

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
(НИУ «БелГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ  
БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА  
ООО «МЕТАЛЛ-ГРУПП»**

Выпускная квалификационная работа  
обучающейся по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом  
очной формы обучения, группы 05001441  
Ильиных Анастасии Александровны

Научный руководитель  
старший преподаватель кафедры  
управления персоналом  
Антоненко Н.В.

БЕЛГОРОД 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.....	6
1.1 Понятия охраны труда и техники безопасности.....	6
1.2 Система управления охраной труда и техникой безопасности на предприятии.....	10
1.3. Правовая основа охраны труда и техники безопасности на предприятии.....	15
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА ООО «МЕТАЛЛ-ГРУПП».....	20
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Металл-Групп» .....	20
2.2. Оценка эффективности существующей системы управления персоналом ООО «Металл-Групп» .....	33
2.3 Оценка актуального состояния системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп».....	42
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА ООО «МЕТАЛЛ-ГРУПП» .....	52
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп» .....	52
3.2 Оценка социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий .....	60
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	67
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	71

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** На сегодняшний день система управления персоналом на крупных производственных предприятиях имеет многоуровневую структуру управленческого звена и одна из важнейших ветвей управления персоналом на производстве – охрана труда персонала. Современное производство оснащено современным оборудованием и системами безопасности по его эксплуатации, каждое предприятие имеет инструкции по выполнению производственных работ, в которых казалась бы учтено все до мелочей, но, тем не менее, производственные травмы и несчастные случаи на рабочем месте не редкость. Написанные правила и законы, не гарантируют сокращения несчастных случаев и травм на производстве, пока они не будут приведены в систему, которая имеет четкий, организованный контроль. Внутренние регламентирующие безопасность труда документы подлежат постоянному пересмотру в соответствии с существующими проблемами. По причине неактуальных внутренних нормативных актов безопасности и охраны труда на производстве, недостаточного контроля выполнения существующих правил предприятия несут значительные убытки не только в социальном плане – плохой имидж, но и в экономическом, производственный травматизм, который несет в себе последствия – санкции, суды и штрафы. Именно поэтому работа по охране труда должна быть четко организованной, динамичной, каждый несчастный случай требует отдельного внимания для пересмотра методов управления безопасностью труда на предприятии.

**Степень научной разработанности проблемы.** Понятие безопасности труда широко используется в юридических и управленческих науках.

Общетеоретические аспекты охраны труда и проблем, связанных с несчастными случаями на производстве в последнее разрабатывали такие ученые, как Коршунов Е.Н., Кухаренко А.Ю., Куренной А.М., Смык О., Соловьев А., Фролов О.

В дипломной работе также используются работы ученых в сфере трудового и других отраслей права – Анисимова Л.Н., Селивановой Н., Ситниковой Е., а также других авторов.

Анализу практических проблем управления безопасностью труда персонала посвящены работы Андруш В.Г., Дорошко С.В., Ковчур С.Г., Янковского В.К.

Проблемы управления безопасностью освещены с разных сторон, однако, некоторые моменты требуют детального исследования на конкретном примере.

**Объектом исследования** является производственное предприятие ООО «Металл-Групп».

**Предметом исследования** являются организационно-экономические и управленческие отношения, определяющие влияние системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала на эффективность деятельности ООО «Металл-Групп».

**Целью** выпускной квалификационной работы является теоретическое обоснование и разработка практических мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп».

Для достижения цели данной выпускной квалификационной работы были поставлены следующие **задачи**:

1. Исследовать вопросы охраны труда и техники безопасности в трудах зарубежных и отечественных авторов;
2. Произвести оценку финансово-хозяйственного состояния предприятия, проанализировать эффективность системы управления персоналом;
3. Изучить систему управления охраной труда ООО «Металл-Групп» и дать ей оценку;

4. Разработать комплекс мероприятий по совершенствованию управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп».

**Практическая значимость** выпускной квалификационной работы заключается в следующем: снижение травматизма и несчастных случаев на рабочем месте, а также сокращение количества профессиональных заболеваний. Минимизация потерь рабочего времени по причине болезни. Повышение удовлетворённости трудом персонала и лояльности персонала к предприятию, как следствие всех вышеперечисленных результатов – увеличение прибыли.

**Информационную базу исследования** составили документы ООО «Металл-Групп», в том числе бухгалтерский баланс предприятия за 2015-2017 года, годовой отчет 2017 года и иные виды статистической отчетности. Проанализировать количественный и качественный кадровый состав завода позволили штатное расписание 2017 года, отчет по персоналу. Изучение структуры ООО «Металл-Групп» было подготовлено на основе локальных нормативно-правовых актов таких как, Устав организации, коллективный договор, должностные инструкции работников и т.д. При подготовке работы были использованы законодательные и нормативные акты РФ, материалы СОУТ и результаты собственных исследований автора.

**Методы исследования:**

- метод организации исследования – метод срезов;
- эмпирический метод – архивный метод;
- метод обработки данных – качественный и количественный метод с применением методов математической статистики;
- метод интерпретации результатов исследования – структурный.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

## 1.1 Понятия охраны труда и техники безопасности

Охрана труда и техника безопасности на предприятии занимает отдельное место в общей системе управления и выполняет очень важные функции. Целью охраны труда является сохранение и защита здоровья работников. Служба управления безопасностью труда призвана обеспечивать нормальные условия труда, постоянное их совершенствование для того, чтобы минимизировать травматизм и количество несчастных случаев на рабочем месте.

Охрана труда и здоровья работников – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, которая включает в себя правовые, социально – экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия согласно Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 209 [3].

Условия труда являются безопасными только в том случае, если они, в первую очередь, соответствуют требованиям Конституции РФ [1], Трудового кодекса РФ [3], Гражданского кодекса РФ [2], а также иного законодательства РФ об охране труда, Уголовного кодекса РФ [5], Федеральной целевой программы по улучшению условий и охраны труда, а затем и прочим внутриорганизационным нормативным документам, которые не противоречат вышеуказанным.

Существуют также гигиенические нормативы, санитарные правила и нормы (СанПин), правила устройства и безопасности эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ), типовые отраслевые инструкции по охране труда (ТОИ).

Работы могут осуществляться только на объектах, отвечающих санитарным нормам проектирования предприятий, строительным нормам и правилам (СНиП), ГОСТам, требованиям техники безопасности [16, с.164].

Влияние на безопасность жизни и здоровья при выполнении работы могут влиять множество факторов, такие как эргономика рабочего места, погодные условия, температурный режим, уровень освещения, уровень шума и т.д. в зависимости от специализации проведения работ. Обобщая условия труда на различных типах предприятий можно выделить основные группы факторов, влияющих на безопасность труда [25, с. 38]:

- Технические;
- Санитарно-гигиенические;
- Организационные;
- Эргономические;
- Психофизиологические;
- Социально-психологические;
- Эстетические;
- Лечебно-профилактические;
- Правовые.

К техническим факторам нарушающим безопасность труда можно отнести скрытые дефекты, несовершенство конструкций производственных зданий, сооружений, машин, оборудования, рабочего инструмента, а также несоблюдение предписанных норм и правил технической эксплуатации рабочей оснастки.

К группе санитарно-гигиенических факторов можно отнести работу в условиях загрязненного воздуха и окружающей рабочей среды, высокий уровень шума, вибрации, разного рода излучения, контакт с токсичными и ядовитыми веществами [25, с .46].

Организационная группа факторов безопасности включает в себя: невысокий уровень трудовой дисциплины рабочего персонала, качество проводимых инструктажей, и последующего контроля знаний,

недостаточный контроль за выполнением техники безопасности или полное его отсутствие.

Эргономические факторы безопасности затрагивают вопросы условий труда и организацию рабочего места, в том числе качество инструментов и средств индивидуальной защиты.

Социально-психологические факторы обусловлены отсутствием личных перспектив у работника, взаимоотношениями рабочих в коллективе, а также взаимоотношениями рабочего коллектива с руководством.

Эстетические факторы безопасности труда касаются таких проблем, как плохое благоустройство мест отдыха или полное их отсутствие, низкое качество установки рабочего оборудования или плохое конструкторское решение в интерьере, качество, размер и внешний вид спецодежды.

Лечебно-профилактическими факторами являются те, которые способны повлиять на здоровье работника [25, с. 54].

Таким образом, мы рассмотрели основные факторы негативно влияющие на безопасность труда. В совокупности они представляют собой угрозу не только финансовому состоянию организации, но и жизни сотрудников. При этом необязательно, чтобы они взаимодействовали все сразу, как это бывает зачастую. Каждая отдельно взятая причина может повлечь за собой серьезные последствия, такие как производственные травмы, несчастные случаи, профессиональные заболевания.

Производственная травма – нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов человека, произошедшее из-за внешнего воздействия на человека опасного производственного фактора при выполнении работ [35, с. 216].

Несчастный случай – происшествие, которое повлекло за собой повреждение здоровья или смерть, в результате воздействия внешнего фактора [35, с. 224].

Профессиональное заболевание – заболевание, вызванное долговременным воздействием на человека вредных факторов

специфической рабочей среды, которое не может возникнуть вне контакта с данными условиями труда [35, с. 148].

Совершенствование условий труда может значительно минимизировать количество травм и несчастных случаев. Для данной цели существует определенный ряд процедур. Они могут быть как рекомендуемыми и носить необязательный характер, так и обязательными к исполнению, закрепленными на законодательном уровне.

К обязательным можно отнести такие процедуры как подготовка нормальных условий труда и рабочего места, аттестация рабочего места, проведение инструктажей, проведение расследований несчастных случаев, а также исследование факторов, угрожающих безопасности жизни и здоровья сотрудников, применение средств индивидуальной защиты, порядок их выдачи и срок эксплуатации [57, с. 96]. Средства индивидуальной защиты обеспечивают безопасную и комфортную работу для человека, к ним могут относиться спецодежда, спецобувь, каски, маски, перчатки, рукавицы, очки, шлемы, жилеты, респираторы, ремни безопасности и т.д.

Обучение технике безопасности может носить как рекомендательный характер, так и обязательный, в зависимости от специфики работы предприятия. В соответствии с данными условиями разрабатывается программа охраны труда на предприятии, которая содержит в себе обязательные пункты:

- Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;
- Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- Создание федеральных и рыночных фондов охраны труда для финансирования научных исследований в области охраны труда, подготовки кадров, издания информационных материалов, касающихся новейших разработок в указанной области;

- Открытое опубликование государственной статистической отчетности и информации об уровнях профессионального риска на различных производствах;

- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации и т.д [27, с. 316].

Таким образом, понятия охраны труда и техники безопасности имеют четкие определения, которые закреплены в Конституции РФ, законодательных актах Гражданского кодекса РФ, Трудового кодекса РФ, Уголовного кодекса РФ и других нормативных документах федерального и муниципального назначения.

На безопасность труда могут влиять санитарно-гигиенические, организационные, эргономические, психофизиологические и др. факторы. Данные факторы определяют за собой неблагоприятные последствия - производственные травмы, несчастные случаи, профессиональные заболевания. С целью предупреждения неблагоприятных последствий факторов рабочей среды проводятся определенные процедуры. К ним относятся инструктажи, программы здоровья, аттестация рабочего места, подготовка рабочего места, создание благоприятных условий труда, применение средств индивидуальной защиты и т.д. Предприятие обязано осуществлять программу охраны труда, которая включает в себя обязательное социальное страхование от несчастных случаев, введение досрочных пенсий для работающих на вредных производствах.

## **1.2 Система управления охраной труда и техникой безопасности на предприятии**

Управление охраной труда на государственном уровне осуществляется Правительством Российской Федерации или федеральными органами исполнительной власти по поручению Правительства РФ. Федеральные

исполнительные органы, которым делегированы функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные или контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать свои решения в области охраны труда с федеральным органом исполнительной власти по труду [52, с. 4-6].

Управление охраной труда на уровне производственной организации, в случае если штат сотрудников больше 100 человек, осуществляется службой охраны труда, если в штатном расписании находится менее 100 человек, то в таком случае службы охраны труда может и не быть на усмотрение руководства организации [47, с. 136]. Такое решение принимается в соответствии со спецификой проводимых работ и рабочих мест в организации. Службу охраны труда может компенсировать один сотрудник, имеющий спецподготовку в данной области, в должности специалиста по охране труда, если это позволяет специфика производственной деятельности. В случае если руководство организации принимает решение о том, что в штате организации такой сотрудник или отдел не нужен, тогда руководитель должен заключить договор со специалистами или организациями, которые оказывают услуги в области охраны труда.

Таким образом, работодатель должен обеспечить нормальные условия труда работнику, а также предоставить ему полную и достоверную информацию об этих условиях. Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной и коллективной также является обязанностью работодателя [58, с 663].

Каждый работник предприятия проходит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Для каждого вновь прибывшего в организацию сотрудника, а также при переводе сотрудника на другую работу работодателем проводится инструктаж по охране труда.

Инструктажи бывают нескольких видов – вводный, первичный, целевой, внеплановый и повторный. Все они различаются объемом

содержимой в них информации, временем, местом проведения и ответственным за их проведение.

Инструкция по охране труда – нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, на строительных площадках и в иных местах, где производятся эти работы или выполняются служебные обязанности [52, с.4].

Инструкции по охране труда могут быть типовыми – для всех работников отрасли и отдельные для отдельных должностей.

Типовая инструкция для работников всегда включает в себя основные разделы:

1. Общие требования охраны труда;
2. Требования охраны труда перед началом работы;
3. Требования охраны труда во время работы;
4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях;
5. Требования охраны труда по окончании работы.

При необходимости в инструкцию можно включать дополнительные разделы [47, с.14]. Необходимость эта может заключаться в особых условиях труда. Существуют общепринятые критерии специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Трудовой кодекс РФ определил, что Специальная Оценка Условий Труда (СОУТ) – это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и опасных для здоровья производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда [3].

СОУТ проводится один раз в пять лет (или чаще) со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Для проведения специальной оценки условий труда работодатель создает комиссию, с нечетным количеством человек в ее составе.

Члены комиссии производят соответствующий анализ рабочих мест: исследуется их организационно-техническое состояние, травмобезопасность, раскрываются вредные факторы производственной среды. Будет выявлено и то, насколько условия труда соответствуют санитарным стандартам и нормам.

Далее должен быть создан перечень рекомендаций по приведению условий труда в норму, установленную законодательством.

Проведение специальной оценки требует от работодателя предоставить организации, осуществляющей СОУТ, все необходимые данные, а также соответствующие документы, и, в случае необходимости, дать разъяснения по вопросам, возникающим в процессе такой деятельности [47, с. 62].

На порядок реализации процедуры, её сроки, а также цену влияют несколько факторов, таких как:

- Количество рабочих мест, которые подлежат СОУТ,
- Сфера деятельности предприятия,
- Его оснащённость средствами индивидуальной защиты,
- Виды оборудования, используемого на производстве и многое другое.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное

функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующей (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные

производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень.

По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень.

### **1.3 Правовая основа охраны труда и техники безопасности на предприятии**

Работодатель, согласно статье 212 ТК РФ, обязан обеспечить условия труда для каждого рабочего места [3]. Работники должны быть уверены в своей безопасности при эксплуатации зданий, сооружений оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Работодатель обеспечивает

условия труда и средства индивидуальной и коллективной защиты работников и следит за их применением.

В соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации работодатель устанавливает режим труда и отдыха [3].

В его обязанности также входит обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

Работодатель не допускает к работе лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров [16, с. 21].

В случае если работник не допущен по медицинским освидетельствованиям к работе, то он не может быть допущен к работе. Работники должны быть проинформированы об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан обеспечить оказание первой помощи, в том числе медицинской в случае возникновения чрезвычайной ситуации, а также обеспечить расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний. Соответственно и беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и ознакомление работников с требованиями охраны труда также должен обеспечить работодатель.

В соответствии с законодательством Российской Федерации, ст. 214 ТК РФ на работника возлагается ряд также обязанностей [3]. В число которых входит соблюдение требований охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, применение средств индивидуальной и коллективной защиты.

Работник не может уклоняться от обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

При возникновении любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания работник обязан уведомить об этом свое руководство.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений

государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в части первой настоящей статьи проектов требованиям охраны труда.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия [3].

Таким образом, в данной главе выпускной квалификационной работы нами были рассмотрены основные теоретические стороны вопроса охраны труда. Основные понятия охраны труда изложены во множестве научных трудов. Мы опирались на исследование российских авторов с учетом правовых аспектов. Охрана труда на предприятиях четко закреплена на законодательном уровне, обязанности и права сторон работодатель – работник отражены как во внутренних документах организации, так и в документах и нормативных актах муниципального и федерального назначения. Каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом, получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением

случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя, обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя и т.д

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных договорами и соглашениями, трудовыми договорами (контрактами), или препятствующие деятельности представителей органов госнадзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ [1,3,5].

Различают следующие виды дисциплинарных взысканий:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

К административным взысканиям за нарушение требований ОТ относятся административный штраф и дисквалификация.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда предусматривает следующие виды наказаний [5]:

- Штраф;
- Лишение права занимать определённые должности и заниматься определённой деятельностью;
- Исправительные работы;
- Лишение свободы на определённый срок.

Таким образом, законодательство России об охране труда основывается на Конституции РФ и состоит из упомянутого Закона об основах охраны труда, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов федерации.

## **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА ООО «МЕТАЛЛ-ГРУПП»**

### **2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Металл-Групп»**

Общество с ограниченной ответственностью «Металл-Групп» создано в соответствии с Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» и зарегистрировано с 26.02.2002 года.

Общество руководствуется в своей деятельности действующим законодательством Российской Федерации и Уставом Общества.

Основной целью создания Общества является извлечение прибыли.

Основной производственной единицей ООО «Металл-Групп» является Яковлевский рудник. Яковлевское месторождение богатых железных руд относится к месторождениям Курской магнитной аномалии (КМА).

Общество осуществляет следующие виды деятельности:

- добыча и обогащение железных руд и других полезных ископаемых.
- производство продукции на основе комплексного использования минерального сырья.
- осуществление строительных, монтажных, технологических, эксплуатационных, отделочных и других работ.
- строительство подземных горных выработок и сооружений.
- сотрудничество с российскими и зарубежными организациями в вопросах, связанных с поставкой, монтажом, эксплуатацией, обслуживанием оборудования, технических средств, материалов, необходимых для осуществления уставных задач Общества.
- применение допущенных Госгортехнадзором России промышленных взрывчатых материалов и изделий с ними (производство взрывных работ).

– эксплуатация складов ВМ, пунктов погрузки-разгрузки ВМ, пунктов подготовки к применению взрывчатых веществ заводского производства (эксплуатация кратковременных и постоянных складов ВМ, раздаточных камер, открытых площадок и аналогичных мер хранения ВМ.

– эксплуатация пунктов погрузки-разгрузки ВМ на всех видах транспорта, эксплуатация пунктов подготовки к применению взрывчатых веществ заводского производства.

– разработка проектной и технической документации горных работ и объектов

– строительство карьеров и технологического поверхностного комплекса горнодобывающих предприятий.

В состав предприятия входят 5 различных промышленных и вспомогательных площадок:

– центральная промплощадка (комплекс стволов №1, 2, рудоподготовительный комплекс, ГПП-2, котельная, компрессорная, административно - бытовые комбинаты №1, №2, №3, РММ, материальные склады), со станцией Рудная;

– промплощадка ствола №3 (комплекс ствола №3, гараж, складское хозяйство);

– площадка закладочного комплекса и осушения;

– карьер закладочных песков;

– очистные сооружения и пруд-отстойник шахтных вод.

К основным продуктам, производимым предприятием, относятся: руда железная агломерационная 63% и песок природный. Богатые железные руды Яковлевского месторождения представлены в основном тремя минеральными типами:

– маритовые и железослюдково-маритовые;

– мартино-гидрогематитовые;

– гётит-гидрогематитовые и карбонатизированные.

Органами управления предприятия являются:

- общее собрание участников Общества;
- Совет директоров;
- Директор.

Высшим органом является общее собрание участников Общества, которое руководит деятельностью предприятия. В соответствии с законодательством и уставом предприятия.

Особенности организации и ведения учета в ООО «Металл-Групп» определяются рабочими документами. Основными из них являются:

- документ об учетной политике предприятия;
- утвержденные руководителем формы первичных учетных документов;
- графики документооборота;
- утвержденный руководителем План счетов бухгалтерского учета;
- утвержденные руководителем формы внутренней отчетности.

Рассмотрим актуальную организационную структуру ООО «Металл-Групп» (Приложение 1).

Структуру власти предприятия ООО «Металл-Групп» можно отнести к линейно-функциональной. Согласно данной схеме управления видно, что работу высшего звена исполняет управляющий директор предприятия, в лице Е.А. Ренева, получая отчёты от заместителей директоров. Непосредственно управлением цехами и фабриками занимается специализированные отделы. Планированием деятельности предприятия занимается заместитель директора по развитию. В каждом отделе есть специалисты, менеджеры, заместители.

Планированием деятельности предприятия занимается заместитель директора по развитию, в полном согласовании с вышестоящими руководителями акционерного общества. Финансовой деятельностью занимается заместитель директора по экономике. Начальник службы по коммуникациям занимается проблемами PR деятельности, а также

хозяйственный учет. Безопасность обеспечивает служба по обеспечению бизнеса. Вопросами правовой деятельности занимается советник директора по правовым вопросам. Заместитель директора по инвестициям выполняет аналитическую функцию основных процессов в организации. За производственную деятельность Главный геолог, Главный маркшейдер, Главный инженер, Заместитель директора по вспомогательному производству, Главный механик, Начальник шахты. В каждом отделе есть специалисты, менеджеры, заместители.

В организационной структуре множество специфичных отделов, в которых работают с учетом своих профессиональных особенностей. К среднему звену относятся руководители групп цехов. Отчётности о проведении работ от группы цехов предоставляются зам. директорам и главному инженеру. В каждой подгруппе цехов низшего звена выделяются Цеха и участники, принадлежащие к цехам (таблица 2.1)

Таблица 2.1

Участки и цеха ООО «Металл-Групп» на 2017 год

№	Участок	Количество персонала
Шахта		
	Восточный горнопроходческий участок	112
2.	Западный горнопроходческий участок	63
3.	Участок по ремонту и эксплуатации самоходного оборудования	63
4.	Участок по ремонту горных выработок и буровым работам	136
5.	Подземный участок закладочных работ	62
6.	Участок взрывных работ	28
7.	Участок внутришахтного транспорта	103
8.	Участок водоподавления, ремонта и эксплуатации шахтных стволов и подъемов	103
9.	Участок подземного энергохозяйства	35

11.	Дробильно-сортировочная фабрика	46
Поверхность		
12.	Поверхностный участок закладочных работ, карьер закладочных песков	52
13.	Железнодорожно-транспортный цех	74
14.	Автотракторный цех. Управление, прочие	20
15.	Автотракторный цех, Автомобильная колонна №1	59
16.	Автотракторный цех, Автомобильная колонна №2	109
17.	Энергетический участок	42
18.	Ремонтно-электромеханический участок	33
19.	Здравпункт	7

Структуру органов управления шахтой можно отнести к простой линейной структуре (Приложение 2) управления. Подземные участки разделены на участки: Западный горнопроходческий участок, Восточный горнопроходческий участок, Подземный участок закладочных работ, Участок по ремонту и эксплуатации самоходного оборудования, Участок по ремонту горных выработок и буровым работам, Участок внутришахтного транспорта, Дробильно-сортировочная фабрика, Участок взрывных работ. Координатором работы проходчиков – основной рабочей единицы шахты является горный мастер.

Анализируя связи и соподчинения можно выделить недостатки существующей организационной структуры:

- отсутствие гибкости и динамичности, руководители и специалисты разных отделов просто не могут понять проблемы друг друга;
- постоянная необходимость в согласовании принимаемых решений, что приводит к замедлению сроков бюджетирования и росту управленческих расходов;

- качество решений на высшем уровне определяется не столько компетентностью самих руководителей, сколько надежностью и достоверностью, поступившей к ним информации в условиях, когда линейно-функциональная структура порождает ведомственность внутри организации.

Рассмотрим основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Металл-Групп» (табл. 2.2).

Основными источниками информации для анализа финансового состояния ООО «Металл-Групп» служат отчетный бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, приложения к бухгалтерскому балансу, а также другие формы отчетности. Учетно-аналитическая информация представлена за три отчетных периода: 2015, 2016 и 2017 календарные годы.

Таблица 2.2

Основные показатели финансово - хозяйственной деятельности ООО «Металл-Групп» за 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение			
					(+/-)		(% )	
					2016 от 2015	2017 от 2016	2016 к 2015	2017 к 2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выручка, тыс. руб. в действующих ценах	2031432	1985346	1549906	-46086	-435440	0,97	0,078
2	Себестоимость, тыс. руб.	1669025	2047639	1542537	378614	-505102	0,122	0,753
3	Валовая прибыль, тыс. руб.	362407	62293	7369	-300114	-54924	0,171	0,118

## Продолжение табл. 2.2

4	Коммерческие расходы, тыс. руб.	150351	137843	125152	-12508	-12691	0,916	0,907
5	Прибыль от продаж, тыс. руб.	212056	200136	487320	-11920	287184	0,943	2,435
6	Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	43047	878811	4340003	835764	3461192	20,41	4,398
7	Чистая прибыль, тыс. руб.	78809	741921	3541067	663112	2799146	9,414	47,72
8	Рентабельность продаж, %	10,44	10,08	31,44	-0,36	21,36	0,96	3,11

По данным табл. 2.2 можно сделать вывод, что в организации ООО «Металл-Групп» наблюдается снижение выручки в 2016 году по сравнению с 2015 годом (выручка снизилась на 46086 тыс. руб.), в 2015 году по сравнению с 2016 выручка снизилась на 435440 тыс. руб.

Вместе с тем, себестоимость увеличилась в 2016 году по сравнению с 2015-м на 378614 тыс. руб., но в 2017 году произошло снижение себестоимости по сравнению с 2016 годом на 505102 тыс. руб. Значительное снижение себестоимости продукции можно считать отрицательным результатом в деятельности организации, так как рост себестоимости значительно выше роста выручки.

Валовая прибыль, представляющая собой разницу между выручкой от реализации и себестоимостью товаров, продукции, снизилась в 2016 году по сравнению с 2015 на 300114 тыс. руб., в 2017 по сравнению с 2016 – снизилась на 54924 тыс. руб., Таким образом, в 2017 г. показатель валового дохода существенно снизился по отношению к 2015 г.

Коммерческие расходы исследуемой организации из года в год снижаются. Однако, если в 2016 году по сравнению с 2015, они снизились на

12508 тыс. руб., то и в 2017 по сравнению с 2016 их снижение составило 12691 тыс. руб.

Прибыль от продаж продукции и другой основной деятельности ООО «Металл-Групп» в 2016 году составила 200136 тыс. руб. Это отличный показатель для горнодобывающего предприятия. Так же и в 2017 году предприятие продолжает улучшать результаты своей деятельности и увеличивает прибыль от продаж до 487320 тыс. руб.

Прибыль до налогообложения, составившая в 2016 году 878811 тыс. руб., на 835764 тыс. руб. выше аналогичного показателя прибыли прошлого 2015 г., но в и 2017 этот показатель продолжает расти и составляет 4340003 тыс. руб. Разумеется, что подобные изменения произошли и в размерах полученной чистой прибыли. Чистая прибыль, полученная организацией в 2016 году составила 741921 тыс. руб., а в 2017 году 3541067 тыс. руб. Таким образом, значительный скачок показателя чистой прибыли в 2016 и в 2017 годах обусловлен резким увеличением объема производства и говорит о том, что организации удается из года в год наращивать свои финансовые результаты.

В исследуемой организации рентабельность активов в 2016 году составила 10,08. Однако в 2017 году этот показатель увеличился. Что безусловно хорошо для организации, так как это свидетельствует о том, что предприятие значительно наращивает объемы производства.

Так же рентабельность продаж отразилась и на окупаемости издержек, ведь в 2017 году она составила 23,92%, что на 14,77% выше, чем в 2016 году.

Для анализа себестоимости основных фондов и фондоотдачи основных производственных фондов и обратимся к таблице 2.3. Таблица 2.3 также отражает и размер дебиторской и кредиторской задолженности, для того, чтобы впоследствии определить эффективность работы предприятия.

Таблица 2.3

## Динамика основных фондов ООО «Металл-Групп», 2015-2017 гг.

№ п/п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение			
					(+/-)		(%)	
					2016 к 2015	2017 к 2016	2016 к 2015	2017 к 2016
1	Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб.	5214621	5235569	5456363	20948	220794	1	1,042
2	Фондоотдача основных производственных фондов, тыс. руб.	0,38	0,37	0,28	-0,01	-0,09	0,97	0,756
3	Среднегодовая дебиторская задолженность, тыс. руб.	238182	307825	361123	69643	53298	1,292	1,173
4	Среднегодовая кредиторская задолженность, тыс. руб.	121284	189935	330706	68651	140771	1,566	1,741

По данным таблицы 2.3, мы можем сделать вывод о том, что среднегодовая стоимость основных фондов в 2016 году составила 5235569 тыс. руб. В 2017 основные средства предприятия оценивались в среднем на 5456363 тыс. руб., что также выше показателя прошлого года на 220794 тыс. руб. Таким образом, можно отметить, что предприятие ежегодно наращивает свои производственные возможности путем проведения капитального ремонта, приобретения новых транспортных средств, машин и оборудования. При этом уровень фондоотдачи на предприятии в исследуемые годы находится на уровне от 0,28 до 0,38.

Следует отметить, что средний остаток дебиторской задолженности предприятия с каждым годом становится все больше, т.е. имеется тенденция к его увеличению. Так, если в 2015 году дебиторская задолженность в среднем составляла 238182 тыс. руб., то уже в 2016 она увеличилась до уровня в 307825 тыс. руб., а в 2017 возросла до 361123 тыс. руб. Данный факт свидетельствует о снижении платежеспособности покупателей. Анализируемому предприятию приходится списывать просроченную дебиторскую задолженность, поэтому ему рекомендуется быть более разборчивыми при выборе контрагентов.

Кредиторская задолженность ООО «Металл-Групп» в анализируемом периоде была несколько ниже дебиторской, что заслуживает положительной оценки. При этом в 2016 по сравнению с 2015 средний остаток кредиторской задолженности увеличился на 68651 тыс. руб., а в 2017 г. – еще на 140771 тыс. руб. и достиг 330706 тыс. руб. Увеличение кредиторской задолженности означает, что организация становится неплатежеспособной и финансово зависимой от кредиторов. Руководству ООО «Металл-Групп» следует уделить максимум внимания вопросам снижения кредиторской задолженности и не допускать значительного ее превосходства над задолженностью дебиторской.

Проанализировав основные организационно-экономические показатели ООО «Металл-Групп», имеет смысл обратиться к анализу относительные показателей эффективности деятельности организации (табл. 2.4)

Таблица 2.4

Относительные показатели эффективности деятельности ООО «Металл-Групп», 2015-2017 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение	
				( +/- )	
				2016/2015	2017/2015
Рентабельность производства, %	4,55	0,67	0,07	-3,88	-4,48
Рентабельность продукции, %	12,71	9,77	31,59	-2,93	18,88
Рентабельность продаж, %	10,44	10,08	31,44	-0,36	21

По данным таблицы 2.4 очевидно, что рентабельность производства упала относительно 2015 года к 2016 на 3,88%, а затем, к следующему году – 2017, еще на 0,5%. При этом рентабельность самой продукции от 2015 года к 2017 году выросла на 18,88%. Рентабельность продаж также сильно возросла от 2015 к 2017 году – на 21%. Такие показатели могут говорить о неэффективном использовании сырья, продукция и продажи наращивают свою рентабельность, при этом рентабельность производства падает. Стоит отметить, что 2016 год оказался провальным, все три показателя рентабельности пришли в упадок относительно 2015 года, но затем резко возросли к 2017.

Теперь обратимся к показателям трудовой эффективности (табл 2.5)

Таблица 2.5

Анализ эффективности использования трудового потенциала ООО «Металл-Групп», 2015 -2017гг.

№ п/ п	Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение			
					(+/-)		(%)	
					2016/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017 /2016
2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Размер выручки от реализации товаров, работ, услуг, тыс. руб.	203143 2	198534 6	154990 6	- 4608 6	- 43544 0	9,773	0,78
2	Среднесписочная численность работников, чел.	1462	1574	1612	112	38	1,076	1,024
3	Производительн. труда одного работника, тыс. руб.	1389	1261	961	-128	-300	0,907	0,762
4	Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	380	407	408	27	1	1,071	1
5	Среднемесячная заработная плата, руб.	31 648	33 903	34 032	2 255	129	1,071	1
6	Размер выручки от реализации товаров, работ, услуг в расчете на 1 работника, тыс. руб.	1 389,5	1 261,3	961,4	- 128,2	-299,9	0,9	0,76

Произошли изменения численности персонала и производительности труда. Предприятие увеличивает свои кадры, и при этом уровень

квалификации и производительность труда остающихся работников заметно увеличиваются. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала ООО «Металл-Групп» увеличилась в 2016 году по сравнению с 2015-м на 112 человек, а в 2017-м еще на 38 человек. Эти изменения сыграли отрицательную роль в получении организацией большего объема прибыли.

Среднегодовая заработная плата работников на 2015 составила 380 тыс. руб., в 2016 году – 407 тыс. руб., а в 2017 увеличилась всего на 0,25%, и составила 408 тыс. руб.

Таким образом, ООО «Металл-Групп» является узкоспециализированным предприятием товарной продукцией которого являются агломерационная железная руда 63% и песок. Структура предприятия – линейно-функциональная, которая имеет множество специфичных отделов, что обеспечивает работу руководителей работу с учетом своих профессиональных особенностей. Однако такая оргструктура обеспечивает и ряд проблем, в числе которых, отсутствие гибкости и динамичности, необходимость в согласовании принимаемых решений.

Основные экономические показатели исследуемого предприятия являются удовлетворительными, так как за анализируемые 2016-2017гг. наблюдается прирост доходов, которые выросли на 2799146 тыс. руб. к 2017 году, относительно 2016 года, что является очень серьёзным результатом. ООО «Металл-Групп» удается наращивать свои доходы из года в год. Предприятие ежегодно наращивает свои производственные возможности путем проведения капитального ремонта, приобретения новых транспортных средств, машин и оборудования. При этом уровень фондоотдачи на предприятии в исследуемые годы находится на уровне от 0,28 до 0,38.

В настоящее время ООО «Металл-Групп» добилось определенных успехов в своей производственной и финансово-хозяйственной деятельности, коммерческие расходы предприятия, значительно ниже доходов. В 2017 году чистая прибыль ООО «Металл-Групп» равна 3541067 тыс. руб.,

коммерческие расходы при этом составляют всего 125152 тыс. руб. Предприятие стабильно функционирует в непростых условиях современной рыночной экономики. Тем не менее, предприятию стоит уделить внимание кредиторским задолженностям, которые в 2017 году составляют 68651 тыс. руб., которые стремятся сравняться с дебиторскими, которые в этом же 2017 году равны 69643 тыс. руб.

## **2.2. Оценка эффективности существующей системы управления персоналом ООО «Металл-Групп»**

Основное назначение анализа трудовых показателей состоит в совершенствовании управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятия и социальными процессами.

Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и т.д.

Повышение эффективности производства, улучшение качества оказываемых услуг по добыче железных руд зависит от социальной деятельности предприятия, которая связана с обеспечением кадрами в соответствии с потребностями производства, созданием нормальных условий труда и охраны здоровья, рациональной системы оплаты и поощрения труда, социальных льгот, способствующих удовлетворенности трудом.

Проанализируем деятельность службы по управлению персоналом в ООО «Металл-Групп». В организационной структуре служба УП представлена 2 отделами. Представим структуру в рисунке 2.1.



Рис. 2.1 Отдел УП в орг. структуре ООО «Металл-Групп»

В организации действует несколько отделов по управлению персоналом. Это отдел организации труда и заработной платы (ООТиЗ) – состоящий из 5 человек, и отдел кадров – 7 человек, согласно штатному расписанию. Руководят этими отделами Начальник отдела кадров и заместитель директора по персоналу.

Отдел кадров занимается планированием потребностей в кадрах.. Точечно нехватку тех или иных специалистов устанавливает Начальник отдела кадров во взаимодействии с начальниками подразделений. Эта функция на предприятии организована слабо, часто заявки и служебные записки доходят до руководителя очень поздно. В среднем срок принятия решения о закрытии вакансии до ее закрытия это 35 дней. При норме от 7 до 40 дней, показатель ОК ООО «Металл-Групп» удовлетворительный.

Предварительно проанализировав необходимость в закрытии вакансии организуется подбор. Основные источники подбора персонала: Служба занятости населения, объявления в печатных изданиях района. Так как

качественный показатель подбора – это количество принятых штатных единиц на должность «Специалист», оценить этот показатель невозможно, ввиду отсутствия статистики по набору персонала.

Анализом имеющегося кадрового потенциала, планирование его развития, прогнозирование ситуации на рынке труда для принятия соответствующих мер, а также начисление, расчет заработной платы, формирование Фонда оплаты труда и штатного расписания – сфера деятельности Отдела труда и заработной платы.

В ООО «Металл-Групп» в настоящее время действует достаточно консервативная политика в области управления персоналом.

Анализируя деятельность службы УП можно заметить, что многие функции управления персоналом в организации не реализованы. Некоторые являются пограничными – ответственность за их выполнение не лежит ни на одном из подразделений, в лице Руководителя подразделения. Следовательно, это является причиной недоработок и недостатков в укомплектованности персоналом, а также в формировании корпоративной культуры. Что в следствии ведет к снижению рентабельности предприятия. Расширение отдела в данных экономических условиях предприятия невозможна из-за сложившегося перерасхода.

Работники промышленности, в т.ч. и добывающей отрасли, к которой относится ООО «Металл-Групп» подразделяются на:

- промышленно-производственный персонал, который непосредственно участвует в процессе производства промышленной продукции, а также руководит им (рабочие, охрана);
- непромышленный персонал, который не связан напрямую с выпуском продукции, к нему относятся работники ЖКХ, культурно-бытовых и лечебно-санитарных учреждений.

Все работники системы управления персоналом ООО «Металл-Групп» подразделяются на следующие категории трудящихся:

- рабочие;

– инженерно-технические работники (ИТР) – работники, непосредственно связанные с техническим руководством производственным процессом. Также в эту группу входят работники, выполняющие функции учета, снабжения, сбыта и т.п. и несвязанные непосредственно с техникой и технологией производства. На предприятии представлены группой Специалисты и Служащие;

– руководители – это все работники, функция которых распределение трудовых ресурсов, управления людьми, фактическая ответственность за результат.

Таблица 2.6

Распределение сотрудников ООО «Металл-Групп» по категориям за 2015-2017 год.

№	Категория	Численность					
		2015		2016		2017	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
1.	Руководители	161	10,9	165	10,48	171	10,6
2.	Специалисты и	163	11,35	207	13,15	192	12,4
	Служащие	3		3	0,19	3	0,19
3.	Рабочие	1142	78,11	1199	76,18	1241	76,81
4.	Общая численность	1462	100	1574	100	1612	100

Проанализируем данные по распределению сотрудников в организации (табл. 2.6). Самая многочисленная группа – это рабочие больше 75 процентов. Наблюдался сначала спад численности, затем рост в последний год. Это связано с частичной реструктуризацией некоторых участков, открытии новых участков по взрывным работам и переводом на руководящие должности некоторых рабочих с высшим образованием. Количество руководителей на протяжении всего анализируемого периода осталось неизменным. Следовательно, нагрузка на руководителей распределяется

равномерно. Количество специалистов и служащих ИТР в 2016 году было представлено штатными единицами в количестве 206 работников. Это способствует положительному результату в сфере обеспечения координации ресурсами предприятия. В 2017 года наряду с ростом общего количества работников штат ИТР (специалисты и служащие) сократился. Вероятнее всего это окажет свой негативный результат, из-за возрастающей нагрузки на эту категорию персонала. Рассмотрим распределение персонала ООО «Металл-Групп» по образованию на 2017 год (табл 2.7).

Таблица 2.7

Распределение персонала по образованию в ООО «Металл-Групп» на 2017 г.

Группы работников по образованию	Руководители		Специалисты и служащие		Рабочие	
	Кол-во, чел	% по группе	Кол-во, чел	% по группе	Кол-во, чел	% по группе
Среднее	0	0,0	0	0,0	99	7
среднее специальное	50	29,2	45	34	1100	88,6
незаконченное высшее	4	2,3	0	0,0	6	0,5
Высшее	117	68,5	150	76	36	2
Итого 1612	171	100	195	100	1241	100

Из данных таблиц видно, что в категории Руководителей 68,5 % с высшим образованием. В составе подразделения «Шахта» в основном это Горное дело, Обслуживание и эксплуатация горного оборудования, Горная разработка, Маркшейдер. В составе подразделения Аппарат управления это высшее образование «Экономист». Также в этой категории есть работники с неоконченным высшим образованием, что дает основание считать плановый рост количества персонала с высшим образованием. В категории «Специалистов» и «Служащих» тоже большинство работников – это высшее образование. Средним специальным образованием обладают 45 человек. Все

это связано с требованиями ЕТКС по содержащимся в штатном расписании профессиям. В самой многочисленной группе «Рабочие» такая категория есть. Это работники поверхности (озеленение, уборка территорий, клининг, разнорабочие ремонтно-механического участка). В категории рабочих преобладает средне-специальное образование – 88% от общего числа группы. Также имеются представители группы «Рабочие» с высшим образованием, но занятых на более низких должностях. В основном это представители профессии «Проходчик», заработная плата которых свыше 70 тыс. руб. и является сдельно-премиальной. Это высокий показатель по предприятию, поэтому ценные квалифицированные кадры работают на рабочих должностях. Рассмотрим распределение персонала по возрасту ООО «Металл-Групп» в 2017 году (табл.2.8).

Таблица 2.8

Распределение персонала по возрасту в ООО «Металл-Групп» в 2017 г.

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты и служащие		Рабочие	
	Кол-во, чел.	% по группе	Кол-во, чел	% по группе	Кол-во, чел	% по группе
До 20	0	0,0	5	2,5	5	0,4
20 – 30	25	14,6	21	11	240	19,4
30 – 40	64	37,4	90	46,15	552	44,4
40 – 50	61	35	50	25,6	300	24,1
50 – 60	20	11,3	23	11,7	138	11,2
Свыше 60	1	1,7	6	3,1	6	0,7
Итого	171	100	195	100	1241	100

Согласно анализу массива данных по возрасту, указанных в таблице 2.8, можно отметить самую широкую группу – группу представителей от 30 до 40 лет. Второй по количественному признаку группой является возраст от

40 до 50 лет по всем категориям работников. Группа от 20 до 30 лет достаточно малочисленная, следовательно, тенденции к омоложению коллектива практически не наблюдается. Анализ этого массива дает вектор развития на омоложение коллектива.

Таблица 2.9

Распределение персонала по полу в ООО «Металл-Групп» в 2017 г.

Группы работников	Мужчины		Женщины	
	Кол-во, чел	% по группе, от количества в группе	Кол-во, чел	% по группе, от количества в группе
1612	-	100	-	100
Руководители	120	12,3	51	8,8
Специалисты и Служащие	103	10,5	181	30,8
Рабочие	986	77,2	355	60,4
Итого	1025	63,5 (предприятие)	587	36,5(предприятие)

Анализ данных распределения персонала по полу показал, что большую часть на предприятии занимают работники мужского пола – 63,5 процента от общего количества работников предприятия. Это связано со сложностью выполняемых работ в шахте. Женский состав представлен в процентном соотношении 36,5 процентов от общего количества. В основном женщины занимают позиции «Специалистов» и «Служащих», а также категории «Рабочие», занятые на поверхностных работах.

Таблица 2.10

## Показатели основных кадровых процессов в ООО «Металл-Групп», 2015-2017 гг.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсолютное отклонение 2017 г. от 2015 г.
Численность персонала на начало года, чел.	1365	1462	1584	219
Принято или переведено всего, чел.	200	250	122	-78
Выбыло или переведено всего, чел.	107	128	94	-13
в т,ч,:				
- по сокращению штатов:	4	29	5	1
- по собственному желанию:	87	89	20	-67
- за нарушение трудовой дисциплины	2	4	3	1
Численность на конец года, чел,	1462	1584	1612	150
Среднесписочное число работников, чел.	1413	1523	1598	185
Коэффициент оборота по приему, %	14	11,6	7	-7
Коэффициент оборота по выбытию, %	7	8	5	-2
Коэффициент постоянства кадров, %	89	87	93	4
Коэффициент текучести кадров, %	10	12	3	7
Коэффициент абсентеизма по причине болезни, %	14,9	28,7	13,6	-1,3

Фактическая численность в 2015 году меньше 2016 и 2017 года на 150 человек, это связано, прежде всего, с увеличением количества добытого и поднятого на-гора сырья. Самый крупный скачок принятого персонала фиксируется в 2016 году. Было принято 128 человек, а переведено 250, качественный прирост 122 человека. Отклонению по переводам и принятию составляет отрицательное значение – 78, но фактически наблюдается прирост персонала. Сокращение штата было самым многочисленным в 2016 году. Это

связано с сокращением и упразднением одной из бригад в 2016 году. За нарушение трудовой дисциплины были уволены 9 человек за период 2015-2017 год. Основная причина нарушений – прогул или появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Среднесписочное число работников за наблюдаемый срок с 2015 по 2017 год растет. Коэффициент оборота по выбытию уменьшился на 2 процента за два последних года. Данный результат можно оценить как положительный – процентное соотношение разницы выбывших и прибывших уменьшилось. Коэффициент постоянства кадров увеличился с 89% до 93%. Коэффициент текучести кадров за отслеживаемый период был непостоянен. С 2015 по 2016 году процент текучести увеличился на 2 процента, а в период с 2016 по 2017 коэффициент резко упал, так как перемещений в период с 2016 по 2017 производилось очень мало. Это говорит об однозначной необходимости оценки эффективности персонала.

Важный показатель для промышленного предприятия – это производительность труда. Отразим зависимость заработной платы от производительности труда.

Таблица 2.10

Среднемесячная производительность ООО «Металл-Групп», 2015-2017 год

Наименование	2015	2016	2017
Среднесписочная численность работников, чел.	1 462	1 584	1 612
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб./чел.	31,6	33,9	34,0
Среднемесячная производительность, тонн/чел.	62	55	51

Таблица отражает динамику роста заработной платы наряду с уменьшением производительности труда с 62 тонн на человека до 51 тонны на человека в 2017 году. Это связано прежде всего с расширением штата. Для того чтобы обеспечить доходность организации, необходимо повышать производительность труда.

Анализируя отраженные выше результаты производственной деятельности можно сделать вывод о положительной динамике роста численности персонала, и о недостатке его в планировании. В среднем отклонение от запланированных цифр составляет – 30 единиц. Недобор обусловлен отсутствием оперативности в работе отдела по кадровой работе, а также отсутствием конкурентоспособных кандидатов (рынок труда в Белгородской области наполнен множеством кандидатов в сфере сельского хозяйства).

### **2.3 Оценка актуального состояния системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп»**

Рассмотрим актуальную систему управления безопасностью и охраной труда в организации. Работа по охране труда и производственный контроль в ООО «Металл-Групп» строится в соответствии с Положением о системе управления безопасностью труда ООО «Металл-Групп».

Основой организации безопасности труда на предприятии является работа, проводимая административно-техническим персоналом, включая все службы управления предприятием, совместно с профсоюзом, по осуществлению производственного и общественного надзора.

Общее руководство работой по охране труда и промышленной безопасности возложено на Заместителя директора по охране труда и промышленной безопасности.

Непосредственное руководство и ответственность за организацию работы по обеспечению безопасности труда и промышленную безопасность производства возложено на отдел охраны труда и промышленной безопасности.

Ответственным работником за осуществление производственного контроля приказом по предприятию назначен начальника отдела по ОПБ и ОТ.

В его компетенцию входит:

- организация планирования и проведения проверок (оперативных, целевых и комплексных) соблюдения требований промышленной безопасности, а также подготовки и регистрации отчетов о результатах таких проверок;

- порядок обмена информацией о состоянии промышленной безопасности между структурными подразделениями (службами) эксплуатирующей организации и доведения ее до всех работников, занятых на опасных производственных объектах;

- порядок сбора и анализа информации о состоянии промышленной безопасности (в том числе результатов производственного контроля) структурными подразделениями эксплуатирующей организации, включая службы производственного контроля;

- порядок разработки, принятия и реализации решений (в том числе оперативных) по обеспечению промышленной безопасности с учетом результатов производственного контроля, а также порядок разработки планов мероприятий по локализации аварий и инцидентов и ликвидации их последствий;

- порядок организации и расследования учета несчастных случаев, аварий и инцидентов на опасном производственном объекте.

Служба производственного контроля комплектуется квалифицированными горными инженерами по охране труда.

Согласно должностной инструкции инженера по ТБ в ООО «Металл-Групп» работник, ответственный за осуществление производственного контроля, должен иметь:

- высшее образование, соответствующее профилю производственного объекта;

- стаж работы не менее 3 лет на соответствующей работе на опасном производственном объекте отрасли промышленности;

- удостоверение, подтверждающее прохождение аттестации по промышленной безопасности.

В состав производственного контроля входят вспомогательные функции главного механика, главного энергетика, маркшейдера, гидрогеолога, начальника шахты. Ответственными по пожарной безопасности в цехах являются начальники подразделений. Также в функции отдела ОПБ и ОТ входит обеспечение персонала навыкам действий гражданской обороны.

Анализ основного нормативного документа, регламентирующего охрану труда на предприятии отражает основные обязанности работодателя перед работниками за соблюдение правил безопасности.

Администрация предприятия в лице работодателя обязана:

- Соблюдать положения Федерального Закона о промышленной безопасности на объектах, а также нормативных технических документов в области промышленной безопасности;
- Иметь лицензию на эксплуатацию опасного производственного объекта;
- Обеспечивать укомплектованность работников опасного производственного объекта, в соответствии с установленными требованиями, средствами индивидуальной защиты;
- Допускать к работе на опасном производственном объекте лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих противопоказаний в указанной работе;
- Иметь на опасном производственном объекте нормативные правовые акты и нормативные технические документы, устанавливающие правила ведения работ на опасном производственном объекте;
- Организовать и осуществлять охрану труда и производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности;

- Обеспечить наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами с установленными требованиями;
- Обеспечить проведение экспертизы промышленной безопасности, проводить диагностику, испытание, освидетельствование сооружений и технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, в установленные сроки;
- Обеспечивать выполнение требований промышленной безопасности к хранению опасных веществ;
- Выполнять распоряжения и предписания Федерального органа исполнительной власти;
- Приостанавливать эксплуатацию опасного производственного объекта самостоятельно или по предписанию Федерального органа исполнительной власти в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте, а также в случае обнаружения вновь открывшихся обстоятельств, влияющих на промышленную безопасность;
- Осуществлять мероприятия по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте, оказывать содействие государственным органам в расследовании причины аварий;
- Принимать участие в техническом расследовании причины аварии на опасном производственном объекте, принимать меры по устранению указанных причин и профилактике подобных аварий;
- Анализировать причины возникновения инцидента на опасном производственном объекте, принимать меры по устранению указанных причин и профилактике подобных инцидентов;
- Своевременно информировать в установленном порядке орган исполнительной власти, специально уполномоченный в области промышленной безопасности, а также иные органы государственной власти, органы местного самоуправления и население об аварии на опасном производственном объекте;

- Принимать меры по защите жизни и здоровья работников в случае аварии на опасном производственном объекте;
- Вести учет аварий и инцидентов на опасном производственном объекте;
- Предоставлять в Федеральный орган исполнительной власти информацию о количестве инцидентов, причинах их возникновения и принятых мерах.

Основной производственной площадкой ООО «Металл-Групп» является шахта. Проанализируем основные причины травматизма в ООО «Металл-Групп», связанных со спецификой работы в горных условиях (табл. 2.11).

Таблица 2.11

Распределение травм по местам происшествия и факторам травмирования в шахте ООО «Металл-Групп» 2015-2017гг.

Места наиболее частых происшествий	Травмирующий фактор	Вид работы	Причина	Кол-во несч. случаев
Горные выработки	Удар куском породы, обрушение породы, попадание в глаза металлической пыли	Передвижка мехкрепи, распорка секций, зачистка комбайновой дорожки, передвижка конвейера, зачистка лавного конвейера, промывка посадочного места	Личная неосторожность, неподготовленность рабочего места, нарушение ПБ, несоблюдение производственной дисциплины, несогласованность действий	13

Вентиляционный штрек	Воздействие предмета, оборудования	Разделка негабаритов, переноска рештаков, рельсов, разгрузочные работы, крепление лафетом кровли, откручивание болта, крепление сопряжения, работа на лебедке, перегон волокуши		1
Конвейерный штрек	Воздействие предмета, оборудования	Работа с лебедкой, разгрузочные работы, укладка кабеля, доставочные работы		1

Несчастные случаи в шахте, которые в последнее время стали причиной травматизма работников определяют актуальность критического анализа факторов опасности применяемой технологии подземной добычи руды. Главными факторами опасности, основным источником гибели людей и разрушения горных выработок являются нарушения процедуры подготовки рабочего места. Механические травмы глаз серьезно увеличивают уровень травматизма в статистике предприятия.

За подготовку безопасности рабочего места отвечают горные инженеры по ТБ, проводя осмотр рабочего места перед началом смены и проводя инструктажи. Главным документом, обеспечивающим безопасное рабочее место является СУОТ. Оценкой рабочего места персонала занимается внешняя организация ОАО «Консалтинг Ресурс». Согласно СОУТ - обязательным документом, который должен быть у работодателя на каждое

рабочее место. Расходы на эту функцию в 2016-2017 годах составили 1,357 тысяч рублей. Проанализируем карту СУОТ работников шахты.

В соответствии с п.5.17 СУОТ Горнорабочие на производстве руководствуются:

- полученным сменным заданием (нарядом);
- профессиональными инструкциями по охране труда, безопасному выполнению работ
- и поведению в шахте (на рабочем месте);
- техническими паспортами (проектами);
- инструкциями (руководствами) по эксплуатации машин, механизмов, приборов и аппаратов защиты и контроля;
- утверждёнными мероприятиями при выполнении специальных работ.

СУОТ относит горнодобывающую промышленность и металлургию к классу с опасными условиями труда. Рассмотрим классы условий труда рабочих шахты ООО «Металл-Групп» (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Классы условий труда горнорабочих ООО «Металл-Групп»

Должность	Классы условий труда			
	Световые условия	Шум	Тяжесть трудового процесса	Класс условий труда (подкласс)
Маркшейдер	2	2	1	3.1
Геолог	2	2	1	3.1
Проходчик	2	2	2	3.1

Горнорабочие относятся к классу опасных условий труда, в соответствии с СУОТ их должности причислены в подклассу 3.1 с

невозможностью восстановления сил сотрудника к следующей смене. Горнорабочие ООО «Металл-Групп» работают в шумных условиях тусклого освещения и микроклимата шахты. Профессиональные заболевания связанные с данными условиями - ухудшение зрения, тугоухость, заболевания дыхательных путей и вестибулярного аппарата. На 2017 год количество профессиональных заболеваний разных степеней сложности ООО «Металл-Групп» достигло 4.

Таким образом, несоблюдение обязательных процедур подготовки рабочего места является основной причиной несчастных случаев на производстве.

Отдельным пунктом обеспечения безопасности при работе на производстве является использование средств индивидуальной защиты.

Основные средства индивидуальной защиты выдаются работникам соответствии с приказом организации №2502-АП от 12.10.2012. Основные положения приказа фиксируют срок эксплуатации и основной набор средств индивидуальной защиты, а также определяют ответственных лиц за обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты. В приказе определен список средств индивидуальной защиты и срок их эксплуатации согласно Приказа Минтруда РФ от 25 апреля 2011 г. № 340 н.

Таблица 2.13

Основные средства индивидуальной защиты для работников производственных помещений ООО «Металл-Групп» и срок их эксплуатации

Категория персонала	Наименование спецодежды	Количество	Стоимость, руб	Срок пользования
Специалист	Костюм х/б	1 шт	896,00	на 1 год
	Ботинки кожаные с высоким берцем	1 пара	414,00	на 1 год

Продолжение табл. 2.13

	Плащ влагозащитный	1 шт	615,00	на 2 года
	Костюм на утепляющей прокладке	1 пара	914,00	на 3 года
Рабочие	Костюм х/б	1 шт	896,00	на 1 год
	Ботинки кожаные с высоким берцем	1 пара	414,00	на 1 год
	Плащ влагозащитный	1 шт	615,00	на 2 года
	Сапоги резиновые	1 пара	716,00	на 2 года
	Костюм на утепляющей прокладке	1 пара	914,00	на 3 года
	Беруши на шнурке	1 пара	6,65	1 год

Таблица отражает сроки эксплуатации в соответствии с документами и нормативными актами. А также количество затрат на средства индивидуальной защиты – один комплект рабочего стоит 3561,65 руб. Фактический срок эксплуатации расходится с намеченными планами (табл. 2.14).

Таблица 2.14

Получение списанной спецодежды сотрудниками шахты ООО «Металл-Групп» в 2015-2017 гг.

Категория персонала	Наименование спецодежды	Дата выдачи	Дата получения к списанию
Специалист	Костюм х/б	09.04.2015	16.08.2015
	Ботинки кожаные с высоким берцем	09.04.2015	27.11.2015
	Плащ влагозащитный	09.04.2015	05.04.2016

	Костюм на утепляющей прокладке	09.04.2015	11.11.2017
Рабочие	Костюм х/б	09.04.2015	03.06.2016
	Ботинки кожаные с высоким берцем	09.04.2015	14.03.2016
	Плащ влагозащитный	09.04.2015	18.06.2016
	Сапоги резиновые	09.04.2015	18.06.2016
	Костюм на утепляющей прокладке	09.04.2015	15.04.2017

Основной проблемой использования средств индивидуальной защиты является срок их эксплуатации. В тяжелых условиях труда спецодежда имеет быстрый более быстрый износ, чем ожидается. Спецодежда выданная на 1 год такая в среднем изнашивается по истечении полугода, средства индивидуальной защиты выданные на три года, имеют реальный срок службы около двух лет. Таким образом, организации следует пересмотреть сроки эксплуатации средств индивидуальной защиты и планы их выдачи сотрудникам.

Выделим основные проблемы системы управления безопасностью труда ООО «Металл-Групп» на основе проведенного нами исследования:

1. Отсутствие полного комплекта всех необходимых средств индивидуальной защиты для горнорабочих;
2. Несоответствие фактических показателей шума нормативным во время проведения работ;
3. Несоблюдение сотрудниками правил подготовки рабочего места перед началом смены;
4. Применение неактуальных нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих.

### **ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА ООО «МЕТАЛЛ-ГРУПП»**

#### **3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп»**

На основе проведенного исследования организационно-экономического состояния ООО «Металл-Групп», а также анализа системы управления персоналом организации и системы управления безопасностью труда персонала было выделено несколько проблем:

1. Отсутствие полного комплекта всех необходимых средств индивидуальной защиты для горнорабочих;
2. Несоответствие фактических показателей шума нормативным во время проведения работ;
3. Несоблюдение сотрудниками правил подготовки рабочего места перед началом смены;
4. Применение неактуальных нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих.

К решению проблем управления безопасностью труда персонала следует подходить комплексно. Для того, чтобы обозначить комплекс мероприятий, мы решили рассмотреть данные проблемы в ключе благополучного исхода событий. Преобразуем каждую из выделенных проблем в поставленную цель для решения этой проблемы. Итак, представим выделенные проблемы в виде целей (табл. 3.1).

Таблица 3.1

## Определение целей совершенствования системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп»

Проблема	Цель
1. Отсутствие полного комплекта всех необходимых средств индивидуальной защиты для горнорабочих	1. Формирование полного комплекта всех необходимых средств индивидуальной защиты для горнорабочих
2. Несоответствие фактических показателей шума нормативным во время проведения работ	2. Приведение показателей шума в соответствие с нормативными
3. Несоблюдение сотрудниками правил подготовки рабочего места перед началом смены	3. Сокращение количества нарушений правил подготовки рабочего места перед началом смены
4. Применение неактуальных нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих	4. Актуализация нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих

Анализ каждой проблем установил цель, которую мы должны достигнуть при разработке и реализации рекомендаций и предложений. Таким образом, мы выделили 4 цели:

1. Формирование полного комплекта всех необходимых средств индивидуальной защиты горнорабочих;
2. Приведение показателей шума в соответствие с нормативными;
3. Сокращение количества нарушений правил подготовки рабочего места перед началом смены;
4. Актуализация нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих.

Обозначив вышеуказанные цели, мы можем предложить комплекс мероприятий, направленный на совершенствование системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп». Целесообразно будет определить ожидаемый результат от предложенных мероприятий, который должен совпадать с целями решения проблем (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп»

Цели	Мероприятия	Ожидаемый результат
1. Формирование полного комплекта всех средств индивидуальной защиты горнорабочих	1.1 Закупка необходимого количества защитных очков для горнорабочих	Сокращение количества заболеваний и травм глаз горнорабочих на 20%
2. Приведение показателей шума в соответствие с нормативными	2.1 Закупка берушей более высокого качества	Сокращение количества профессиональных заболеваний органов слуха горнорабочих на 20%
3. Сокращение количества нарушений правил подготовки рабочего места перед началом смены	3.1 Разработка наглядных материалов по правилам подготовки рабочего места к труду 3.2 Проведение ежегодной аттестации персонала на предмет знания основ и принципов подготовки рабочего места перед началом работ 3.3 Разработка дисциплинарных взысканий для сотрудников, нарушающих правила проверки готовности рабочего места к проведению работ, а также для сотрудников не выполняющих правила подготовки рабочего места	1. Сокращение уровня травматизма на рабочем месте на 20% 2. Снижение уровня смертности на рабочем месте на 50%
4. Актуализация нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих	4.1 Создание комиссии по оценке изнашиваемости спецодежды 4.2 Проведение опроса сотрудников на предмет удовлетворенности качеством спецодежды и сроками ее замены 4.3 Внесение изменений в приказ по организации о выдаче средств индивидуальной защиты и сроках ее эксплуатации	1. Повышение удовлетворенности трудом сотрудников 2. Сокращение коэффициента абсентеизма по причине болезни 3. Повышение лояльности персонала к предприятию 4. Увеличение прибыли на 0,1%

Первым предложенным мероприятием является закупка защитных очков от механических повреждений для горнорабочих. Очки должны быть

обязательно закрытого типа, во избежание попадания металлической пыли в глаза; без затемнения, в связи условиями довольно тусклого освещения в шахте. Очки защитные фирмы UVEX подходят ко всем требованиям безопасности для проведения горных работ. Это мероприятие способствует формированию полного комплекта средств индивидуальной защиты для горнорабочих, что обещает снизить количество травм глаз на 20%.

Как еще одно мероприятие, призванное сформировать полный комплект средств индивидуальной защиты следует рассмотреть закупку берушей более высокого качества. Беруши должны быть без шнурка, отвечающие правилам техники безопасности. Так многоразовые беруши фирмы Эйрсофт имеют шумоподавление 37 децибел, делая уровень шума максимально комфортным. Цель закупки новых берушей обеспечить нормативные показатели шума для горнорабочих. Так мы предлагаем сократить количество профессиональных заболеваний органов слуха на 20%.

Следующая совокупность мероприятий направлена на сокращение количества нарушений правил подготовки рабочего места перед началом проведения производственных работ:

- Разработка наглядных материалов по подготовке рабочего места к труду. Наглядные материалы представляют собой плакаты А3, призывающие к соблюдению правил безопасности, изображающие правильность действий при возникновении экстренных ситуаций, в том числе в случае обвала, удара током, при пожаре и т.д. Также наглядный материал будет представлен в виде небольших наклеек, от входа на КПП, до самого спуска в шахту сотрудников будут сопровождать картинки, напоминающие, где надевать очки, каску, застегнуть куртку и так далее.

- Проведение аттестации персонала на предмет знания основ и принципов подготовки рабочего места перед началом работ, осуществляется для того, чтобы убедиться в том, что рабочие действительно понимают важность выполнения этих мер и достаточно хорошо знают как правильно подготовить свое рабочее место к труду.

– Разработка дисциплинарных взысканий для сотрудников, нарушающих правила проверки готовности рабочего места к проведению работ, а также для сотрудников не выполняющих правила подготовки рабочего места к проведению работ, обеспечивает четкий контроль за выполнением подготовки рабочего места к труду.

Еще один набор мероприятий способствует актуализации нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих, к нему относятся:

– Создание внутриорганизационной комиссии по оценке изнашиваемости спецодежды, в которую рекомендовано включить ведущего горного инженера по ОТ и ТБ, бухгалтера по учету ТМЦ, экономиста, специалиста по закупкам и отдела кадров. Специалисты собраны из разных отделов для того, чтобы подойти к данному вопросу с разных сторон и вынести максимально правильное решение;

– Проведение опроса сотрудников на предмет удовлетворенности качеством спецодежды и сроками ее замены, для того, чтобы установить причину преждевременной изнашиваемости спецодежды;

По результатам реализации данных мероприятий комиссией будет принято одно из следующих решений:

– Внесение изменений в приказ по организации о выдаче средств индивидуальной защиты и сроках ее эксплуатации;

– Смена поставщика спецодежды с повышением качества материалов спецодежды.

В комплексе данные мероприятия дают положительные результаты, так как они позволяют достичь сокращения уровня травматизма на рабочем месте на 20%, снизить профессиональную заболеваемость органов слуха на 20%, снизить уровень смертности на рабочем месте на 50%, сократить количество заболеваний и травм глаз горнорабочих на 20%, повысить удовлетворенность трудом и лояльность персонала, сократить коэффициент абсентеизма по причине болезни, а также увеличить прибыль на 0,5%.

Таким образом, ожидаемый результат от предложенных мероприятий совпадает с намеченными целями, которые и являются решением проблем. Для более развернутого представления о предложенных мероприятиях, мы предоставили данные о необходимых ресурсах для их осуществления, а также рассчитали стоимость каждого из них и комплекса в целом (табл. 3.3)

Таблица 3.3

Стоимость предлагаемых мероприятий ООО «Металл-Групп»

Мероприятия	Ресурсы	Стоимость
1. Закупка необходимого количества защитных очков для горнорабочих	Финансовые Человеческие	Очки защитные от механических повреждений фирмы UVEH 1 единица = 625 руб. 1241 единица = 775625 руб.
2. Закупка берушей более высокого качества	Финансовые Человеческие	Беруши Эйрсофт без шнура, шумоподавление 37 DB 1 единица = 38 руб. 1241 единица = 47158 руб.
3. Разработка наглядных материалов по подготовке рабочего места к труду	Человеческие Финансовые	В рамках заработной платы Стоимость печатной продукции 30 плакатов формата А3 = 4500 руб. 100 наклеек 20 см х 20 см = 1120 руб.
4. Проведение аттестации персонала на предмет знания основ и принципов подготовки рабочего места перед началом работ	Человеческие	В рамках заработной платы
5. Разработка дисциплинарных взысканий для сотрудников, нарушающих правила проверки готовности рабочего места к проведению работ, а также для сотрудников не выполняющих правила подготовки рабочего места к проведению работ	Человеческие	В рамках заработной платы

Продолжение таблицы 3.3

6. Создание комиссии по оценке изнашиваемости спецодежды	Человеческие Финансовые	В рамках заработной платы Бумага для печати 1 ед. = 200 руб. 20 ед. = 4000 руб. Картридж для печати 1 ед. = 450 руб. 3 ед. = 1350 руб. Канцелярские принадлежности 4000 руб.
7. Проведение опроса сотрудников на предмет удовлетворенности качеством спецодежды и сроками ее замены	Человеческие	В рамках заработной платы
8. Внесение изменений в приказ по организации о выдаче средств индивидуальной защиты и сроках ее эксплуатации	Человеческие	В рамках заработной платы
		Итого: 837753 руб.

Привлечение сторонних организаций для выполнения мероприятий практически не требуется, за исключением типографии. Половину мероприятий можно осуществить без дополнительных затрат в рамках заработной платы сотрудников, ответственных за их выполнение. Общая стоимость затрат – 837753 руб.

Количество печатной продукции было определено с учетом количества производственных помещений.

Беруши были выбраны без шнура из соображения техники безопасности, шумоподавляемость самая высокая из представленных в списке поставщиков.

На этапе выполнения работ необходима координация и контроль осуществления мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп», для этого нам необходимо рекомендовать к назначению круг ответственных лиц

за реализацию мероприятий. Немаловажную роль для четкого результата имеют и сроки реализации предложенных мер (табл 3.4).

Таблица 3.4

Сроки реализации предложенных мероприятий и рекомендации по назначению ответственных лиц за выполнением работ ООО «Металл-Групп»

Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные лица
1. Закупка необходимого количества защитных очков для горнорабочих	01.08.2018-10.09.2018	Специалист отдела снабжения Главный бухгалтер
2. Закупка берушей более высокого качества	01.08.2018-10.09.2018	Специалист отдела снабжения Главный бухгалтер
3. Разработка наглядных материалов по подготовке рабочего места к труду	01.08.2018-01.10.2018	Дизайнер Специалист отдела снабжения Главный бухгалтер
4. Проведение аттестации персонала на предмет знания основ и принципов подготовки рабочего места перед началом работ	01.06.2019-01.07.2019	Ведущий горный инженер по ОТ и ТБ
5. Разработка дисциплинарных взысканий для сотрудников, нарушающих правила проверки готовности рабочего места к проведению работ, а также для сотрудников не выполняющих правила подготовки рабочего места	01.08.2018-21.08.2018	Юрист Специалист ООТиЗ Ведущий горный инженер по ОТ и ТБ
6. Создание комиссии по оценке изнашиваемости спецодежды	01.08.2018-21.09.2018 Встреча комиссии 1 раз в 6 мес.	Ведущий горный инженер по ОТ и ТБ Экономист Бухгалтер по учету ТМЦ Специалист по закупкам Специалист отдела кадров
7. Проведение опроса сотрудников на предмет удовлетворенности качеством спецодежды и сроками ее замены	01.08.2018-01.09.2018 01.04.2019-01.05.2019	Специалист отдела кадров

Ответственными лицами за реализацию мероприятий рекомендовано назначить специалистов ООО «Металл-Групп», в числе которых ведущий

горный инженер по ОТ и ТБ, специалист отдела снабжения, специалист по закупкам, главный бухгалтер, юрист, экономист, бухгалтер по учету ТМЦ, специалист отдела кадров, специалист ООТиЗ. Сроки реализации вполне могут пересекаться друг с другом, не оказывая влияние на качество результата. Самый трудоемкий и длительный процесс – оценка качества спецодежды, сроки ее изнашиваемости, который займет не менее 1 года.

Таким образом, нами был рассмотрен ряд проблем системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп». Для того, чтобы предложить мероприятия по их устранению, мы преобразовали их в цели. Для достижения этих целей были определены мероприятия, рекомендации, сроки реализации, затраты и ответственные лица, соответственно и ожидаемые результаты, которые не противоречат целям.

Совершенствовать систему управления безопасностью труда персонала позволят: полноценный комплект средств индивидуальной защиты горнорабочих, наглядная информация перед началом работ, осуществление полноценного контроля готовности рабочего места перед началом работ, штрафные санкции горнорабочих и ответственных лиц за проверку готовности рабочего места за невыполнение. Затраты на осуществление мероприятий составят 837753 руб.

Все рекомендации по устранению проблем обеспечат снижение травматизма и количества несчастных случаев на рабочем месте, уменьшат затраты на выплаты больничных пособий, также повысят производительность труда, лояльность и вовлеченность персонала. В виду удовлетворенности трудом снизится абсентеизм по причине болезни и повысится мотивация к труду.

### **3.2 Оценка социально-экономической эффективности предлагаемых мероприятий**

Рассмотрим результаты предложенных мероприятий с экономической

точки зрения. Затраты на реализацию комплекса рекомендаций должны не превышать экономический эффект от них.

1. Сокращение уровня травматизма на рабочем месте на 40%.

На 2017 год количество производственных травм – 13. При снижении травматизма на 40% количество производственных травм снизится до 8. Рассмотрим данный результат в денежном эквиваленте.

За производственную травму на рабочем месте согласно ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ на юридическое лицо возлагается штраф в размере 80 тыс. руб.

$$13 \text{ травм} * 80000 \text{ руб.} = 1040000 \text{ руб.}$$

На 2017 год ООО «Металл-Групп» выплатила штрафы за производственные травмы в размере 1040000 руб.

Таким образом, рассчитаем экономический эффект от ожидаемого сокращения уровня травматизма на рабочем месте, обозначив сначала сумму выплат по травмам на следующий год:

$$8 \text{ травм} * 80000 \text{ руб.} = 640000 \text{ руб.}$$

$$1040000 \text{ руб.} - 640000 \text{ руб.} = 400000 \text{ руб.}$$

Экономический эффект от сокращения уровня травматизма на рабочем месте на 40% составит 400000 руб.

2. Сокращение уровня смертности на 50%.

На 2017 год количество смертельных случаев – 2. Соответственно при снижении уровня смертности на 50% – количество несчастных случаев не превысит 1.

Несчастный случай со смертельным исходом – серьезная потеря для организации. В ООО «Металл-Групп» предусмотрена единовременная выплата ближайшему родственнику в размере 500000 руб. и согласно ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП штраф юридического лица за несоблюдение правил охраны труда в размере 3 окладов погибшего на производстве рабочего. Заработная плата горнорабочего составляет 35 тыс. руб.

Таким образом, в 2017 году сумма выплат составила:

$$(500\ 000 \text{ руб.} * 2) + (35\ 000 \text{ руб.} * 6) = 1\ 070\ 000 \text{ руб.}$$

Соответственно при снижении смертности на 50% выплаты сократятся в два раза:

$$1\,070\,000 / 2 = 535\,000 \text{ руб.}$$

Экономический эффект от снижения смертности на производстве на 50% составит 535 000 руб.

3. Сокращение количества профессиональных заболеваний на 20 %.

В 2017 году появилось 4 случая профессиональных заболеваний горнорабочих.

При появлении профессионального заболевания, диагностированного докторами и подтвержденного расследованием на производстве, сотруднику предусмотрены выплаты соизмеримые с потерей его дальнейшей трудоспособности и профессиональной пригодности.

Так, ООО «Металл-Групп» с 2017 года стала осуществлять выплаты 4 сотрудникам, которые приобрели профессиональное заболевание, при снижении данного показателя на 20%, со следующего года количество сотрудников с профессиональным заболеванием сократится до 3 человек.

Таким образом, выплаты 2017 года 4 сотрудникам с профессиональным заболеванием были равны 264 тыс. руб.

$$264\,000 \text{ руб.} - 20\% = 211\,200 \text{ руб.}$$

Экономическая эффективность от сокращения количества профессиональных заболеваний на 20% составит:

$$264\,000 \text{ руб.} - 211\,200 \text{ тыс. руб.} = 52\,800 \text{ руб.}$$

4. Основной показатель экономической эффективности предложенных мероприятий – это увеличение чистой прибыли в связи с повышением производительности труда. В 2017 году прибыль составила 3541067 тыс. руб. Таким образом, в следующем году, с увеличением прибыли как минимум на 0,1% она составит:

$$3\,541\,067 \text{ тыс. руб.} + 0,1\% = 3\,544\,608 \text{ тыс. руб.}$$

Рассчитаем экономический эффект данного результата:

$$3\,544\,608 \text{ тыс. руб.} - 3\,541\,067 \text{ тыс. руб.} = 3\,541 \text{ тыс. руб.}$$

Результат увеличение прибыли на 3541 тыс. руб.

Обобщим экономические эффекты от каждого ожидаемого результата и рассчитаем прибыль от предложенных мероприятий (табл 3.5)

Таблица 3.5

Экономический эффект от результатов предложенных мероприятий  
ООО «Металл-Групп»

Результат мероприятий	Экономический эффект
Сокращение уровня травматизма на рабочем месте на 40%	400000 руб.
Сокращение уровня смертности на 50%	535000 руб.
Сокращение количества профессиональных заболеваний на 20 %	52800 руб.
Увеличение прибыли на 0,1%	3541000 руб.
Итого: 4 528 800 руб.	

В результате анализа экономической эффективности комплекса предложенных нами мероприятий, мы рассчитали общий экономический эффект, который составил 4 528 800 руб.

Подведем итог анализа экономической эффективности предложенных мероприятий путем вычета затрат на них из суммы положительного эффекта:

$$\mathcal{E} = \Pi - \mathcal{Z}, \quad (3.1)$$

где  $\mathcal{E}$  – экономическая эффективность предложенных мероприятий,

$\Pi$  – прибыль от предложенных мероприятий,

$\mathcal{Z}$  – затраты на предложенные мероприятия.

$$4\,528\,800 \text{ руб.} - 837\,753 \text{ руб.} = 3\,691\,047 \text{ руб.}$$

Таким образом, экономическая эффективность предложенных мероприятий составит 3 691 047 руб.

Рассмотрим социальную эффективность предложенных нами мероприятий в виде достижения положительных результатов или снижения отрицательных (табл 3.6).

Социальные результаты совершенствования системы управления  
безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп»

Область формирования	Социальный результат	Показатель
Подсистема условий труда	Обеспечение нормативных требований условий труда Обеспечение всеми средствами индивидуальной защиты Обеспечение стандартов эргономики рабочего места Осуществление контроля выполнения правил подготовки рабочего места к труду	Снижение травматизма на рабочем месте Снижение смертности и количества несчастных случаев на производстве Повышение удовлетворенности трудом и лояльности персонала Предотвращение ущерба здоровью персонала Сокращение числа нарушений правил подготовки рабочего места к труду Сокращение потерь рабочего времени по причине болезни

Социальные результаты предложенных мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп» тесно взаимосвязаны с экономическим эффектом от них. Каждый показатель эффективности несет в себе положительный результат для предприятия. Социальный результат от мероприятий по совершенствованию управления системой безопасности труда и здоровьем персонала будет четко выражен в подсистеме условий труда. Таким образом, обеспечив горнорабочих ООО «Металл-Групп» всеми необходимыми средствами индивидуальной защиты, стандартными требованиями охраны труда и эргономики рабочего места, контролем за выполнением правил подготовки рабочего места к труду мы получим следующие показатели:

1. Снижение травматизма на рабочем месте;
2. Снижение смертности и количества несчастных случаев на производстве;

3. Повышение удовлетворенности трудом и лояльности персонала;
4. Предотвращение ущерба здоровью персонала;
5. Сокращение числа нарушений правил подготовки рабочего места к труду;
6. Сокращение потерь рабочего времени по причине болезни.

Таким образом, мы рассмотрели выявленные в ходе исследования проблемы в системе управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп». Первая проблема – отсутствие полного комплекта всех средств индивидуальной защиты для горнорабочих, к которой можно отнести и вторую – несоответствие фактических показателей шума нормативным во время проведения работ. Данные проблемы можно объединить по принципу их решения – закупка средств индивидуальной защиты. Травматизм на предприятии преобладает в области механических повреждений глаз, таким образом, данная проблема может быть решена с помощью обеспечения сотрудников очками закрытого типа. Профессиональная заболеваемость у работников шахты часто связано с нарушением работы органов слуха из-за повышенного уровня шума, средство индивидуальной защиты для данного случая – беруши с высокой шумоподавляемостью. Также нами было предложено создать комиссию по оценке изнашиваемости спецодежды рабочих. По результатам комиссии можно вынести одно из двух решений – или пересмотр сроков службы спецодежды и частоты ее замены, или смена поставщика спецодежды с повышением качества материалов. Третья проблема на предприятии – несоблюдение сотрудниками правил подготовки рабочего места перед началом смены. Решением данной проблемы является предложенное нами мероприятие по разработке наглядных материалов, касаемых правил подготовки рабочего места. Другое решение данной проблемы введение дисциплинарных взысканий для сотрудников, отвечающих за проверку готовности рабочего места перед началом проведения работ, а также для сотрудников нарушающих правила подготовки рабочего места перед

началом работ. Сроки реализации мероприятий примерно 1,5 года. Результаты мероприятий предложено оценить с помощью аттестации персонала на предмет знаний правил безопасности и охраны труда ООО «Металл-Групп» летом следующего года.

Экономический эффект от предложенных мероприятий составит как минимум 4528800 руб., при этом затраты нами оценены в 837753 руб. Размер экономического эффекта может быть и гораздо выше, нами рассмотрен вариант минимального прироста прибыли от данных результатов – 0,1%, по разным источникам прирост прибыли от предложенных мероприятий может достигать до 25% от существующей.

Социальная значимость мероприятий состоит в сокращении травматизма и несчастных случаев на рабочем месте, а также снижении уровня смертности как минимум на 50%, сокращении количества нарушений правил техники безопасности сотрудниками ООО «Металл-Групп» и снижении абсентеизма по причине болезни. Создание нормальных условий труда для горнорабочих обеспечит повышение удовлетворенности трудом персонала, а также повышение лояльности персонала к организации. В совокупности ожидаемый экономический и социальный эффект от предложенных нами мероприятий предполагают положительные результаты в области управления системой безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в первой главе нашей выпускной квалификационной работы были рассмотрены теоретические основы обеспечения безопасности труда и здоровья персонала. В теоретической части были изучены и представлены основные понятия охраны труда и техники безопасности. В отдельном пункте выделена система управления охраной труда и техникой безопасности на предприятии. В системе управления безопасностью труда и здоровьем персонала большое значение имеет правовая основа охраны труда и техники безопасности на предприятии, которую мы также выделили в отдельный пункт для изучения основных вопросов.

Система управления безопасностью труда и здоровьем персонала на производственном предприятии – основа его функционирования. Во второй главе представлена организационно-экономическая характеристика ООО «Металл-Групп», – предприятие на базе которого было произведено исследование заданной темы. ООО «Металл-Групп» – шахтное предприятие с узкой специализацией производства. Товарный продукт – агломерационная руда. Мы произвели анализ финансовых показателей предприятия, основываясь на данные бухгалтерского баланса за последние три года. Мы выяснили, что за заявленный период времени чистая прибыль предприятия увеличилась в 449 раз, при этом на количество прибыли не влияла себестоимость продукции. Однако, среднегодовая дебиторская и кредиторская задолженность стремятся к сравнению. Таким образом, ООО «Металл-Групп» может стать зависимым от своих кредиторов, если не уделит внимание этому вопросу. Численность персонала с 2015 г. по 2017 г. стремительно растет вместе с прибылью. Среднесписочная численность персонала ООО «Металл-Групп» за последние три года увеличилась на 150 человек. Средняя заработная плата к 2017 году относительно 2015 года

увеличилась на 2384 руб. Эти данные указывают на стабильность и развитие предприятия.

В пункте 2.2 представлена оценка эффективности существующей системы управления персоналом ООО «Металл-Групп». В организации действует несколько отделов по управлению персоналом. Это отдел организации труда и заработной платы (ООТиЗ) – 5 человек, и отдел кадров – 7 человек. Руководят этими отделами Начальник отдела кадров и заместитель директора по персоналу. Общая численность сотрудников в сфере управления персоналом – 14. В этом пункте нами представлены задачи и этапы их реализации, которые выполняет кадровая служба. В таблице 2.10 мы проанализировали показатели основных кадровых процессов за последние 3 года. Коэффициент текучести кадров упал от 10% в 2015 году – до 3% в 2017 году, что является хорошим знаком в области управления персоналом. Также мы произвели анализ структуры персонала, который разделен на производстве на руководителей, специалистов и рабочих (таблица 2.6), распределили персонал по возрасту (таблица 2.8), полу (таблица 2.9), трудовому стажу (таблица 2.9), образованию (таблица 2.7).

В пункте 2.3 данной выпускной квалификационной работы нами была произведена оценка актуального состояния системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп», в ходе которой были выявлены проблемы по теме исследования:

1. Отсутствие полного комплекта всех необходимых средств индивидуальной защиты для горнорабочих;
2. Несоответствие фактических показателей шума нормативным во время проведения работ;
3. Несоблюдение сотрудниками правил подготовки рабочего места перед началом смены;
4. Применение неактуальных нормативов обеспечения и замены спецодежды горнорабочих.

В главе 3 мы представили систему мероприятий по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп». В таблице 3.1. мы преобразовали представленные проблемы в цели. А затем в таблице 3.2 в соответствии с намеченными целями мы обозначили необходимые мероприятия по совершенствованию системы управления безопасностью труда и описали ожидаемые результаты от них. Сократить уровень травматизма на рабочем месте и количество профессиональных заболеваний на 20% мы предлагаем с помощью обеспечения всех горнорабочих необходимыми средствами индивидуальной защиты. Для этого необходимо закупить очки, защищающие от механических повреждений, а также беруши с высоким шумоподавлением. Также необходимым мероприятием в области обеспечения сотрудников средствами индивидуальной защиты является оценка изнашиваемости спецодежды рабочего персонала. Сократить уровень травматизма и смертности на рабочем месте способствует ряд мероприятий по разработке наглядных материалов для демонстрации в производственных помещениях. А также проведение ежегодной аттестации сотрудников на предмет знаний в области охраны труда и техники безопасности.

Затраты на внедрение рекомендаций по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровьем персонала составили 837 753 руб. Экономический эффект как минимум 4528800 руб. Планируемый показатель чистой прибыли увеличится как минимум на 0,1% или на 3541000 руб. По разным данным увеличение прибыли от данных мероприятий варьируется от 0,1% до 25%. Срок окупаемости составит 1,5 года. Результаты социальной эффективности от предложенных мероприятий будут выглядеть следующим образом:

1. Снижение травматизма на рабочем месте;
2. Снижение смертности и количества несчастных случаев на производстве;
3. Повышение удовлетворенности трудом и лояльности персонала;

4. Предотвращение ущерба здоровью персонала;
5. Сокращение числа нарушений правил подготовки рабочего места к труду;
6. Сокращение потерь рабочего времени по причине болезни.

В совокупности ожидаемый экономический и социальный эффект от предложенных нами мероприятий предполагают положительные результаты в области управления системой безопасностью труда и здоровьем персонала ООО «Металл-Групп».

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М.: Приор, 2001. – 32с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации // Консультант-Плюс.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации // Консультант-Плюс.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях // Консультант-Плюс.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации // Консультант-Плюс.
6. Алавердов, А.Р. Управление персоналом / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. – Учебное пособие. – М.: МФПУ Синергия. – 2013. – 192 с.
7. Арустамов, Э.А. Безопасность жизнедеятельности / Э.А. Арустамов. – Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К. – 2016. – 448 с.
8. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – Краткий курс для бакалавров. – М.: Проспект. – 2016. – 224 с.
9. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда / Г.И. Беляков. – Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт. – 2013. – 572 с.
10. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. охрана труда / Г.И. Беляков. – Учебник для бакалавров, 2–е изд., пер. и доп. – Люберцы: Юрайт. – 2015. – 572 с.
11. Бугаков, В.М. Управление персоналом / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. Под ред. В.П. Бычкова. – Учебное пособие. – М.: НИЦ ИНФРА–М. – 2013. – 237 с.
12. Булгаков, Ю.Ф. Охрана труда / Ю.Ф. Булгаков, В.Л. Овчаренко. – Практикум. – Донецк: Цифровая типография. – 2017. – 234 с.
13. Бухалков, М.И. Управление персоналом / М.И. Бухалков. – Учебник. – М.: ИНФРА–М. – 2012. – 400 с.

14. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах / В.Р. Веснин. – Учебное пособие. – М.: Проспект. – 2015. – 96 с.
15. Вишняков, Я.Д. Безопасность жизнедеятельности. Теория и практика / Я.Д. Вишняков. – Учебник для бакалавров. – Люберцы: Юрайт. – 2015. – 543 с.
16. Гейц, И.В. Охрана труда. Новые требования / И.В. Гейц. – Практическое пособие. – М.: ДиС. – 2013. – 288 с.
17. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом 8.3. / А.А. Гладкий. – 100 уроков для начинающих. – М.: Эксмо. – 2015. – 272 с.
18. Графкина, М.В. Безопасность жизнедеятельности / М.В. Графкина, Б.Н. Нюнин, В.А. Михайлов. – Учебник. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА–М, 2013. – 416 с.
19. Гудов, А. Становление законодательства об охране труда в современной России / А. Гудов. – Вопросы трудового права. – 2010. – 19 с.
20. Девисилов, В.А. Охрана труда / В.А. Девисилов. – Учебник. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА–М. – 2013. – 512 с.
21. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации / А.В. Дейнека. – Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К. – 2015. – 288 с.
22. Ефремова, О.С. Охрана труда в организации в схемах и таблицах / О.С. Ефремова. – М.: Альфа–Пресс. – 2013. – 112 с.
23. Ефремова, О.С. Охрана труда от А до Я / О.С. Ефремова. – Практическое пособие. – М.: Альфа–Пресс. – 2013. – 672 с.
24. Зайцева, Т.В. Управление персоналом / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – Учебник. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА–М. – 2013. – 336 с.
25. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала / Л.В. Ивановская. – Учебно–практическое пособие. – М.: Проспект. – 2013. – 64 с.
26. Исаева, О.М. Управление персоналом / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – Учебник и практикум для СПО. – Люберцы: Юрайт. – 2016. – 244 с.

27. Карнаух, Н.Н. Охрана труда / Н.Н. Карнаух. – Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт. – 2013. – 380 с.
28. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно–профессиональным продвижением и кадровым резервом / Е.В. Каштанова. – Учебно–практическое пособие. – М.: Проспект. – 2013. – 64 с.
29. Киселева, О.В. Безопасность жизнедеятельности / О.В. Киселева, Ф.С. Макеева. – Терминология. – М.: КноРус. – 2012. – 520 с.
30. Коршунов, Ю.Н. Новые изменения и дополнения в Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве / Ю.Н. Коршунов. – Гражданин и право. – 2000. – № 4. – С. 22.
31. Косолапова, Н.В. Безопасность жизнедеятельности / Н.В. Косолапова, Н.А. Прокопенко. – Учебник. – М.: КноРус. – 2013. – 192 с.
32. Куренной, А.М. Трудовое право России / А.М. Куренной. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: 2015. – 624 с.
33. Кухаренко, А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе / А.Ю. Кухаренко. – Дис. канд. юрид. наук. – М.: 2001. – 158 с.
34. Лукичева, Л.И. Управление персоналом / Л.И. Лукичева. Под ред. Ю.П. Анискин. – Учебное пособие. – М.: Омега–Л. – 2013. – 263 с.
35. Луковников, А.В. Охрана труда / А.В. Луковников. – Издание 3–е, перераб. и доп. – М.: Колос. – 2016. – 368 с.
36. Маринченко, А.В. Безопасность жизнедеятельности / А.В. Маринченко. – Учебное пособие. – М.: Дашков и К. – 2015. – 360 с.
37. Маслеников, В.В. Безопасность жизнедеятельности / В.В. Маслеников. – Учебник. – М.: АСВ. – 2014. – 509 с.
38. Маслова, В.М. Управление персоналом / В.М. Маслова. – Учебник и практикум для СПО. – Люберцы: Юрайт. – 2015. – 492 с.

39. Мелихов, Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. Учебно–практическое пособие. – М.: Дашков и К. – 2015. – 344 с.
40. Михайлина, Г.И. Управление персоналом / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. – Учебное пособие. – М.: Дашков и К. – 2016. – 280 с.
41. Михайлов, Л.А. Безопасность жизнедеятельности / Л.А. Михайлов. – Учебник для вузов. – СПб.: Питер. – 2013. – 461 с.
42. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е.Б. Моргунов. – Учебник для академического бакалавриата. – Люберцы: Юрайт. – 2016. – 424 с.
43. Мурадова, Е.О. Безопасность жизнедеятельности / Е.О. Мурадова. – Учебное пособие. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА–М. – 2013. – 124 с.
44. Никифоров, Л.Л. Безопасность жизнедеятельности / Л.Л. Никифоров, В.В. Персиянов. – Учебное пособие для бакалавров. – М.: Дашков и К. – 2015. – 496 с.
45. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – Учебник. – Люберцы: Юрайт. – 2014. – 513 с.
46. Офман, Е.М. Безопасность жизнедеятельности (СПО) / Е.М. Офман. – Учебное пособие для ССУЗов. – М.: КноРус. – 2013. – 288 с.
47. Петрова, М. С. Основы производства. Охрана труда / М.С. Петрова, С.Н. Вольхин, Ю.Л. Хотунцев. – М.: Академия. – 2016. – 208 с.
48. Полякова, О.Н. Управление персоналом / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. – Учебник. –М.: ИНФРА–М. – 2013. – 570 с.
49. Попов, Ю. П. Охрана труда / Ю.П. Попов. – М.: КноРус. – 2017. – 224 с.
50. Пустовалова, Л.М. Безопасность жизнедеятельности (для бакалавров) / Л.М. Пустовалова, И.Е. Никанорова. – М.: КноРус. – 2013. – 336 с.

51. Рыжков, Л.П. Безопасность жизнедеятельности / Л.П. Рыжков, Т.Ю. Кучко, И.М. Дзюбук. – Учебник. – СПб.: Лань. – 2016. – 696 с.
52. Смык, О. Нарушение правил охраны труда / О. Смык. – ЭЖ–ЮРИСТ. – 2004. – № 27. – С. 4 – 6.
53. Соловьев, А. Охрана труда в торговле / А. Соловьев. – Отдельное издание. – М.: 2002. – 128 с.
54. Сосков, В.И. Управление персоналом организации / В.И. Сосков. – М.: КноРус. – 2013. – 512 с.
55. Троицкая, Н.А. Управление персоналом / Н.А. Троицкая, М.В. Шилимов. – М.: КноРус. – 2013. – 624 с.
56. Федорова, Н.В. Управление персоналом / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – Учебник. – М.: КноРус. – 2013. – 432 с.
57. Фомин, А.Д. Руководство по охране труда / А.Д. Фомин. – М.: Изд–во НЦ ЭНАС. – 2005. – 232 с.
58. Фролов, А.В. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда. / А.В. Фролов, Т.Н. Бакаева. – 2-е изд., доп. и перераб. – Ростов н/Д.: 2008. – 750 с.
59. Холостова, Е.И. Безопасность жизнедеятельности / Е.И. Холостова, О.Г. Прохорова. – Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и К. – 2016. – 456 с.
60. Яхонтова, Е.С. Стратегическое управление персоналом / Е.С. Яхонтова. – Учебное пособие. – М.: ИД Дело РАНХиГС. – 2013. – 384 с.