса ВНС – 9 TR, которая стоит 16 000 р., времени на ее установки потребуется не много, а эффективность труда и здоровье персонала повысится в двое.

Наименьших затрат потребует светодиодная лента, это очень экономичный вариант для больших организаций, тратит мало энергии, а освещенность этой ленты заменяет восполняет нехватку естественного света.

Также в таблице 3.2 была предложена электронная база данных для облегчения работы начальника охраны труда, для упрощения введения документаций и иных работ.

Установка тепловой завесы и дополнительного освещения будет способствовать высокой производительности труда работников, создаст благоприятный климат в цехе , повысится производительность труда и будет меньше заболеваний и уменьшится утомляемость, улучшится психологическое ,физиологическое состояние работника .

Ниже будут рассчитаны

Рассчитаем возможное увеличение прибыли

$$\Delta D = B_0 * 0,2, \text{ где} \quad (3.1)$$

B_0 - прибыль в последнем отчетном периоде;

0,2- нормативный коэффициент.

$$\Delta D = 16517 * 0,2 = 3304,2 \text{ млн., руб.} = 33,04\%$$

Исходя из того, что сумма внедряемых нами мероприятий составляет 19500.руб, рассчитаем экономический эффект по формуле:

$$\Delta П = \Delta D - \Delta P, \text{ где} \quad (3.2)$$

ΔD - прирост доходов;

ΔP - общие затраты.

$$\Delta П = 3304,2 - 19500 = -3284,7 \text{ млн., руб.} = -0,59\%$$

Выручка предприятия в текущем году составляет 16517 млн. руб., в планируемом году она возрастет на 5%. Среднесписочная численность работников в текущем году составляет 152 человек, в планируемом году — 172 человек. Исходя, из этого определим уровень производительности труда в текущем году:

$$ПТ_{\text{тек}} = 16517 / 152 = 10,8\%$$

Ниже определим планируемую производительность труда:

$$В_{\text{пл}} = 16517 * 1,05 = 24,775$$

1,05-5% планируемого роста.

$$ПТ_{\text{пл}} = 24,775 / 172 = 14,4\%$$

Таким образом производительность труда в планируемом году вырастет на 3.6%.

Определим экономическую эффективность проекта по формуле:

$$ПТ = B_0 / P \quad (3.3)$$

$$ПТ = 6,06\%$$

Итак, экономическая эффективность работы составит 6,06%

Мы видим что предложенные мероприятия почти не требуют затрат, их абсолютно реально внедрить за короткие сроки, с минимальными усилиями и минимальными затратами. Выше мы указали, кто должен внести

изменения, почему именно эти мероприятия мы предложили и как они поспособствуют в дальнейшей работе сотрудникам.

Минимальные затраты вышли потому, что ОАО «Белгородские молочные продукты» соответствуют всем нормам безопасности условий труда работников на предприятии.

Это значит, что организация стремится к лучшим условиям труда для своих сотрудников, ценит их и бережет.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе дипломной работы были решены следующие задачи, а именно:

1) Анализ теоретических основ и нормативной база совершенствования условий охраны труда;

2) Дать характеристику и провести анализ состояния условий труда, анализ эффективности работы службы охраны труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты» и уровень работы по улучшениям условий труда;

3) Анализ системы безопасности труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты»;

4) Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда на предприятии ОАО «Белгородские молочные продукты».

Создание нормальных условий труда – значимая часть современной жизнедеятельности предприятия, заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте – устранение тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, механизации ручного труда; организация переговорного процесса между коллективом и работодателем :

- выбор уполномоченных лиц или создание профсоюзной организации;
- выбор уполномоченных в каждом отделе для участия в коллективных переговорах от лица коллектива.

Огромную роль в работе по совершенствованию безопасности труда и за наблюдением состояния, соблюдением правил условий охраны труда предприятия, обеспечении своевременного контроля и получение полной достоверной картины о состоянии безопасных условий труда на предприятии, играет организация системы управления охраны труда на предприятии.

Рассмотренные выше примеры внедрения мероприятий по улучшению безопасных условий труда свидетельствуют о достижении реального экономического эффекта от этих мероприятий, то есть через

совершенствование условий труда в положительную сторону возможно изменение экономической ситуации на предприятии, повышение экономических показателей.

Но условия труда необходимо понимать как результат действия множества взаимосвязанных факторов производственного и социально-психологического характера. Потому, проводя мероприятия по улучшению условий труда на предприятии, высшему руководству и инженерным службам надо учитывать все факторы условий труда. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий. Конечно, при этом надо учитывать специфику конкретного предприятия.

Следует постепенно внедрять технологические и организационные мероприятия.

Условия труда на предприятии как условия жизни работников в процессе их деятельности, являются одновременно элементом производственной системы и объектом организации, планирования и управления. Поэтому изменение условий труда невозможно без вмешательства в производственный процесс, необходимо грамотное административное регулирование и тогда совершенствование условий труда на предприятии даст положительный экономический эффект.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ