***Лекция 3***

***Тема «Безопасность, условия и дисциплина труда персонала»***

***3.1 Безопасность труда и здоровья персонала***

***3.2 Условия труда персонала***

***3.3 Дисциплина труда персонала в организации***

***3.1 Безопасность труда и здоровья персонала***

**Безопасность труда и здоровья персонала –** система обеспече­ния безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные.

В качестве основы при выработке мер, направленных на со­здание безопасных и здоровых условий труда, целесообразно руководствоваться Конвенцией и рекомендациями МОТ о безопасности и гигиене труда в производственной среде, которые определяют здоровье как составляющую трудового потенциала человека.

На безопасные и здоровые условия труда оказывают влияние факторы, которые могут воздействовать на работников не изолированно, а в различных количественных и качественных сочетаниях: правовые, технические, организационные, санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические, эргономические, лечебно-профилактические, реабилитационные. Регламентация безопасных и здоровых усло­вий труда осуществляется на основе трудового законодательства. Несоблюдение требований регламентов по охране труда может привести к несчастным случаям и получению травм.

**Несчастный случай** — это происшествие, вызвавшее повреждение здоровья работника в результате кратковременного и, как правило, однократного воздействия на него внешнего фактора.

**Травмой** называют нарушение анатомической целостности или физиологических функций тканей или органов работника, вызванное внезапным внешним воздействием на него опасного производственного фактора при выполнении трудовых обязанностей или заданий.

Травму необходимо отличать от профессионального заболевания, которое развивается в результате воздействия на работника специфических для данной работы вредных производственных факторов и вне контакта с ними возникнуть не может. Профессиональное заболевание обычно появляется в результате длительного периода работы в неблагоприятных условиях, поэтому в отличие от травмы точно установить момент заболевания нельзя.

Безопасность труда и здоровья персонала в организации обеспе­чивается посредством взаимодействия администрации, подразделения охраны труда и техники безопасности и самого работника. С этой целью в организациях разрабатываются комплексные планы организационно-технических, социально-экономических и психологических мероприятий по безопасности и охране труда.

***3.2 Условия труда персонала***

**Под условиями труда** понимается совокупность психофизиоло­гических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-пси­хологических состояний производственной среды, оказывающих влияние на функционирование организма работника, его здоровье и продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом, воспроизводство рабочей силы и эффективность труда.

*Психофизиологическое состояние* обусловлено содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека, которые предъяв­ляются ему работой. Это состояние не поддается нормированию.

*Санитарно-гигиеническое* состояние включает все компоненты, которые образуют внешнюю среду (микроклимат, чистота воздушной среды, освещение, биологические и другие воздействия). Почти все эти компоненты нормируются путем разработки стандартов, санитарных норм и требований.

*Эстетическое состояние* определяется архитектурно-планировочными и художественными решениями интерьеров помещений, цветовой гаммой средств труда, спецодежды и т.д., которые формируют у работника отношение к условиям труда с точки зрения художественного восприятия окружающей среды. Количественная оценка этого состояния не всегда возможна.

*Социально-психологическое* состояние характеризует взаимоотношения работников производственного коллектива, его психологический климат. Это состояние весьма трудно оценить количественно, так как не существует норм и стандартов.

В соответствии с классификацией, разработанной в НИИ труда и социального страхования, выделяются факторы, воздействующие на условия труда, которые объединены в три группы (табл.13.1).

Первая группа факторов является определяющей и обусловлена господствующими в обществе производственными отношениями. Вторая группа оказывает непосредственное воздействие на формирование материально-вещественных элементов труда. Третья группа факторов характеризует воздействие климатических, геологических, биологических особенностей местности, где протекает работа.

В соответствии с медико-физиологической классификацией условия труда делятся на опасные и вредные. *Опасные условия труда* — это такие условия труда, воздействие которых на работающего приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья. В том случае, если условия труда приводят к заболеванию или снижению работоспособности, их считают вредными условиями труда. Опасные и вредные условия труда характеризуются производственными факторами, которые делятся на четыре группы — физические, химические, биологические и психофизиологические (табл.13.2).

Таблица 13.1 - Классификация факторов, воздействующих на условия труда

|  |  |
| --- | --- |
| Факторы, воздействующие  на условия труда | Содержание факторов |
| Социально-экономические | 1. Нормативно-правовые факторы (законы о труде, правила, нормы, стандарты и т.п. и практика государственного и общественного контроля за их соблюдением). 2. Социально-психологические факторы, характеризующие отношение работника к труду, психоло­гический климат в коллективе и т.п. 3. Общественно-политические факторы (общественные формы движения за создание благоприятных условий труда, рационализаторство, изобретательство и т.п.). 4. Экономические факторы (системы льгот и ком­пенсаций, моральное и материальное стимули­рование и т.п.) |
| Организационно-технические | 1 . Средства труда. 2. Предметы труда. 3. Технологические процессы. 4. Организационные формы производства. 5. Режимы труда и отдыха, дисциплина труда и т.п. |
| Естественно-природные | Климатические, геологические, биологические особенности местности, где протекает работа |

Классификация факторов, воздействующих на условия труда, имеет важное значение для количественной оценки влияния условий труда на организм человека, его здоровье и работоспособность, для определения наиболее эффективных путей и методов обеспечения благоприятных условий труда.

Оценка условий труда заключается в выявлении степени воз­действия факторов условий труда, которое испытывает организм работника в процессе труда, и отражается в показателе **тяжести труда**. О степени тяжести труда можно судить по тем реакциям и изменениям в организме работника, которые происходят под влиянием условий труда. Понятие «тяжесть труда» одинаково применимо как к умственному, так и к физическому труду. Одни реакции и изменения в организме работника возникают непосредственно в процессе труда (изменение физиологических функций, способность восстановления различных функциональных нарушений, динамика работоспособности в течение рабочего дня, глубина и характер утомления), другой характер влияния в зависимости от условий труда, силы и интенсивности воздействия неблагоприятных факторов вызывают отдаленные реакции организма (общие и профессиональные заболевания, преждевременная утрата трудоспособности по данной профессии, стойкая утрата трудоспособности, сокращение продолжительности жизни).

Таблица 13.2 - Производственные факторы опасных и вредных условий труда

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование фактора | Характеристика фактора |
| Физический | – Движущиеся машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования, передвигающиеся изделия (материалы, заготовки); повышенная загазованность и запыленность воздуха рабочей зоны.  – Повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов; повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;  – Повышенные уровни шума, вибрации, ультразвука, инфразвуковых колебаний; повышенное или пониженное барометрическое давление и его резкое изменение; повышенные или пониженные влажность, подвижность, ионизация воздуха; повышенный уровень ионизирующих излучений;  – Повышенное напряжение в электрической цепи; повышенные уровни статического электричества, электромагнитных излучений; повышенная напряженность электрического, магнитного полей;  – Отсутствие или недостаток естественного света; недостаточная освещенность рабочей зоны; повышенная яркость света; повышенная пульсация светового потока; повышенные уровни ультрафиолетовой и инфракрасной радиации;  – Острые кромки, заусеницы и шероховатость на поверхности заготовок, инструментов, оборудования; расположение рабочего места на значительной высоте относительно земли (пола), невесомость |
| Химический | – По характеру воздействия на организм человека подразделяются на токсические, раздражающие, сенсибилизирующие, канцерогенные, мутагенные, влияющие на репродуктивную функцию.  – По путям проникновения в организм человека делятся на про­никающие через органы дыхания, желудочно-кишечный тракт, кожные покровы и слизистые оболочки |
| Биологический | – Патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы простейшие) и продукты их жизнедеятельности |
| Психофизиологический | – Физические (статические и динамические):  – Нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, монотонность труда, эмоциональные перегрузки) |

В настоящее время в соответствии с медико-физиологической классификацией существует шесть категорий тяжести работ, которым соответствуют шесть групп условий труда.

Работы *первой категории тяжести* работ выполняются в условиях, близких к физиологическому комфорту, при этом физические и нервно-эмоциональные нагрузки полностью соответствуют физиологическим возможностям человека. Подобные работы у здоровых людей способствуют улучшению самочувствия, могут приводить к повышению работоспособности и росту про­изводительности труда.

*Вторая, третья, четвертая и пятая категории тяжести труда* характеризуются постепенным снижением положительных моментов и нарастанием негативных. К шестой категории тяжести труда относятся работы, выполняемые в особо неблагоприятных условиях. Все патологические реакции, характерные для предыдущих категорий, развиваются очень быстро (сразу после начала работы, в первой половине смены или недели), носят стойкий, часто необратимый характер и нередко сопровождаются тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов.

Установить категорию тяжести труда можно с помощью меди­цинских и технико-экономических исследований при наличии специалистов и определенной аппаратуры на основе разработанной НИИ труда и социального страхования методики. По этой методике выявляют биологически значимые состояния условий труда, под которыми понимают такие состояния условий труда, которые с наибольшей вероятностью влияют на формирование определенных реакций организма работника (нормальных, по­граничных или патологических), и затем оценивают каждое со­стояние условий труда в баллах.

Работникам устанавливается компенсация за опасные и вредные условия труда, которая состоит в более высокой заработной плате, введении льгот по пенсионному обеспечению, выдаче специального питания, сокращении продолжительности рабочего времени и др. Однако в улучшении условий труда главным является не увеличение компенсационных выплат, а снижение отрицательного воздействия опасных и вредных факторов на работника путем создания на рабочих местах более комфортных условий для работы.

Условия труда влияют на **работоспособность** человека, которая характеризует возможность организма осуществлять деятельность определенного уровня качества и поддерживать ее в течение необходимого заданного периода времени. Работоспособность является физиологической основой индивидуальной производи­тельности труда.

Различают работоспособность человека *общую* — потенциально максимально возможную работоспособность при мобилизации всех резервов организма и *фактическую*, которая зависит от те­кущего уровня здоровья, самочувствия человека, а также от ти­пологических свойств нервной системы, индивидуальных особенностей функционирования психических процессов (памяти, мышления, внимания, восприятия), от умения человека мобилизовать определенные ресурсы организма для выполнения конкретной деятельности на требуемом уровне качества и в течение заданного времени при условии нормального восстановления рас­ходуемых средств организма.

Работоспособность человека не является стабильной величиной и может меняться в течение рабочего дня, для нее харак­терно постадийное изменение. На последней стадии работоспо­собности наступает утомление.

**Утомление** — это вызванное интенсивной или длительной работой временное уменьшение работоспособности, выражающееся в снижении количества и качества выполняемой работы и в ухудшении координации рабочих функций. Утомление бывает физиологическим и психическим. *Физиологическое утомление* выражает воздействие на нервную систему продуктов разложения, высвобождающихся в результате двигателъно-мускульной деятельности, а *психическое утомление* — это состояние перегруженности центральной нервной системы. Снижение утомления и поддержание работоспособности на оптимальном уровне является основной целью режима труда и отдыха.

**Рациональный режим труда и отдыха –**это чередование работы и перерывов на протяжении смены, недели, месяца, года, устанав­ливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работни­ка при эффективном использовании производственного оборудования.

Режимы труда и отдыха устанавливаются исходя из конкретных особенностей деятельности организации или подразделения и должны быть обоснованы в законодательном, экономическом, психофизиологическом и социальном аспектах. Законодательное обоснование режимов труда и отдыха предполагает соблюдение требований Трудового кодекса РФ. *Экономическое обоснование*подразумевает оптимальное использование оборудования по времени и мощности при полной загрузке работников, что в конечном счете влияет на эффективность производства. *Психофизиологическое* обоснование предполагает учет требований физиологии и психологии труда, в частности учет динамики работоспособ­ности, факторов, влияющих на утомление работника, и време­ни, необходимого для восстановления работоспособности. *Социальное обоснование* предполагает учет интересов не только производственных работников, но и персонала всех других сфер деятельности.

Организация рациональных режимов труда и отдыха и выявление резервов повышения производительности труда должны базироваться на анализе состояния трудовой дисциплины в орга­низации.

***3.3 Дисциплина труда персонала в организации***

**Под дисциплиной труда**понимается закрепленная правом и другими социальными нормами система трудовых отношений в коллективе, направленная на поддержание надлежащего порядка в процессе осуществления трудовой деятельности. Дисциплина труда является необходимым условием успешного функционирования орга­низации и основой социально-экономического развития коллектива.

В чистом виде ни один из видов трудовой дисциплины не существует. Такое разнообразие видов дисциплины объясняется тем, что те или иные правила, требования или нормы устанавливаются различными ведомствами и органами, которые трактуют соблюдение установленных ими правил как соответствующую дисциплину.

Низкая трудовая, технологическая и производственная дисциплина труда приводит к значительным экономическим потерям в организации, которые выражаются:

•в снижении трудовой активности и производительности труда всех категорий работников, что приводит к снижению прибыли;

•в потерях рабочего времени из-за отсутствия работников на рабочем месте по неуважительным причинам и в потерях рабочего времени в связи с ростом текучести персонала;

•в поломках и простоях оборудования, в снижении качества продукции и услуг, связанных с нарушением технологии производства, и как следствие — в снижении конкурентоспособности организации и ее имиджа.

Работа по укреплению трудовой дисциплины в условиях рынка требует использования различных методов управления дисциплинарными отношениями в организации, которые включают применение методов убеждения, стимулирования, принуждения.

*Методы убеждения* — это методы воспитания, воздействия на сознание работников с целью направления их на полезную деятельность или предупреждения нежелательных поступков путем обоснованной аргументации.

*Методы стимулирования работников* опираются на личную ма­териальную и моральную заинтересованность работников в высоких конечных результатах труда. Дисциплина обеспечивается сознательным отношением работников к труду и поощрением за добросовестный труд.

*Методы принуждения* предполагают использование дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины. К дисциплинарным взысканиям относят привлечение к административной и материальной ответственности. Администрация организации может применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание руководителя, выговор, строгий выговор и увольнение.

Укрепление дисциплины — это постоянная работа администрации организации, так как соблюдение дисциплины способствует успешному решению стоящих перед ней задач.