МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АВТОНОМНОЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

КРЫМСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет экономики

Кафедра экономики и менеджмента

РЕФЕРАТ

По дисциплине: "Менеджмент персонала"

На тему: "Управление рабочим временем.

Создание благоприятных условий труда"

Выполнила:

Студентка гр. МБ-08

Пархоменко Марина

Симферополь 2008

**ПЛАН**

Введение 3

1. Понятие рабочего времени как универсальная мера количества труда 4

2. Законодательство Украины о регулировании рабочего времени 5

3. Ограничение работы в ночное время. Выходные и праздничные дни 13

5. Правила внутреннего трудового режима 15

6. Регулирование режимов труда с учетом изменений 18

7. Методы анализа эффективности использования рабочего времени 22

8. Понятие русловий труда в организации 26

9. Государственное регулирование условий труда 27

10. Классификация условий труда на производстве 29

11. Санитарно-гигиенические условия труда 30

12. Организационно-технологические условия труда 30

13. Социально-психологические условия труда 31

14. Основные направления улучшения социально-экономической эффективности русловий труда на проиводстве 33

15. Способы и компенсации трудящихся в неблагоприятных условиях труда 33

Заключение 36

Список использованной литературы 37

# Введение

Для каждого работающего правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается режим использования рабочего времени. К нему относятся начало и конец рабочего дня, перерывы в работе, рациональное использование времени работы. При несоблюдении трудового распорядка и не выполнении своих обязанностей работнику выносятся дисциплинарные взыскания, в представленной курсовой работе рассмотрены виды взысканий и порядок их применения. Четкое регламентирование прав и обязанностей участников трудового процесса является основным заданием национального законодательства в рыночных условиях.

Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение его производительности.

Наиболее общие и важные трудовые обязанности работающих сфор-мулированы в Кодексе законов о труде Украины и в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка. К общим обязанностям работающих в трудовых отношениях принадлежат: выполнение оговоренной при поступлении на работу трудовой функции; временное выполнение работы, которая не отно-ситься к трудовой функции работающего при появлении в этом необходимости; выполнение установленной меры труда; обеспечение режима рабочего дня; выполнение правил по технике безопасности, технологического режима и бережного отношения к имуществу предприятия.

## 1. Понятие рабочего времени как универсальная мера количества труда

Рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка, трудовым договором должен выполнять свои трудовые обязанности, а также некоторые иные периоды, например, внутрисменные перерывы (для обогрева при работе на улице, для кормления ребенка до 1,5 – летнего возраста).

Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, а с другой - обеспечивают работнику предоставление свободного времени для отдыха и восстановления затраченных сил. Выполнение этой задачи запрещает в качества общего правила увеличения продолжительности рабочего времени по сравнению с установленной нормой. Оно возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законом. Рабочее время, в течение которого работник должен выполнять свои обязанности, не всегда совпадает с фактически отработанным временем. Фактическое - это реально затраченное каждым отдельным работником время, определяющее его конкретное участие в трудовом процессе. Оно может совпадать с рабочим временем или с его нормой, а может быть как меньше, так и больше её. В соответствии с фактически отработанным временем производиться оплата труда, предоставляются дополнительные отпуска в связи с вредными условиями на производстве, за ненормированный рабочий день и т.д. Недоработка в течении рабочего дня может повлечь за собой определенные правове последствия - наложение взыскания и другие санкции при наличии вины работника в этом. Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще - в часах, днях и т.д. Законом обычно используется такой измеритель, как рабочий день и рабочая неделя.

Рабочее время различается по продолжительности: нормальное, сокращенное, неполное. Первые два вида устанавливаются законодательством и на его основе коллективным и трудовым договором, неполное рабочее время – сторонами трудового договора при приеме на работу или впоследствии. Все три вида являются нормированным рабочим временем. Нормальное рабочее время для подавляющего большинства работников применяется нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе.

## 2. Законодательство Украины о регулировании рабочего времени

Рабочее время и время отдыха в трудовом законодательстве Украины являются важнейшими правовыми категориями. Такое положение объясняется тем, что регламентация рабочего времени в действующем законодательстве выступает как одна из гарантий обеспечения права на отдых. Так, ст.50 КЗоТ Украины определяет нормальную продолжительность рабочей недели, которая не может превышать 40 часов в календарную неделю. Это означает, что из общего недельного баланса времени (168 часов) только 40 часов подвергаются определенной правовой регламентации и являются рабочими.

Рабочее время в современных условиях можно определить как время, установленное законом или коллективным договором, а также соглашением сторон трудового договора на основе закона, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка обязан выполнять свою трудовую функцию.

Данное определение понятия рабочего времени свидетельствует о том, что работник обязан выполнять свою трудовую функцию в течение нормативов рабочего времени. Норматив рабочего времени представляет собой установленную законом или на его основе норму постоянной продолжительности рабочего времени, подлежащую непосредственному соблюдению в течение определенного календарного периода. Такими нормативами рабочего времени являются: рабочий день, рабочая неделя и производные от них - рабочая смена, рабочий месяц, рабочий год и другие.

Рабочим днем признается установленная законом продолжительность труда работника в пределах календарных суток. Законом от 7 мая 1960 г. ус-тановлен рабочий день продолжительностью не более 7 часов. От рабочего дня, как установленной законом ежедневной продолжительности рабочего времени, необходимо отличать рабочую смену. Рабочая смена – предусмотренная в порядке локального регулирования в соответствии с нормой рабочего времени учетного периода продолжительность труда работника в течение суток. Длительность смены может быть больше или меньше установленной законом продолжительности рабочего дня, но в среднем за учетный период должна соответствовать его норме.

Рабочая неделя как режим рабочего времени выражается в числе рабочих и выходных дней в календарной неделе. Существуют два режима рабочей недели: пятидневный с двумя выходными днями и шестидневный с одним выходным днем.

Под рабочим месяцем и рабочим годом понимается нормальное число рабочих часов, приходящихся на данный календарный период.

В законодательстве нередко вместо продолжительности рабочего дня и рабочей недели для краткости употребляется обобщающая категория “продолжительность рабочего времени”. КЗоТ Украины предусматривает три вида рабочего времени:

* нормальная продолжительность рабочего времени;
* сокращенная продолжительность рабочего времени;
* неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени - это общеустановленная продолжительность рабочего времени на конкретном предприятии для всех работников, занятых на работах с обычными нормальными условиями труда. Такой общеустановленной продолжительностью рабочего времени является 7-часовой рабочий день и 40-часовая рабочая неделя или иная продолжительность рабочего времени, определенная в коллективном договоре конкретного предприятия.

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени - такой вид робоче-го времени, длительность которого в силу специальной нормы закона меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени и устанавливается законом в зависимости от субъектов трудового правоотношения или от условий труда. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается без уменьшения заработной платы. Так, сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16-ти до 18-ти лет установлена в количестве (36 часов в неделю, для лиц в возрасте от 15-ти до 16-ти лет (для учащихся от 14-ти до 15-ти лет, работающих в период каникул) - 24 часа в неделю. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю. Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, дающими право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, определенном законодательством.

Предприятия и организации за счет собственных средств могут устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени для женщин, имеющих детей в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида (ст.51 КЗоТ).

Неполное рабочее время - это такой вид рабочего времени, продолжительность которого по сравнению с установленной законом нормальной и сокращенной продолжительностью уменьшена по соглашению работника и собственника или уполномоченного им органа.

2. В основе правового регулирования рабочего времени лежит рабочее время установленной законом продолжительности или, в пределах закона, установленной коллективным договором продолжительности. Однако в некоторых случаях законодательство допускает отклонение от нормального рабочего времени в сторону его увеличения. К числу таких отклонений, прежде всего, относятся: ненормированный рабочий день и сверхурочная работа.

По действующему трудовому законодательству ненормированный рабочий день не является особой нормой рабочего времени. Это время нормальной продолжительности, при котором законодатель допускает для определенной категории работников осуществлять свою трудовую функцию сверх общеустановленных норм. По субъективному составу установления ненормированный рабочий день связан с определенным перечнем, который прилагается к коллективному договору конкретного предприятия. Следующим видом отклонений от нормальной продолжительности рабочего времени является сверхурочная работа.

В соответствии со статьей 62 КЗоТ Украины, сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Собственник или уполномоченный им орган может применить сверхурочные работы лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством: при проведении работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения стихийного или общественного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий; при проведении общественно-необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения случайных и непредвиденных обстоятельств, которые нарушают правильное их функционирование; при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденных обстоятельств или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в нормальное рабочее время, когда приостановка ее может привести к порче или гибели государственного или общественного имущества, а также в случае срочного ремонта машин, станков или другого оборудования, когда неисправность их вызывает приостановку работ для значительного числа трудящихся; при необходимости выполнения погрузочно-разгрузочных работ с целью недопущения или устранения простоя подвижного состава и скопления грузов в пунктах отправления и назначения; для продолжения работы при неявке сменщика, когда работа не допускает перерыва.

Разрешая привлечение работников к сверхурочным работам в некоторых исключительных случаях, законодательство вместе с тем ограничивает их путем:

1) закрепления исчерпывающего перечня оснований применения сверхурочных работ (ст.62 КЗоТ Украины);

2) ограничения круга работников, привлекаемых к сверхурочным работам. Ни при каких ситуациях нельзя привлекать к сверхурочным работам: беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; лиц, моложе 18-ти лет; работников, обучающихся в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятий. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 14-ти лет или ребенка-инвалида, могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия. Инвалидов допускается привлекать к сверхурочным работам лишь с их согласия и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям (ст.63 КЗоТ Украины).

3) возложения на собственника или уполномоченного органа обязанности получения предварительного согласия профсоюзного органа на производство сверхурочных работ (ст.64 КЗоТ Украины);

4) установления предельного количества таких работ (ст.65 КЗоТ Украины). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3. Конституция Украины (ст.45) и Кодекс законов о труде Украины в числе основных трудовых прав работников предусматривают право на отдых. Такое право обеспечивается, с одной стороны, законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, с другой, - четкой регламентацией видов времени отдыха и порядка их предоставления.

Законодательство о труде различает такие виды времени отдыха:

* перерывы в течение рабочего дня;
* ежедневные перерывы в работе;
* еженедельные выходные дни;
* праздничные дни;
* ежегодные отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня с учетом назначения и правового режима бывают двух видов: перерывы для отдыха и питания, которые не включены в рабочее время, и дополнительные перерывы для некоторых категорий работников, включаемые в рабочее время.

В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов (ст.66 КЗоТ Украины). Конкретная продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Работники используют перерыв для отдыха и приема пищи по своему усмотрению. В это время они вправе отлучаться с места выполнения работы.

При работах, не допускающих перерыва (например, литейные и прокатные цеха), работники получают возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Отдельным категориям работников предоставляются дополнительные перерывы во время рабочего дня, которые включаются в рабочее время и регулируются специальными нормативными актами:

* перерывы для отдыха при погрузочно-разгрузочных работах;
* перерывы на работах с вредными условиями труда;
* перерывы на физкультурные паузы или для производственной гимнастики;
* перерывы для обогревания;
* перерывы на кормление ребенка;
* в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежедневный отдых - это перерыв в работе после окончания рабочей смены и до ее начала в следующий рабочий день. Длительность ежедневного отдыха зависит от продолжительности рабочей смены и режима работы. По общему правилу продолжительность ежедневного отдыха должна быть вместе со временем обеденного перерыва не менее двойной продолжительности работы в предыдущий рабочий день (ст. 59 КЗоТ Украины).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. По общему правилу еженедельный день отдыха при шестидневной рабочей неделе предоставляется всем работникам предприятия в один общий выходной день - воскресенье. Однако, на непрерывно действующих или работающих в воскресные дни предприятиях работникам может предоставляться ежедневный день отдыха и в другие дни недели.

Продолжительность еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы в следующий день после выходного дня и должна быть не менее 42 часов (ст.70 КЗоТ Украины).

Одним из видов времени отдыха является отпуск. Государственные гарантии и отношения, связанные с отпусками, регулируются Конституцией Украины, Законом об отпусках, Кодексом законов о труде Украины и иными законами и нормативно-правовыми актами Украины.

Право на отпуск имеют граждане Украины, которые состоят в трудовых правоотношениях с предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также работающие по трудовому договору у физического лица. Иностранные граждане и лица без гражданства, которые работают на Украине, имеют право на отпуск наравне с гражданами Украины.

Ежегодный отпуск - это установленное законом количество календарных дней в году непрерывного отдыха, предоставляемого работнику с сохранением заработной платы и места работы.

Согласно закону Украины от 15.11. 1996 г. "Об отпусках" установлены следующие виды отпусков:

* ежегодные отпуска (основной отпуск; дополнительный отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда; дополнительный отпуск за особый характер работы; другие дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством);
* дополнительные отпуска в связи с учебой;
* творческие отпуска - для завершения научной работы (диссертации, учебника и т.д.);
* социальные отпуска (отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста; дополнительный отпуск работникам, имеющим детей);
* отпуска без сохранения заработной платы.

Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях. Праздничные и нерабочие дни (ст.73 КЗоТ Украины) при определении продолжительности отпусков не учитываются.

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24-х календарных (15 рабочих) дней за отработанный рабочий год, исчисляемый со дня заключения трудового договора. Для некоторых категорий работников законодательством установлена иная продолжительность ежегодного основного отпуска:

* для лиц, моложе 18 лет - 31 календарный день;
* инвалидам I и II группы - 30 календарных дней, а инвалидам III группы - 26 календарных дней;
* руководящим, педагогическим, научно-педагогическим работникам образования и научным работникам - 56 календарных дней и т.д.

Ежегодный отпуск по желанию работника может быть разделен на части при условии, что основная непрерывная часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Наряду с ежегодным основным отпуском работникам может быть предоставлен и дополнительный отпуск.

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда продолжительностью до 35 календарных дней предоставляется работникам, выполняющим работы, связанные с отрицательным воздействием на здоровье вредных производственных факторов, в соответствие со Списком производств, цехов, профессий и должностей, утвержденных Кабинетом Министров Украины.

## 3. Ограничение работы в ночное время. Выходные и праздничные дни

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, перечисленных в ст.71 КЗоТ Украины. Такая работа может быть компенсирована по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере (ст.72 КЗоТ Украины).

Согласно ст.73 КЗоТ Украины, работа на предприятиях, учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные и нерабочие дни:

1 января - Новый год;

7 января - Рождество Христово;

8 марта - Международный женский день;

1 и 2 мая - День международной солидарности трудящихся;

9 мая - День Победы;

28 июня - День Конституции;

24 августа - День независимости Украины;

Работа также не производится в дни религиозных праздников:

7 января - Рождество Христово;

один день (воскресенье) - Пасха;

один день (воскресенье) - Троица.

По представлению религиозных общин других (неправославных) конфессий, зарегистрированных в Украине, руководство предприятий, учреждений, организаций предоставляет лицам, исповедующим соответствующие религии, до трех дней отдыха в течение года для празднования их больших праздников с отработкой за эти дни.

Работа в праздничные и нерабочие дни компенсируется в соответствии со статьей 107 КЗоТ Украины.

Сверхурочные работы - работы которые выполняются сверх нормы раб времени на день, применяющ в отношении данного работника, при суммиров учете раб времени сверхурочной считается работа сверх нормы раб времени за учетный период.

Работы сверх урочная допускается в исключительных случаях котор перечисл в ст 62 КзоТ: \_ выполн работ необх для обороны страны, для предотвр стих бедствий; \_ работа по снабжению населения; \_для окончан начатых работ если в прот случае неблагопр последствия; \_при неявке сменщика, если работа не допуск перерыва; \_ при выполнении погрузочно разгрузочных работ.

Некотор раб не могут допуск к сверхур. работам. Некот могут привл с соглсия. Сверхурочн работы - 4 часа в 2 дня. ненормир. раб. день предполагает что раб могут привлек к работе сверх нормы раб врем и такая раб быдет явл сверхурочной. Перечни работников с ненормир. раб. днем определ. отрасл. соглаш., а на предпр, орг, учр мог определ коллективн договором с учетом конкретной потребности организ труда.

Ограничение рабочего времени по категории персонала.

Для отдельных категорий работников действующим трудовым законодательством установлена максимальная продолжительность ежедневной работы. Так, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

* для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
* для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;
* для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой: а) в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, б) в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;
* для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Особо следует сказать о работниках, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (см. выше). Для данной категории работников максимально допустимой является следующая продолжительность ежедневной работы (смены):

* при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
* при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

В отношении творческих работников организаций кинематографии, теле - и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законодательством, локальными (внутренними) нормативными актами, коллективным либо трудовым договором.

## 5. Правила внутреннего трудового режима

Правила внутреннего трудового режима - правила, определяющие трудовой режим, распорядок работы, устанавливаемые администрацией по согласованию с профсоюзной организацией.

Разработка режима труда и отдыха основана на решении следующих вопросов: когда должны назначаться перерывы и сколько; какой продолжительности должен быть каждый; каково содержание отдыха.

Динамика работоспособности человека - это научная основа разработки рационального режима труда и отдыха. Физиологи установили, что работоспособность - величина переменная и связано это с изменениями характера протекания физиологических и психических функций в организме. Высокая работоспособность при любом виде деятельности обеспечивается только в том случае, когда трудовой ритм совпадает с естественной периодичностью суточного ритма физиологических функций организма. В связи с установившейся суточной периодикой жизнедеятельности в различные отрезки времени организм человека неодинаково реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку, а его работоспособность и производительность труда в течение суток подвержены определенным колебаниям. В соответствии с суточным циклом наивысший уровень работоспособности отмечается в утренние и дневные часы – с 8 до 20 часов. Минимальная работоспособность – в ночные часы. Особенно неблагоприятен промежуток от 1 до 3–4 часов ночи.

Работоспособность человека в течение рабочей смены характеризуется фазным развитием. Основными фазами являются:

Фаза врабатывания, или нарастающей работоспособности. В течение этого периода происходит перестройка физиологических функций от предшествующего вида деятельности человека к производственной. В зависимости от характера труда и индивидуальных особенностей эта фаза длится от нескольких минут до 1,5 часа.

Фаза устойчивой высокой работоспособности. Для нее характерно, что в организме человека устанавливается относительная стабильность или даже некоторое снижение напряженности физиологических функций. Это состояние сочетается с высокими трудовыми показателями (увеличение выработки, уменьшение брака, снижение затрат рабочего времени на выполнение операций, сокращение простоев оборудования, ошибочных действий). В зависимости от степени тяжести труда фаза устойчивой работоспособности может удерживаться в течение 2-2,5 и более часов.

Фаза развития утомления и связанного с этим падения работоспособности длится от нескольких минут до 1-1,5 часа и характеризуется ухудшением функционального состояния организма и технико-экономических показателей его трудовой деятельности.

Динамика работоспособности за смену графически представляет собой кривую, нарастающую в первые часы, проходящую затем на достигнутом высоком уровне и убывающую к обеденному перерыву. Описанные фазы работоспособности повторяются и после обеда. При этом фаза врабатывания протекает быстрее, а фаза устойчивой работоспособности ниже по уровню и менее длительна, чем до обеда. Во второй половине смены снижение работоспособности наступает раньше и развивается сильнее в связи с более глубоким утомлением.

Для динамики работоспособности человека на протяжении суток, недели характерна та же закономерность, что и для работоспособности в течении смены. В различное время суток организм человека по разному реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку. В соответствии с суточным циклом работоспособности наивысший ее уровень отмечается в утренние и дневные часы: с 8 до 12 часов первой половины дня, и с 14 до 17 часов второй. В вечерние часы работоспособность понижается, достигая своего минимума ночью.

В дневное время наименьшая работоспособность, как правило, отмечается в период между 12 и 14 часами, а в ночное время - с 3 до 4 часов.

При построении недельных режимов труда и отдыха следует исходить из того, что работоспособность человека не является стабильной величиной в течение недели, а подвержена определенным изменениям. В первые дни недели работоспособность постепенно увеличивается в связи с постепенным вхождением в работу.

Достигая наивысшего уровня на третий день, работоспособность постепенно снижается, резко падая к последнему дню рабочей недели. В зависимости от характера и степени тяжести труда колебания недельной работоспособности бывают большими или меньшими.

Основываясь на знании изменений недельной кривой работоспособности, можно решать ряд практических вопросов. Характер кривой недельной работоспособности служит обоснованием целесообразности установления рабочего периода продолжительностью не более шести дней.

При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье характер изменений работоспособности сохраняется. Однако в связи с двухдневным перерывом в работе может происходить некоторое нарушение динамического стереотипа, и период врабатывания в начале недели может быть более значительным.

В годовом цикле, как правило, наиболее высокая работоспособность наблюдается в середине зимы, а в жаркое время года она снижается.

Годовые режимы труда и отдыха предусматривают рациональное чередование работы с периодами длительного отдыха. Такой отдых необходим, потому что ежедневный и недельный отдых не предотвращает полностью накопление утомления. Ежегодный отпуск устанавливается в законодательном порядке. Продолжительность его зависит от тяжести труда, но не может быть менее 15 календарных дней. Отпуск продолжительностью до 24 дней целесообразно использовать единовременно, а при большей длительности - в два этапа.

В соответствии с естественным суточным ритмом природных процессов должен осуществляться и порядок чередования смен: утренняя, вечерняя, ночная. Однако, на ряде предприятий, широко использующих труд женщин, хорошо зарекомендовал себя обратный порядок чередования, который позволяет удлинить ежегодный отдых после ночной смены: бригада из ночной смены заступает на работу в вечернюю, а потом в утреннюю смену.

## 6. Регулирование режимов труда с учетом изменений

При построении графиков сменности необходимо учитывать следующие основные требования:

- продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) не должна быть меньше 12 часов;

- на сменных работах при неодинаковой продолжительности еженедельного отдыха более длительный отдых целесообразно предоставлять перед ночной сменой или после нее;

- график выхода на работу должен создавать условия для наиболее целесообразного использования внерабочего времени.

При выборе графиков выходов на работу применительно к отдельным отраслям и видам работ следует руководствоваться специальными постановлениями и рекомендациями. Суточный режим работы предприятия может быть односменным, двухсменным, трехсменным или четырехсменным. Переход на многосменный режим работы должен производиться одновременно с ускорением перестройки работы организаций и учреждений сферы обслуживания и социально-культурных отраслей. В целях повышения заинтересованности рабочих, мастеров и других специалистов, работающих в вечернюю и ночную смену, для них вводится ряд дополнительных моральных и материальных стимулов, льгот и преимуществ.

Организация многосменной работы требует соблюдения следующих шести условий:

–равенство объема продукции и постоянство работающего состава по сменам;

–одинаковый уровень планирования, технического руководства и обслуживания во всех сменах;

–четкое разграничение ответственности работающих в разных сменах за соблюдение технологического процесса, сохранность предметов и средств труда, а также продукции;

–точный учет выработки смен, участков и отдельных рабочих;

–правильно организованная сдача и приемка смен;

–строгое соблюдение выхода рабочих по сменам согласно установленному графику.

Основные параметры графика сменности для многосменных работ продолжительность рабочей смены, количество бригад и смен, порядок и частота чередования в сменах, продолжительность межсменного отдыха, рабочего периода.

При разработке графиков выхода на рабочую необходимо учитывать следующие пять требований:

–соблюдение установленной законом недельной нормы рабочих часов;

–учет специфических особенностей технологии производства и возможностей городского транспорта;

–постоянство и равномерность чередования работы и отдыха, что обеспечивает лучший отдых, повышение выносливости и работоспособности;

–учет физиологических закономерностей работоспособности человека в различное время суток.

Графики сменности, в которых продолжительность рабочих смен и отдыха имеет отклонения от нормальной, должны предусматривать в пределах месяца дополнительные дни отдыха и отработки; при двух - и трехсменной работе переход из одной смены в другую рекомендуется не чаще чем через 5-6 дней; порядок чередования смен, по возможности, целесообразно осуществлять в соответствии с суточным ритмом природных процессов: утро - вечер - ночь. Для того чтобы график выхода на работу был рациональным, при определении продолжительности рабочего периода необходимо иметь в виду динамику работоспособности в зависимости от продолжительности смены, характера и условий труда. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, стройках, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю.

При разработке графиков очень важно также решить вопрос о структуре рабочего периода. Различают две формы структуры рабочего периода: простую и сложную. Одним из наиболее важных признаков простой формы является то, что трудящийся в течение рабочего периода работает только в одной смене, сложной - чередование смен в течение рабочего периода. От правильности определения продолжительности рабочего периода и его структуры во многом зависит продолжительность междусменного отдыха и длительность выходных. Применяется большое число графиков выхода на работу. Приспособленные к местным производственным условиям, они различаются по продолжительности рабочей смены, количеству сменных бригад, частоте и порядку чередования бригад в сменах и т.д.

Правильно построенные графики выходов на работу должны удовлетворять следующим основным требованиями

– продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы, предшествующей отдыху. Ежедневный отдых (при сменной работе) меньшей продолжительности может быть допущен в виде исключения, однако в любом случае он не может быть менее 8 часов;

– на сменных работах при неодинаковой продолжительности еженедельного отдыха более длительный отдых целесообразно предоставлять перед ночной сменой или после нее;

– время работы и время отдыха надо чередовать регулярно и равномерно;

– в графиках сменности, в которых продолжительность рабочих смен и отдыха имеет отклонения от нормальной, следует в пределах месяца предусматривать дополнительные дни отдыха и отработки;

– при двух - и трехсменных работах переходы из одной смены в другую нельзя проводить чаще чем через пять шесть дней.

На практике применяются примерные графики выходов на работу при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

Основные вопросы режима рабочего времени на предприятиях регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются трудовыми коллективами по представлению администрации и профсоюзного комитета.

##

## 7. Методы анализа эффективности использования рабочего времени

Рассмотрим механизм расчета показателей экономической эффективности мероприятий по улучшению условий труда.

1. Один из показателей оценки организации труда – коэффициент его условий. Его определение базируется на расчете индексов, характеризующих отклонение фактических условий от нормативных. В методических рекомендациях по оценке уровня НОТ, подготовленных НИИ труда для предприятий, а также справочным пособиям по НОТ, индекс предполагается рассчитывать по формуле:

Уф Ун

(1) а = Ун или (2) а = Уф Где: а – индекс отклонений фактических условий труда от нормативных (по фактам); Уф, Ун – фактическое и нормативное значение показателей условий труда в соответствующих единицах измерений.

Из формул (1) и (2) следует, что чем ближе фактическое состояние показателя к нормативному, а индекса – к единице, тем лучше условия труда. Но эти рассуждения, как и методика расчета, верны, когда под Ун понимается оптимальное значение какого-либо фактора, определяющего условия работы.

Если же под Ун понимать предельно допустимые значения (ПДК, ПДУ) какого-либо фактора, характеризующего эти условия, формулы для расчета неприемлемы.

Было предложено в подобных случаях, что индекс должен отражать не степень соответствия, а отклонение фактических условий труда и предельно допустимых. И чем оно больше, тем лучше условия труда.

Уф (3) а = 1 Уп

Где: Уп – предельно допустимые факторы, определяющие условия труда.

Таким образом, чем меньше значение Уф, тем ближе к единице значение индекса, а, следовательно, и коэффициента.

Формулу (3) необходимо использовать, прежде всего, применительно к факторам "беспорогового действия", в частности, к ионизирующему излучению. К факторам беспорогового действия есть основание относить и химические канцерогены. Следовательно, при наличии этих факторов на производстве (например, в составе промышленной пыли) анализ и оценка состояния условий труда также должны базироваться на вышеизложенных принципах.

2. Прирост производительности труда (П) в результате экономии численности работников рассчитывается по формуле:

Эч 100

(4) П = Чср - Эч

Где: Эч – относительная экономия (высвобождение) численности работающих после внедрения отдельных мероприятий, (человек); Чср – расчетная среднесписочная численность работающих по участку, цеху, предприятию, исчисленная на объем производства планируемого периода по выработке базисного периода, (человек).

3. Прирост производительности труда в результате увеличения продолжительности фазы устойчивой работоспособности при улучшении условий труда рассчитывается по формуле:

Р2 - Р1 100 Кп

(5) П = Р1 + 1

Где: Р1 – удельный вес продолжительности фазы повышенной работоспособности в общем фонде рабочего времени до внедрения мероприятий, улучшающих условия труда; Р2 – удельный вес продолжительности фазы повышенной работоспособности в общем фонде рабочего времени после внедрения мероприятий; Кп – поправочный коэффициент, отражающий долю прироста производительности труду, обусловленную функциональным состоянием организма человека в различных условиях труда; принимается равным 0, 20.

4. Годовой экономический эффект (Эг) (экономия приведенных затрат, в рублях) рассчитывается по формуле:

(6) Эг = (С1 - С2) В2 - Ен Зед

Где: С1 и С2 – себестоимость продукции (работ) до и после внедрения мероприятий (текущие затраты), руб.; Б2 – годовой объем продукции (работ) после внедрения мероприятий, в натуральном выражении; Ен – нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности (величина, обратная нормативному сроку окупаемости, Тн); Зед – единовременные затраты, связанные с разработкой и внедрением мероприятий, руб. Нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности (Ен) для мероприятий по НОТ устанавливается 0,15, нормативный срок окупаемости (Тн) – 6,7 года.

При определении годового экономического эффекта экономия по себестоимости продукции – (С1 – С2) В2 – может быть рассчитана непосредственно в годовом разрезе по отдельным элементам себестоимости (з/п, материалы, амортизация и т.д.) при наличии необходимых исходных данных.

С учетом деления текущих (эксплуатационных) затрат на условно-переменные и условно-постоянные формула (6) принимает вид:

(7) Эг = (а1 - а2) + (У / В1 - У / В2) В2 - Ен Зед

Где: а1, а2 – текущие затраты на единицу продукции (работ по статьям условно-переменных расходов в себестоимости продукции до и после внедрения мероприятий, руб.; У – годовая сумма условно-постоянных расходов в себестоимости продукции базисного периода, руб.; В1, В2 – годовой объем продукции (работ) до и после внедрения мероприятий в натуральном выражении.

5. Относительная экономия (высвобождение) численности работающих (Эч), человек. Исходными данными для определения высвобождения численности работающих является изменение сменного фонда рабочего времени в результате сокращения его потерь и непроизводственных затрат труда.

(8) Эч = (Фп / Фд - 1) Ч

Где: Фд и Фп – фонд рабочего времени в среднем на одного работающего соответственно до и после внедрения мероприятий, ч, Ч – среднесписочная численность рабочих.

6. Экономия рабочего времени в связи с сокращением потерь и непроизводительных затрат времени (Эвр), человеко-час.

(9) Эвр = б ч Ф

Где: б – сокращение потерь и непроизводительных затрат времени на одного рабочего в течение смены, ч; ч – численность работающих, у которых сокращаются потери и непроизводительные затраты времени, человек; Ф – годовой фонд рабочего времени одного рабочего, дней.

7. Прирост объема производства (Р),%. Исходными данными для расчета прироста объема производства являются увеличение объема производства или снижение объема трудоемкости и сокращение потерь рабочего времени в результате внедрения мероприятий по НОТ.

(В1 - В2) 100

(10) Р = В1

Где: Б1 и Б2 – годовой объем производства до и после внедрения мероприятия, нормо-час, человеко-час.

8. При росте объема производства, достигаемого в результате внедрения мероприятий по НОТ, годовой экономический эффект может быть образован за счет экономии от снижения себестоимости на условно-постоянных расходах. Следует различать абсолютную и относительную экономию по условно-постоянным расходам. Под абсолютной экономии по условно-постоянным расходам понимается экономия по тем статьям, на которые внедрение мероприятий оказывает непосредственное влияние. Под относительной экономией по условно-постоянным расходам понимается экономия на единицу продукции, полученной в результате увеличения годового объема ее производства. Исходными данными для расчета относительной экономии по условно-постоянным расходам (Эсу) служат: сумма постоянных расходов цеха на изделие по плану на год и годовой выпуск этого изделия до и после внедрения мероприятия.

У (В2 - В1)

(11) Эсу = В1

Где: У – годовая сумма условно-постоянных расходов в с/с продукции базисного периода, руб.; Б1 и Б2 – годовой объем производства до и после внедрения мероприятия, человеко-час.

9. Прирост объема производства может быть выражен в процентах (р), тогда

(12) Эсу = У р / 100 или Эсу = У1 (В2 - В1)

Где У1 – условно-постоянные расходы на единицу продукции, руб.

10. Экономия от снижения удельных капиталовложений в результате лучшего использования оборудования (Эку), которая рассчитывается по формуле:

(13) Эку = Ен Фб р / 100

Где: Фб – балансовая стоимость оборудования, на котором увеличился выпуск продукции в результате внедрения мероприятия по НОТ, руб; Ен – нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности. Рост объема выпуска продукции при расчетах экономии на условно-постоянных расходах определяется исходя из потребности в этой продукции, возможности реализации, материального обеспечения и др.

## 8. Понятие русловий труда в организации

Условия труда - при нормировании труда важной характеристикой являются условия труда, которые представляют собой совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы. Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства, среди них географо-климатические и социально-экономические. Последние зависят от строя общества и определяют положение трудящихся в обществе в целом. Они находят свое выражение в трудовом законодательстве, в совокупности социальных благ и гарантий. Вторая группа факторов формируется, с одной стороны, под воздействием особенностей техники, технологии, экономики, а с другой - под воздействием особенностей трудового коллектива.

## 9. Государственное регулирование условий труда

Условия труда регулирует ЗАКОН УКРАИНЫ "ОБ ОХРАНЕ ТРУДА", введенный в действие Постановлением Верховного Совета Украины от 14.10. 1992 г.

Условия труда на рабочем месте, безопасность технологических процессов, машин, оборудования и других средств производства, состояние средств коллективной и индивидуальной защиты, используемых работником, а также санитарно-бытовые условия должны отвечать требованиям нормативных актов об охране труда.

Все работники подлежат обязательному социальному Работники, занятые на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются лечебно-профилактическим питанием, молоком или равноценными пищевыми продуктами, газированной соленой водой, имеют право на оплачиваемые перерывы санитарно-оздоровительного назначения, сокращение продолжительности рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, льготную пенсию, оплату труда в повышенном размере и другие льготы и компенсации, предоставленные в предусмотренном законодательством порядке.

На работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, специальная обувь выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Собственник обязан возместить работнику ущерб, причиненный ему увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, в полном размере утраченного заработка в соответствии с законодательством, а также выплатить потерпевшему (членам семьи и иждивенцам умершего) единовременного пособия. При этом пенсии и иные доходы, получаемые работником, не учитываются.

В случае изменения стоимости жизни порядок связанного с этим пересмотра размера возмещения ущерба и единовременного пособия определяется кабинетом Министров Украины.

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также привлечение женщин к поднятию и перемещению вещей, масса которых превышает установленные для них предельные нормы.

Труд беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей, регулируется действующим законодательством.

Запрещается применение труда несовершеннолетних, то есть лиц в возрасте дол 18 лет, на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

Запрещается привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

В случаях, предусмотренных законодательством, собственник обязан организовать обучение, переквалификацию и трудоустройство инвалидов в соответствии с медицинскими рекомендациями, установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю и льготные условия труда по просьбе инвалидов.

##

## 10. Классификация условий труда на производстве

##

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды трудового процесса, оказывающая влияние на здоровье работоспособность человека.

Условия труда оцениваются при помощи классов условий труда, по показателям факторов производственной среды и напряженности трудового процесса. Классы условий труда:

1 класс: оптимальные условия труда (условия, при которых сохраняется здоровье работающих высокая работоспособность).

2 класс: допустимые условия труда (производственные факторы, которые не превышают допустимых нормативных значений и не влияют на здоровье работающего его потомство).

3 класс: вредные условия (производственные факторы, превышающие гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на здоровье работающего его потомство).3 класс подразделяется на 4 уровня вредности:

3.1: уровни вредных факторов, превышение нормативных значений которых увеличивает риск повреждения здоровья.

3.2: факторы, которые увеличивают общую заболеваемость или лёгкие формы проф. заболеваний.

3.3: развиваются проф. заболевания различной тяжести.

3.4: возможны тяжёлые проф. заболевания.

На рабочих местах 3 класса можно работать только при наличии средств индивидуальной и коллективной защиты.

4 класс: опасные условия (воздействие производственных факторов, которые в течение рабочей смены создают высокий риск развития острых проф. заболеваний и угрозу жизни). Рабочие места 4 класса должны быть немедленно ликвидированы или переоборудованы.

##

## 11. Санитарно-гигиенические условия труда

Санитарно-гигиенические факторы – это, грубо говоря, внешняя производственная среда, а именно, микроклимат (температура, относительная влажность, скорость движения воздуха), чистота воздушной среды (наличие паров, газов, аэрозолей), освещенность, шум, вибрация, ультразвук, различные излучения, биологические и другие воздействия. Почти все они нормируются путем установления стандартов, санитарных норм и требований и количественно оцениваются с помощью методов санитарно-гигиенических исследований.

Многочисленными исследованиями гигиенистов и физиологов труда установлено, что на организм человека оказывают значительное воздействие санитарно-гигиенические факторы производственной среды. Некоторые из них оказывают неблагоприятное влияние на работника, что снижает работоспособность, ухудшает состояние здоровья и иногда приводит к профессиональным заболеваниям. Поэтому необходимо знать не только причину возникновения этих факторов, но и иметь представление о способах уменьшения их отрицательного влияния на организм работающих. Особое внимание целесообразно уделять влиянию адаптируемых факторов внешней среды (метеорологическим условиям, шуму, вибрации, освещенности), отрицательное воздействие которых можно в значительной степени уменьшить за счет применения активных средств совершенствования трудового процесса.

## 12. Организационно-технологические условия труда

Организация рабочих мест - необходимая часть организации труда - это организация рабочих мест. При этом, под рабочим местом понимается пер-вичное звено производства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих, оснащенная необходимыми средствами для выполнения производ-ственного задания. Под организацией рабочего места понимается система его оснащения и планировки, подчиненная целям производства. Эти решения, в свою очередь, зависят от характера и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе.

## 13. Социально-психологические условия труда

Психофизиологические факторы обусловлены содержанием труда и его организацией, поэтому их называют иногда трудовыми. Их также можно называть технико-технологическими, т. к. они определяются особенностями используемой техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда, степенью оснащенности рабочих мест, особенностями сырья, и материалов. Это – физическая нагрузка, которая связана с динамической и статической работой; нервно-психическая нагрузка в виде напряжения зрения (точность работы), нервно-эмоционального напряжения и интеллектуальной нагрузки (объем перерабатываемой информации, число производственно важных объектов единовременного наблюдения и т.д.); монотонность трудового процесса (разнообразие, темп труда). Элементы этой группы, за исключением физических усилий и монотонности, не имеют утвержденных нормативов.

В настоящее время существует несколько психофизиологических подходов к интегральной оценке условий труда.

Профессиографический подход предусматривает изучение содержания трудового процесса, результат труда и основывается на поэлементарной оценке совокупности условий труда.

Другой подход предполагает классификацию условий труда по степени тяжести и напряженности на основе физиологических и психофизиологических показателей, динамики работоспособности и утомления, отражающих в той или иной мере реакцию организма на рабочую нагрузку и условия труда.

Эти условия дополняют друг друга, поскольку каждый конкретный случай может требовать учета специфических условий трудового процесса и влияния его на психофизиологические показатели работоспособности человека.

Рассмотрим классификацию тяжести труда и способы ее оценки.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

В качестве основного критерия для определения состояния организма в процессе труда был принят так называемый эффект Сеченова. Его суть заключается в том, что если трудовой процесс протекает в благоприятных условиях, то при переключении с одного вида на другой вид деятельности показатели физиологических функций улучшаются, а работоспособность восстанавливается быстрее и полнее, чем при пассивном отдыхе (положительный эффект). В случае неблагоприятных условий труда эти показатели в конце работы, при переключении с одной деятельности на другую, ухудшаются по сравнению с показателями, имевшими место до начала работы (отрицательный эффект).

Социально-психологическая группа факторов определяется составом и особенностями предприятия (социально-демографический состав персонала, интересы работников, стиль руководства в подразделениях предприятия и др.). Под действием этих факторов формируется морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности персонала, его сплоченности, характере взаимоотношений между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе. Социально-психологические факторы пока не имеют единиц измерения, норм и стандартов. Но социологические исследования в виде устного опроса, анкетирования создают объективную основу для создания их измерения и оценки.

Чем сложнее условия труда, тем трудовой коллектив труднее организуется, психоклимат менее поддается воздействию.

##

## 14. Основные направления улучшения социально-экономической эффективности русловий труда на проиводстве

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

Основными общими показателями экономической эффективности мероприятий по НОТ, определяющими целесообразность их внедрения, являются: рост экономической эффективности и годовой экономический эффект, т.е. экономия приведенных затрат.

Наряду с этими показателями, используются и другие (частные) показатели: снижение трудоемкости продукции, относительная экономия (высвобождение) численности работников, прирост объема производства, экономия рабочего времени, экономия по элементам себестоимости продукции, прирост дохода (прибыли) на рубль затрат и срок окупаемости единовременных затрат.

## 15. Способы и компенсации трудящихся в неблагоприятных условиях труда

Льготы и компенсации в связи с неблагоприятными условиями труда применяемый на ряде производств, цехов и участков пищевых предприятий комплекс мер по охране труда не всегда обеспечивает эффективность, гарантирующую полностью безопасные и здоровые условия труда. Такое положение сложилось из-за отсутствия одновременной научной и проектно-конструкторской разработки новых технологий и соответствующих им решений, по охране труда. Поэтому в настоящее время на многих пищевых предприятиях еще широко используется система льгот и компенсаций, предоставляемых лицам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (кочегары паровых и водогрейных котлов, машинисты аммиачных компрессоров и др.). Право на получение льгот и компенсаций имеют рабочие, ИТР и служащие, профессии и должности которых указаны в специальных списках и перечнях производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, утверждённых Кабинетом Министров Украины.

Система льгот и компенсаций не заменяет, а только дополняет используемый на предприятиях комплекс мероприятий по охране труда. Эта система включает дополнительные отпуска, сокращенные рабочие дни и льготное пенсионное обеспечение, лечебно-профилактическое питание, доплаты к заработной плате; бесплатную выдачу молока. Их оздоровительное и компенсационное значение заключается в следующем:

• Дополнительный отпуск (от 6 до 36 дней). Он не только уменьшает длительность периода неблагоприятного воздействия на работающих вредных производственных факторов, но, прежде всего, способствует выделению из организма накопившихся в нем токсичных и других веществ, снятию утомления из-за напряженной умственной и физической работы, восстановлению нарушенных функций и ликвидации начальных стадий неблагоприятных физиологических изменений во внутренних органах и системах человека.

• Сокращенный рабочий день. Уменьшение рабочей смены всего на один час фактически сокращает на один месяц годовой фонд рабочего времени каждому работающему, пользующемуся этой льготой, повышает его часовой заработок на 16%. Эта разновидность льготы оказывает на работающего такие же воздействия, как и дополнительный отпуск.

• Льготное пенсионное обеспечение. Оно предоставляется работающим во вредных условиях и горячих цехах в соответствии со списком №1, а также занятым на работах с тяжелыми условиями труда (список №2). Оно заключается в предоставлении пенсии в более ранние сроки, чем на общих основаниях, при меньшем стаже работы и в больших размерах.

• Снижение пенсионного возраста и необходимого для получения пенсии стажа работы не только сокращает длительность периода неблагоприятного воздействия на рабочего вредных производственных факторов, но и обеспечивает более раннее выведение из организма накопившихся в нем вредных веществ, восстановление нормальной деятельности всех систем его жизнеобеспечения.

• Лечебно-профилактическое питание. Питание, выдаваемое работающему бесплатно, является средством повышения сопротивляемости его организма воздействию вредных производственных факторов, снижения заболеваемости и предупреждения наступления преждевременного утомления. Эта льгота предоставляется рабочим и служащим, занятым на работах с особо вредными условиями труда.

• Доплата к заработной плате. Она обусловлена специфическими условиями труда на рабочих местах; составляет 4 - 24% тарифной ставки и направлена на укрепление организма и повышение его сопротивляемости воздействию вредных производственных факторов за счет улучшения бытовых условий и питания.

• Бесплатная выдача молока. Она преследует цель повысить сопротивляемость организма рабочего воздействию токсических веществ, вызывающих нарушение функций печени, белкового и минерального обменов, резкое раздражение слизистых оболочек верхних дыхательных путей. Действие молока заключается в нормализующем влиянии на ряд обменных процессов и функций организма

# Заключение

Создание нормальных условий труда заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте – устранение тяжелых физических работ, труда во вредных и аварийных условиях, снижении его монотонности, нервной напряженности и т.д.

Рассмотренные выше примеры внедрения мероприятий по улучшению условий труда свидетельствуют о достижении реального экономического эффекта от этих мероприятий. Но условия труда необходимо понимать как результат действия множества взаимосвязанных факторов производственного и социально-психологического характера. Потому, проводя мероприятия по улучшению условий труда на предприятии, высшему руководству и инженерным службам надо учитывать все факторы условий труда. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий. Конечно, при этом надо учитывать специфику конкретного производства. Например, использование функциональной музыки в шумных цехах машиностроительных предприятий даст отрицательный эффект.

В решении проблемы улучшения условий труда большую роль играет планомерность осуществления мероприятий. Основным документом, определяющим сущность и очередность проведения мероприятий в области улучшения условий труда, является план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

# Список использованной литературы

1. КЗОТ

2. "ЗАКОН УКРАИНЫ "ОБ ОХРАНЕ ТРУДА". Введен в действие Постановлением Верховного Совета Украины от 14.10. 1992 г.

3 Начно - практический комментарий к законодательству Украины о труде. В 2-х томах. Симферополь: "Таврида", 1998.

4. Конституция Украины.

5. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие. Ч.2 / Е.А. Резчиков, В.Б. Носов, Э.П. Пышкина, Е.Г. Щербак, Н.С. Чверткин / Под редакцией Е.А. Резчикова. М.: МГИУ, - 1998.

6 Управление персоналом под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, Москва 2002.