

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

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МБОУ
«ВЛАДИМИРОВСКАЯ СОШ»**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
очной формы обучения, группы 05001342
Лозовской Кристины Александровны

Научный руководитель
к.э.н., доцент
Перцев В.Н.

БЕЛГОРОД, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ...	6
1.1 Понятие условий труда и факторы, их определяющие.....	6
1.2 Влияние условий труда на работоспособность персонала.....	13
1.3 Методы и показатели оценки условий труда персонала.....	17
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ВЛАДИМИРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»	23
2.1 Организационно-экономическая характеристика МБОУ «Владимировская СОШ».....	23
2.2 Анализ системы управления персоналом в МБОУ «Владимировская СОШ».....	29
2.3 Оценка условий труда персонала МБОУ «Владимировская СОШ»	43
ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ВЛАДИМИРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА».....	53
3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ».....	53
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЕ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной темы обусловлена тем, что в настоящее время предъявляются новые требования к организации труда на предприятиях всех форм собственности. В связи с этим возрастает практическое значение создания эффективных условий труда, как для организации, так и в целом для экономики страны.

Экономические показатели деятельности организации изменяются посредством улучшения условий труда в лучшую сторону. Так как, находясь в благоприятных условиях на рабочем месте, эффективность работы персонала повышается. В итоге уровень заболеваемости и травматизма работников снижается, а производительность труда возрастает, а это ведет к росту экономических показателей.

В последнее время работодатели стремятся сэкономить на здоровье персонала ради извлечения максимального эффекта от выполняемой деятельности. Причина этого – ухудшение финансово-экономического положения организаций, которое ведёт к затратам на поддержание оптимального уровня условий труда, следствием чего является рост профессиональной заболеваемости, а также производственного травматизма. Из-за этого разработка мероприятий по совершенствованию условий труда привлекает особое внимание. Именно она является одним из самых важных условий повышения эффективности деятельности предприятия.

Условия труда – это среда, в которой проходит жизнедеятельность человека во время работы. Поэтому совершенствование данных условий имеет большое значение для персонала. От состояния условий труда зависит уровень работоспособности, состояние здоровья, отношение к труду, и соответственно результаты работы персонала. Совершенствование условий труда определенно влияет на повышение его производительности. Организм, выполняя какую-либо работу продолжительное время, утомляется. Это прослеживается в снижении работоспособности у человека. Определенное воздействие на

утомление оказывает и окружающая среда, т. е. те условия, в которых протекает работа персонала.

Степень научной разработанности темы. Представительное множество российских ученых занимались изучением качественных и количественных характеристик условий труда, изучением их влияния на работоспособность и производительность труда. Данные вопросы нашли отражение в работах таких авторов, как В.И. Андреева, Ю. Болдырев, Н.В. Братчикова, М.Н. Журавлев, С.А. Иванова, Е.В. Маслов, А. Михайлов, Ю.Г. Одегов, А.В. Петрова, Ю.П. Попов, А.А. Раздорожный, Г.И. Сидоренко и другие. Тем не менее, проблеме совершенствования условий труда персонала в образовательных учреждениях уделено недостаточно внимания.

Вместе с тем проблемы, которые связаны с устранением неблагоприятных условий труда в организациях и на предприятиях в современных условиях рыночной экономики, требуют дальнейших исследований и практического решения.

Объектом исследования МБОУ «Владимировская СОШ» Ивнянского района Белгородской области.

Предметом исследования выступают организационно-экономические и управленческие отношения, определяющие систему совершенствования условий труда.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **задач:**

- 1) изучить теоретические аспекты условий труда персонала;
- 2) дать организационно-экономическую характеристику организации;
- 3) проанализировать систему управления персоналом в МБОУ «Владимировская СОШ»;

4) оценить современное состояние условий труда персонала МБОУ «Владимировская СОШ»;

5) разработать мероприятия по совершенствованию условий труда персонала МБОУ «Владимировская СОШ» и оценить их эффективность.

Практическая значимость данной выпускной квалификационной работы заключается в выявлении проблем и определении наиболее эффективных мероприятий, реализация которых может быть использована в процессе совершенствования условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ».

Информационную базу исследования составляют: Устав МБОУ «Владимировская СОШ» Ивнянского района Белгородской области, Программа развития муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Владимировская средняя общеобразовательная школа» Ивнянского района Белгородской области на 2014-2019 годы, учебная литература, научные труды, статьи периодических изданий.

Основными методами исследования в дипломной работе являются: логический, расчетно-аналитический, графический, экономико-статистический.

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие условий труда и факторы, их определяющие

Изучение условий труда персонала, факторов и показателей начнем с формулирования самого понятия «труд», раскрытия его содержания и сущности. Труд – это своего рода целесообразная деятельность человека, материального (прямо-фиксируемый – физический труд) и нематериального (косвенно-фиксируемый – умственный труд) характера, которая направлена на удовлетворение потребностей отдельных индивидов или общества в целом.

А теперь обратимся непосредственно к трактовкам категории «условия труда» в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Трактовки категории «условия труда», представленные в научных работах отечественных исследователей

№ п/п	Содержание категории «условия труда»	Автор(ы)	Источник
1	2	3	4
1	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника	Братчикова Н.В.	[7, с.80]
2	система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия	Михайлов А.	[17, с.85]
3	совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека	Онищенко Г.Г.	[23, с.5]
4	совокупность факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работника, например, производственно-технические, санитарно-гигиенические, бытовые факторы	Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.	[28, с.469]

Продолжение табл.1.1

1	2	3	4
5	сложное объективное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности [1, 4, 16, 17, 18, 19, 15].	Остапенко Ю.М.	[24, с.88]
6	внешняя среда, производственная обстановка, а также конструктивно-эксплуатационные характеристики применяемой техники, воздействующие на человека и влияющие на его производительность в процессе труда.	Петров М.И.	[25, с.88]

Итак, представив несколько определений, составим из них главное обобщенное понятие.

Условия труда – это совокупность факторов, а именно, социально-экономических, санитарно-гигиенических, организационно-технических, эстетических и социально-психологических факторов, которые образуют систему, повышающую работоспособность и безопасность рабочего в процессе ведения различного рода деятельности.

Данные факторы, способствующие формированию условий труда, разделяют на определенные группы (см. рис. 1.2):



Рисунок 1.2. Факторы, формирующие условия труда

В процессе трудовой деятельности также появляются отрицательные факторы, которые обуславливаются таким понятием, как опасность – одним из свойств среды обитания.

Опасность – это свойство среды обитания, которое ухудшает здоровье, способствует появлению заболеваний или травм, тем самым, оказывая негативное воздействие, на человека.

В зависимости от уровня опасности, уровень изменения состояния здоровья выражается в различных проявлениях. Потеря жизни является последним из них [28, с.221].

Негативные производственные факторы разделяют на опасные факторы и вредные факторы.

Опасный производственный фактор (ОПФ) – это негативный фактор, приводящий к травмам или летальному исходу, его также называют травмирующим фактором. К таким факторам относятся механизмы и движущие

машины, разнообразные перемещаемые грузы и подъемно-транспортные устройства, электрический ток и прочее.

Вредный производственный фактор (ВПФ) – это фактор, отрицательно воздействующий на самочувствие, а при продолжительном влиянии, приводящий к различным заболеваниям.

Используются разнообразные характеристики для осуществления количественной оценки опасностей.

Риск является одним из распространенных видов опасностей, это отношение числа случаев проявления опасности к возможному числу случаев проявления опасности.

Индивидуальный риск подразумевает опасность, для отдельного индивидуума.

Коллективный риск – проявление опасности как для социальной или профессиональной группы людей, так и для целого коллектива.

Приемлемым (допустимым) риском принято называть минимальную величину риска, достигаемую по технологическим, техническим и экономическим возможностям [29, с. 85].

Травмы и несчастные случаи являются результатом влияния на организм человека производственных факторов.

Травма – это повреждение в организме человека, которое возникло в результате влияния на него факторов внешней среды.

Различают следующие виды травм: термические (ожоги, обморожения); механические (нарушение целостности тканей и органов); баротравмы (в связи с быстрым изменением давления атмосферного воздуха); химические (вызванные воздействием химических веществ); психические (вызванные тяжелым психологическим потрясением, например, в результате гибели на глазах коллеги по работе); электротравмы (вызванные воздействием электрического тока).

Комбинированная травма – травма, которая включает электротравму, термическую и механическую травму, возникающие под воздействием электрического тока.

Производственная травма – травма, которая приобретена во время осуществления трудовой деятельности.

Несчастный случай – это событие, являющееся неожиданным и незапланированным, и которое сопровождается травмой.

Несчастный случай на производстве – ситуация, в которой происходит воздействие производственного фактора на работающего при выполнении им задания руководителя или своих трудовых обязанностей.

При длительном воздействии ВПФ на человека может появиться профессиональное заболевание.

Профессиональное заболевание – заболевание, причиной которого послужило влияние на человека в процессе трудовой деятельности вредных производственных факторов. Например, длительное влияние радиации может вызвать лучевую болезнь, а вибрации – виброболезнь и т. д.

Деятельность человека должна быть безопасна, хотя ни один вид деятельности не может быть абсолютно безопасен (нулевых рисков не бывает).

Безопасность определяется как комплексная система мер защиты окружающей среды человека от опасностей, появляющихся в процессе выполнения какой-либо работы. Комплексная система безопасности формируется следующими мерами: организационные, санитарно-гигиенические, нормативно-правовые, технические, лечебно-профилактические и экономические меры.

Безопасностью труда называют такое состояние деятельности человека, при котором обеспечивается приемлемый уровень риска.

Нормативно-правовыми мерами называют систему законодательных актов, законов, правил и норм, регулирующих и регламентирующих безопасность и определяющих требования безопасности.

Организационными мерами является организация рабочего места и рабочей зоны, продолжительности рабочего дня, режима труда и отдыха и т.д.

Экономическими мерами называют механизмы экономического типа, стимулирующие выполнение требований безопасности.

Техническими мерами является применение технических средств и методов, которые обеспечивают безопасность трудовой деятельности.

Что касается санитарно-гигиенических мер, то это такие меры, которые направлены на обеспечение гигиены и санитарии.

Лечебно-профилактическими мерами является витаминизация, лечебное и профилактическое питание, профилактические медосмотры и другое.

Государственной экспертизой условий труда называют ту оценку, при которой объект экспертизы соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

Средствами коллективной и индивидуальной защиты персонала являются технические средства, которые используются для уменьшения или предотвращения воздействия на работников опасных и (или) вредных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – это оценка условий труда на рабочих местах в соответствие с нормативными государственными требованиями охраны труда в целях выявления опасных и (или) вредных производственных факторов и осуществления мероприятий по совершенствованию условий труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в таком порядке, который устанавливает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда [21, с.496].

Вместе с определением «безопасность труда» часто используют определение «охрана труда».

Охраной труда называют систему, направленную на сохранение жизни и здоровья работников в процессе труда, а также включающую в себя организационно-технические, реабилитационные правовые, санитарно-гигиенические, социально-экономические, лечебно-профилактические и иные мероприятия [40, с.187].

Охраной труда является создание здоровых и безопасных условий труда различными средствами. В зависимости от последних охрану труда различают в узком и широком смысле. В широком смысле охрана труда – это такая система мер, направленная на сохранение жизни и здоровья работников в процессе труда, а также включающая социально экономические, санитарно-гигиенические, организационно-технические, правовые, реабилитационные, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

В узком смысле охрана труда – это комплекс мер по направлениям: организационно-техническому, правовому, лечебно-профилактическому, экономическому и др.

Безопасные условия труда – это условия труда, при которых исключено воздействие на работников опасных и (или) вредных производственных факторов, либо уровень данных воздействий не превышает установленных нормативов.

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

Производственной санитарией называют систему технических средств и организационных мероприятий, которые уменьшают и предотвращают воздействие на работников вредных производственных факторов, возникающих в рабочей зоне в процессе труда.

К производственной санитарии относят очистку воздуха в рабочей зоне от вредных веществ, организацию вентиляции и освещения на рабочих местах, защита от различного вида излучений и обеспечение оптимальных и допустимых параметров микроклимата на рабочих местах.

Производственная безопасность – это совокупность организационных мероприятий и технических средств, которые риск воздействия опасных производственных факторов на работающих уменьшают до приемлемого уровня.

Гигиеной труда называют ту область медицины, которая изучает трудовую деятельность людей и производственную среду с точки зрения влияния их на организм, и которая разрабатывает гигиенические нормативы и меры, направленные на предупреждение профессиональных заболеваний и оздоровление условий труда в целом.

Задача гигиены труда – это определение максимально допустимого уровня вредных производственных факторов, оценка тяжести и напряженности труда, классификация условий трудовой деятельности, изучение психофизиологических аспектов трудовой деятельности, а также рациональная организация рабочего места и режима труда и отдыха и т.д.

Из выше сказанного можно сделать вывод:

✓ условия труда – это совокупность факторов, а именно, социально-экономических, санитарно-гигиенических, организационно-технических, эстетических и социально-психологических факторов, которые образуют систему, повышающую работоспособность и безопасность рабочего в процессе ведения различного рода деятельности;

✓ деятельность человека по характеру выполняемых функций можно разделить на две группы – умственный и физический и труд;

✓ в процессе трудовой деятельности в рабочей зоне возникают негативные факторы, которые подразделяют на опасные (травмирующие) и вредные факторы.

1.2 Влияние условий труда на работоспособность персонала

В настоящее время огромное внимание уделяется улучшению условий труда. В большинстве конвенций и рекомендаций МОТ указывается, что

жизнедеятельность и трудовая деятельность людей совпадают в пространстве и времени, иначе говоря, большая часть активной жизни человека проходит на работе.

Следовательно, от условий труда и от продолжительности рабочего дня будет зависеть не только результат труда, но и состояние трудоспособности, общая продолжительность жизни, период социальной активности, физическое здоровье и т.д. Основные понятия, дающие определение взаимосвязи между условиями труда, изображены на рисунке 1.3.



Рис. 1.3 Механизм влияния условий труда

Из рисунка 1.3 видим, что на каждом рабочем месте условия труда – это совокупность санитарно-гигиенических, производственных, эстетических, психофизиологических и социальных факторов, влияющих на человеческий организм, его трудоспособность и работоспособность, настроение и отношение к выполняемой работе.

Рассмотрим отдельные элементы данного рисунка. Понятие «трудоспособность» и «работоспособность» отличаются друг от друга тем, что трудоспособность является качественной чертой личности человека, не относящейся к выполняемой им работе. А работоспособность характеризует не только человеческую трудоспособность, но и его возможность выполнять определенную работу в различных условиях. Таким образом, трудоспособность

человека является основой его работоспособности. Поэтому очень важно уметь различать фазы трудоспособности, связанные с возрастом человека и его физическим здоровьем. Таких фаз пять: расцвет, развитие, становление, прекращение и затухание.

Но, однако, границы трудоспособности, установленные юридическими законами, очень условны. Естественные границы являются более важными. Данные вопросы изучает 2 отрасли – демография и демографическая статистика.

Имеются свои специфические условия воспроизводства и у работоспособности. Различают всего три степени утраты работоспособности человека во время работы – полная, устойчивая и временная.

Полная утрата возникает в старости, при появлении болезней или инвалидности, когда человек становится профессионально непригодным. Устойчивая потеря связана с состоянием физического здоровья человека и его возрастом. А временная утрата работоспособности возникает во время работы (рабочего дня) как результат использования рабочей силы. Но в течение суток происходит полное восстановление работоспособности у человека за счет физиологического отдыха. На работоспособность также оказывают влияние такие факторы как мотивация труда квалификация, техника и организация производства, а также другие социально-экономические и природные факторы, которые отражаются на результативности труда. Большое значение занимает производственная среда.

Производственная среда – это совокупность факторов, которая в процессе трудовой деятельности влияет на работоспособность человека.

Рекомендации МОТ, а также исследования НИИ труда позволяют выделить основные факторы производственной среды, вызывающие у человека утомление и влияющих на его работоспособность в процессе работы: физическое усилие: очень тяжелое, тяжелое, среднее и незначительное; нервное напряжение: повышенное, среднее и незначительное; темп работы: высокий,

средний и умеренный; рабочее положение: очень неудобное, неудобно-стесненное, неудобное, и ограниченное; монотонность работы: повышенная, средняя и незначительная; температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне. Различают пять стадий воздействия указанных факторов: очень высокая, высокая, средняя, повышенная или пониженная, незначительная; загрязненность воздуха: очень сильная, сильная, повышенная, средняя и незначительная; производственный шум(в децибелах): сильный, повышенный и умеренный; вибрация, вращение, толчки. Различают три уровня значений указанных факторов: повышенные, сильные, очень сильные; освещенность в рабочей зоне (в люксах): недостаточная и плохая или ослепляющая.

Все вышеуказанные факторы, определяющие условия труда, действуют по-своему. Их влияние учитывается отдельно в процессе аттестации и паспортизации по каждому рабочему месту и далее отражается винтегральной оценке условий труда. Единую оценку условий труда, а также ее элементы принято учитывать также при проектировании форм и методов организации трудовой деятельности, составлении графиков труда и отдыха, организации оплаты труда, разработке норм труда. В общем, условия труда оказывают большое влияние на все элементы организации труда.

Таким образом, все вышеуказанные факторы производственной среды имеют психологические и физиологические границы.

Психологическая граница – это норматив, за пределами которого персоналом ощущаются неудобства в работе. Например, 7 дб – это нормальный производственный шум, а 85 дб – допустимая психологическая граница.

Физиологическая граница – это норматив, при превышение которого требуется приостановки работ. Так, 120 дб – физиологическая граница для производственного шума.

Факторы личностного порядка (состояние здоровья, отношение к труду и настроение) тоже оказывают влияние на работоспособность человека. Определенных измерителей влияния факторов личностного порядка на

результативность труда нет. А вот прирост выработки в единицу времени при неизменных условиях производственной среды и качественного состояния рабочей силы может быть косвенным измерителем.

В жизни не бывает случаев, при которых одновременно действовали бы все факторы на рабочем месте. На одном рабочем месте возможно действие приблизительно трех факторов.

Таким образом, выделяют десять факторов, которые вызывают у человека усталость и влияют на работоспособность человека: нервное напряжение, физическое усилие, темп работы, производственный шум, рабочее положение, температура, тепловое излучение, влажность, освещенность и вибрация в рабочей зоне. А также на работоспособность человека оказывают влияние факторы личностного порядка – настроение, состояние здоровья и отношение к труду.

1.3 Методы и показатели оценки условий труда персонала

На практике в первую очередь для оценки условий труда устанавливают, соответствует ли нормам санитарно-гигиенических показателей значения параметров микроклимата (относительная влажность, температура и скорость движения воздуха), уровни вибрации и шума, параметры световой среды, а также тяжесть и напряженность труда.

Оценка условий труда производится по различным параметрам и показателям.

✓ Оценка условий труда по параметрам микроклимата (температура, скорость движения воздуха и относительная влажность). Показатели микроклимата обеспечивают поддержание оптимального или допустимого теплового состояния организма и сохранение теплового баланса человека с окружающей средой.

Гигиенические требования к показателям микроклимата производственных помещений устанавливают Санитарные Правила и Нормы

(СанПиН) с учетом времени выполнения, интенсивности энергозатрат работающих и периодов года, таблица 1.2.

Таблица 1.2

Оптимальные нормы параметров микроклимата в рабочей зоне

Период года	Категория работ (по уровням энергозатрат, Вт)	Температура воздуха, °С	Относительная влажность воздуха, %	Скорость движения воздуха не более, м/с
Холодный	Ia (до 139)	22–24	60–40	0,1
	Iб (140–174)	21–23	60–40	0,1
	IIa (175–232)	19–21	60–40	0,2
	IIб (233–290)	17–19	60–40	0,2
	III (более 290)	16–18	60–40	0,3
Теплый	Ia (до 139)	23–25	60–40	0,1
	Iб (140–174)	22–24	60–40	0,1
	IIa (175–232)	20–22	60–40	0,2
	IIб (233–290)	19–21	60–40	0,2
	III (более 290)	18–20	60–40	0,3

- ✓ Оценка параметров световой среды на рабочем месте.

Нормирование освещения осуществляется на основании строительных норм и правил СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение». Согласно СНиП (Строительным Нормам и Правилам) 23-05-95 принято отдельное нормирование естественного, искусственного и совмещенного освещений производственных зданий.

Освещенность определяется по формуле:

$$E=F/S, \quad (1.1)$$

где F - световой поток;

S - поверхность площадью 1 м².

- ✓ Оценка условий труда по виброакустическим факторам.

Шумом называют сочетание звуков бессистемного характера различной частоты и интенсивности, которые оказывают негативное воздействие на организм человека.

Звуком является колебательное движение частиц упругой среды, которое распространяется в виде волн. Максимально допустимые уровни звука для трудовой деятельности разных категорий напряженности и тяжести на рабочем месте в децибелах (дБа) рассмотрим в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Предельно допустимые уровни звука на рабочих местах для трудовой деятельности разных категорий тяжести и напряженности в дБа.

Категория напряженности трудового процесса	Категория тяжести трудового процесса				
	легкая физическая нагрузка	средняя физическая нагрузка	тяжелый труд 1 степени	тяжелый труд 2 степени	тяжелый труд 3 степени
Напряженность легкой степени	80	80	75	75	75
Напряженность средней степени	70	70	65	65	65
Напряженный труд 1 степени	60	60	-	-	-
Напряженный труд 2 степени	50	50	-	-	-

В настоящее время общепринято характеризовать интенсивность шума в уровнях звукового давления, определяемых по формуле:

$$I = (P^2)_{\text{т}} / Z_s, \quad (1.2)$$

где I – интенсивность звука;

P – звуковое давление;

Z_s – удельное акустическое сопротивление среды;

(т) – усреднение по времени.

Вибрация называют движения механические, колебательные, которые передаются телу человека, оказывают на его психомоторную работоспособность отрицательное влияние. Методом интегральной оценки по частоте нормируемого параметра проводят гигиеническую оценку уровня воздействующей на персонал вибрации. Для оценки условий труда при этом рассчитывают или измеряют скорректированное значение виброскорости или виброускорения.

✓ Оценка условий труда по биологическому фактору.

В различных отраслях промышленности, например, в здравоохранении работники контактируют с живыми клетками и спорами, микроорганизмами, которые входят в препараты бактериального типа. У них возможно возникновение при этом профессиональных заболеваний и проявление реакций аллергического типа. Поэтому, как и для химического, так и для биологического фактора устанавливают максимально допустимые концентрации в воздухе рабочей зоны.

✓ Оценка тяжести труда.

На некоторых рабочих местах, где работник получает большую нагрузку на опорно-двигательный аппарат, учитывают тяжесть труда. На других, где преимущественно нагрузка на органы чувств, эмоциональную и нервную систему, следует оценивать напряженность труда. А есть также рабочие места, на которых оцениваются и напряженность и тяжесть труда.

Тяжесть труда обычно оценивают по ряду показателей, которые выражены в эргометрических величинах. Они характеризуют трудовой процесс участвующего в нем человека, независимо от его персональных особенностей. Выделяют несколько основных показателей тяжести трудового процесса, такие как масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, физическая динамическая нагрузка, стереотипные рабочие движения, рабочая поза, статическая нагрузка, перемещение в пространстве, а также наклоны корпуса.

Все вышеперечисленные показатели оцениваются количественно и измеряются в соответствии с гигиеническими нормами. При выполнении работ, связанных в разные смены с неодинаковыми физическими нагрузками, оценку тяжести трудового процесса, следует проводить по средним показателям, характеризующим 2-3 смены. А что касается массы перемещаемого и поднимаемого груза вручную, а также наклоны корпуса оценивают по максимальным значениям.

✓ Оценка напряженности труда работников

Проведение данной оценки основано на анализе труда и его структуры, изучающихся в течение всего рабочего дня путем хронометражных наблюдений, в течение не менее 1 недели. Данный анализ основывается на учете всех производственных факторов, которые создают возможность появления нервно-эмоциональных состояний. Все показатели трудового процесса выражаются как количественно, так и качественно. Они сгруппированы по видам нагрузок: сенсорные, монотонные интеллектуальные, эмоциональные и режимные нагрузки.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что оценка эффективности условий труда производится по показателям, продемонстрированным в таблице 1.4:

Таблица 1.4

Показатели оценки эффективности условий труда

№	Название показателя	Формула	Расшифровка
1	2	3	4
1	Температура воздуха в рабочей зоне	$t = t_q - k(t_q - t_c)$	t_q – показания зачерненного термометра; k – константа прибора, указанного в его паспорте; t_c – показания посеребренного термометра.
2	Коэффициент естественной освещенности	$e_m = (E_B^m / E_H) * 100\%$	E_B^m – освещенность в точке m ; E_H – наружная освещенность в горизонтальной плоскости.
3	Уровень шума	$I = (P^2)t / Z_s$	I – интенсивность звука; P – звуковое давление; Z_s – удельное акустическое сопротивление среды; (t) – усреднение по времени.
4	Звуковая мощность	$L_w = 10 * \lg (w_1 / w_0)$	w_1 – звуковая мощность вблизи источника; w_0 – пороговая величина звуковой мощности.
5	Виброакустический фактор	$P = m * v$	P – мощность вибрационного процесса; m – масса объекта; v – скорость механического колебания.

1	2	3	4
6	Тяжесть и напряженность труда	$T = x_{\max} + \frac{[(6 - x_{\max}) \sum x_i]}{[6(N - 1)]}$	x_{\max} – наивысшая из полученных частных балльных оценок; N – общее число факторов; x_i – балльная оценка по i-му из учитываемых факторов (частная балльная оценка); n – число учитываемых факторов без учета одного фактора x_{\max} .
7	Коэффициент условий труда	$K = 1,2 - \sum x / n$	K – коэффициент условий труда; $\sum x$ – сумма классов условий труда; n – число классов условий труда.

Измерить показатели условий труда можно не только вышеперечисленными формулами, но и специальными приборами.

Вывод по главе 1.

Условия труда – это совокупность социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических факторов, образующих систему, целью которой является улучшение работоспособности и безопасность рабочего. Было выяснено, что условия труда оказывают большое влияние на персонал, его трудоспособность и работоспособность.

Выделяют десять факторов, влияющих на работоспособность человека и вызывающих у него усталость: физическое усилие, нервное напряжение, темп работы, рабочее положение, производственный шум, температура, влажность и тепловое излучение, вибрация и освещенность в рабочей зоне. А также факторы личностного порядка – настроение, отношение к труду и состояние здоровья.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В МБОУ «ВЛАДИМИРОВСКАЯ СОШ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика МБОУ «Владимировская СОШ»

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Владимировская средняя общеобразовательная школа» расположено по адресу: Белгородская область, Ивнянский район, село Владимировка, ул. Победы, 44. Контактные данные и реквизиты отображены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Контактные данные и реквизиты МБОУ «Владимировская СОШ»

ОГРН	1023100836439
ИНН	3109003005
КПП	310901001
БИК	041403633
ОКВД	80.21.2
Код ОКПО	54648815
Код ОКАТО	14238800300
Вид собственности	Государственная
Организационно-правовая форма	Бюджетное учреждение
Телефон	(8-47-243) 41-2-74
Адрес электронной почты	shkola-vladimirovka@yandex.ru
Адрес школьного сайта	http://vladim-school.narod.ru
Фактический и Юридический адрес	309130, Белгородская область, Ивнянский район, село Владимировка, улица Победы, 44.

Школа имеет богатую историю и традиции, является неотъемлемой частью образовательной системы Ивнянского района Белгородской области. На сегодняшний день обновление содержания образования, новый мотивационный уровень, разновариантность и индивидуализация процессов обучения, воспитания и развития поставили вопрос об управлении качеством общего образования как средства создания благоприятных условий для успешного обучения; для развития интеллектуальных способностей детей, их психологического развития; для сохранения здоровья при активном

сотрудничестве с семьей; для воспитания гражданина, способного к адаптации и активной жизни в современных условиях.

В 2015-2016 учебном году в МБОУ «Владимировская СОШ» обучается 60 учащихся. Согласно Уставу школы образовательный процесс осуществляется в соответствии с уровнями образовательных программ 3-х ступеней обучения:

- 1) I ступень: 1-4 классы – 27 учащихся,
- 2) II ступень: 5-9 классы – 25 учащихся,
- 3) III ступень: 10-11 классы – 8 учащихся.

Управление школой осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом школы (Приложение 1) на основе принципа гласности, открытости, демократии и самоуправления.

Существует несколько видов организационной структуры: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизионная, матричная и множественная. Для МБОУ «Владимировская СОШ» характерна линейная организационная структура (см. рис. 2.2).



Рис. 2.1 Схема организационной структуры МБОУ «Владимировская СОШ»

Исходя из рисунка 2.1, мы видим, что организационная структура МБОУ «Владимировская СОШ» является линейно-функциональной, то есть, основывается на соблюдении единоначалия, распределения функций между структурными подразделениями и линейном построении данных подразделений (Приложение 2).

Анализируя организационную структуру МБОУ «Владимировская СОШ», мы выяснили, что во главе школы стоит Педагогический совет, затем Директор школы. Ему подчиняются: Зам.директора, курирующий учебно-воспитательную работу, Зам.директора, курирующий воспитательную работу и Завхоз. Им в свою очередь подчиняются 4 методических объединения (МО): МО учителей естественно-математических дисциплин, МО учителей начальных классов, МО учителей гуманитарных дисциплин и МО классных руководителей.

А самой последней составляющей организационной структуры школы являются учащиеся. Они подчиняются всем выше перечисленным.

Таким образом, все работники и учащиеся подчиняются директору школы и педагогическому совету, и наделены, в свою очередь, полномочиями и ответственностью за результаты своей деятельности.

Структура управления в школе построена так, чтобы обеспечивать возможное сочетание общественных и государственных начал в интересах всего персонала, участвовавшего в данном процессе. Она направлена на реализацию прав работников школы, учеников и их родителей, определенных законом РФ «Об образовании»: на удовлетворение интересов и потребностей всех участников образовательного процесса, участие в управлении школой, разрешение конфликтов и противоречий между всеми участниками образовательного процесса.

Управленческая деятельность в школе состоит из трех блоков: государственное управление, общественное управление и самоуправление. Это

позволяет предоставить возможность управления школой родителям (Общешкольный родительский комитет, классные родительские комитеты), педагогам (Общее собрание трудового коллектива, Педагогический совет) и ученикам (Совет обучающихся).

Управление школой осуществляется через скоординированную структуру управленческих единиц: Совет Школы, Педагогический совет, Местный общественный Фонд содействия и развития МБОУ «Владимировская СОШ».

В школе функционируют службы социального, логопедического, психолого-педагогического сопровождения, а также работает преподаватель-организатор ОБЖ.

Родительский комитет – это орган самоуправления школы, во главе которого есть председатель. Родительский комитет подотчетен и подчиняется общешкольному родительскому собранию. Срок полномочий – 1 год. В состав комитета входит заместитель директора, курирующий воспитательную работу с детьми.

Административное управление осуществляется заместителями директора и самими директором. Второй определяет структуру и должностные обязанности работников, осуществляет руководство всеми направлениями работы школы, а также обеспечивает эффективное сотрудничество и взаимодействие с вышестоящими органами и органами местного самоуправления.

Методический совет создан для того, чтобы координировать деятельность всех структурных подразделений методической службы. Его цель - консультировать по вопросам организации методической работы.

Педагогические работники входят в состав педагогического совета, который действует постоянно. Заседание педагогического совета созывается по мере необходимости, но не реже 1 раза в четверть. Решения принимаются посредством голосования, являются правомочными и обязательными для всех членов трудового коллектива. В школе разработано Положение о

педагогическом совете, в соответствии с которым он действует.

Созывается совместно с профсоюзным комитетом и администрацией учреждения либо профсоюзным комитетом или администрацией самостоятельно Общее собрание трудового коллектива. На данном собрании происходит принятие и рассмотрение Устава школы, изменения и дополнения, вносимые в него. А также происходит избрание Совета школы, его председателя и определяет срок их полномочий.

Если в Собрании участвует больше половины коллектива, оно считается правомочным. В виде открытого голосования большинством голосов членов коллектива принимаются решения общего собрания, которое созывается по мере необходимости, один или два раза в год.

По данным таблицы 2.2 можно охарактеризовать экономическую характеристику, то есть поступления и выплаты МБОУ «Владимировская СОШ» на три года.

Таблица 2.2

Основные экономические показатели поступлений и выплат учреждения за 2014-2016 гг., руб.

№ п/п	Наименование показателя	Операции по лицевым счетам, открытым в органах Федерального казначейства			2016 г. в % к 2014 г.
		2014 год	2015 год	2016 год	
1	2	3	4	5	6
1	Поступления, всего	9967400	10489300	10954700	9,9
2	Выплаты, всего	9967400	10489300	10954700	9,9
	в том числе:				
2.1	Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда, всего	6905000	7360700	7826100	13,3
	из них:				
2.1.1	Заработная плата	5288200	5638100	5995600	13,3
2.1.2	Прочие выплаты	19800	19800	19800	-
2.1.3	Начисления на выплаты по оплате труда	1597000	1702800	1810700	13,3
2.2	Оплата работ, услуг:	1259900	1259900	1259900	-
	из них:				
2.2.1	Услуги связи	6000	6000	6000	-
2.2.2	Транспортные услуги	3300	3300	3300	-

Продолжение табл. 2.2

1	2	3	4	5	6
2.2.3	Коммунальные услуги	873100	873100	873100	-
2.2.4	Работы, услуги по содержанию имущества	49700	49700	49700	-
2.2.5	Прочие работы, услуги	327800	327800	327800	-
2.3	Социальное обеспечение, всего	724400	790600	790600	9,1
2.4	Поступление нефинансовых активов	684800	684800	684800	-

По данным таблицы 2.2 видно, что в 2016 г., в отличие от 2014 г. планировалось больше поступлений на школу. На протяжении данного периода произошло увеличение отчислений на оплату труда, а так же заработную плату персонала. Отчисления на оплату труда в 2016 году составили 7826100 рублей, что по сравнению с 2014 годом на 13,3 % больше. На прочие выплаты планировалось выделить одинаковую сумму, так же как и на оплату работ, услуг. Что касается социального обеспечения, в 2014 г. было выделено на 9,1 % меньше, чем планировалось выделить в 2016 г. Данные изменения связаны не только с повышением заработной платы на данный период на 13,3 %, но и с планируемым увеличением численности штата.

Образовательное учреждение финансируется из федерального бюджета или бюджета государственного внебюджетного фонда на основе сметы доходов и расходов. МБОУ «Владимировская СОШ» Ивнянского района Белгородской области платных образовательных услуг не оказывает. Стипендии и иные виды материальной поддержки в МБОУ «Владимировская СОШ» не предоставляются.

Таким образом, можно сделать вывод, что представленная организационная структура демонстрирует тот факт, что управление школой – многофакторный процесс. В школе используется линейно-функциональная модель управления, обеспечивающая личностный рост всех субъектов образовательного процесса. Существующая структура школы на современном

этапе соответствует функциональным задачам и Уставу ОУ

2.2 Анализ системы управления персоналом в МБОУ «Владимировская СОШ»

Проводя анализ системы управления персоналом в МБОУ «Владимировская СОШ» следует рассмотреть следующие процессы:

- ✓ Отбор и набор персонала.

Одно из основных направлений в работе с персоналом – набор сотрудников. В этом контексте можно говорить о трех аспектах, таких как планирование потребности в кадрах, их поиск и подбор.

В МБОУ «Владимировская СОШ» при проведении поиска потенциальных работников используются как внешние, так и внутренние источники найма персонала. Большой упор делается на внутренние источники. Один работник может совмещать несколько должностей. Так, например, учитель истории преподает музыку, завуч – труды, учитель начальных классов – информатику в среднем звене, рисование. Цуканов В.А. имеет две должности – водитель и завхоз, Крючкова Л.И. – уборщица и кухонный работник.

При использовании именно внутренних источников привлечения персонала, происходит быстрое заполнение освободившихся вакансий, тратится минимальное количество средств, претенденты хорошо знают организацию, да и процесс тяжелой адаптации отсутствует.

Школа также активно пользуется объявлениями о вакансиях в печатных СМИ. На данный момент 65 % учителей являются выпускниками школ Ивнянского района.

Для образовательного учреждения закрыт такой способ поиска персонала, как кадровые агентства, поскольку в бюджете не заложены средства на подобные услуги.

Кроме того, сведения о вакансиях в школе направляются в районное управление образованием, куда может позвонить педагог, ищущий работу. С процессом подбора персонала складывается интересная ситуация.

Исходя из здравого смысла, очевидно, что эта процедура для школы обязательна, тем более что у всех на слуху ситуации жесткого обращения учителей со школьниками. Ясно, что работа с детьми очень ответственна, кандидату нужно обладать рядом личностных качеств, а главное – не иметь противопоказаний.

В образовательном учреждении процессом подбора персонала занимается директор, параллельно совмещая руководящую работу с делопроизводством. Обычно все сводится к изучению трудовой книжки и беседе с кандидатом.

Основным источником пополнения персонала МБОУ «Владимировская СОШ» в части молодых специалистов являются ведущие вузы, в первую очередь НИУ «БелГУ» и БГТУ им. В.Г. Шухова, а также педагогические колледжи и училища города Белгорода.

Школа не допускает дискриминации при приеме на работу по любым мотивам, строго соблюдая требования действующего законодательства РФ.

Подбор персонала начинается с определения, какой специалист необходим в данный момент учреждению. На каждую должность существует своя должностная инструкция, в которой указаны квалификационные требования, предъявляемые к должности.

При отборе выпускников учебных заведений оцениваются следующие качества: желание работать в отрасли «образование», желание работать в МБОУ «Владимировская СОШ», успеваемость по основным дисциплинам, активность, самостоятельность, инициативность.

При отборе специалистов оцениваются следующие качества: квалификация и опыт работы по профилю вакансии, желание работать в МБОУ «Владимировская СОШ», владение современными технологиями.

При отборе заместителей директора школы оцениваются такие качества: квалификация и опыт работы по профилю вакансии, а также опыт руководящей работы; согласие с принципами командного стиля работы; инициативность и самостоятельность.

✓ Адаптация новых сотрудников.

При поступлении на работу в МБОУ «Владимировская СОШ» не проводится стажировка на рабочем месте, следовательно, не назначается и ответственный за стажировку.

В целом можно говорить об эффективной адаптации работника в школе благодаря её коллективу, так как в коллективе очень теплые и дружеские отношения.

В МБОУ «Владимировская СОШ» отсутствует положение об адаптации персонала, но вместо этого организуется специальная адаптационная программа для сотрудников, только принятых в штат. Этапы адаптационной программы описаны в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Этапы адаптационной программы в МБОУ «Владимировская СОШ»

Этапы	Содержание этапов	Регламентирующие документы
1 этап	Встреча с администрацией и коллективом школы.	Положение об адаптации персонала отсутствует.
2 этап	Экскурсия по школе.	
3 этап	Проведение инструктажа по технике безопасности.	
4 этап	Знакомство с нормативно-правовой базой.	

Изучив таблицу 2.3, мы можем сделать вывод, что Программа адаптации персонала в МБОУ «Владимировская СОШ», включает в себя встречу с администрацией и коллективом школы, экскурсию по школе, инструктаж по ТБ и знакомство с нормативно-правовой базой.

✓ Наставничество. Система наставничества, действующая в МБОУ «Владимировская СОШ», служит для передачи знаний и навыков от ветеранов

– молодым специалистам.

Наставниками назначаются заместители директора или педагоги, имеющие желание заниматься кураторской деятельностью и обладающие необходимыми практическими навыками для молодых специалистов, начинающих педагогическую и административную работу. Этапы системы наставничества описаны в таблице 2.4.

Таблица 2.4
Система наставничества в МБОУ «Владимировская СОШ»

Этапы	Содержание этапов	Регламентирующие документы
1	2	3
1 этап. Адаптационный	Педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого учителя. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках, для составления конкретной программы адаптации.	Положение о наставничестве МБОУ «Владимировская СОШ» (Приложение 3)
2 этап. Основной	Наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.	
3 этап. Контрольно-оценочный	Наставник может проверить уровень профессиональной компетентности молодого учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.	

Изучив таблицу 2.4, мы можем сделать вывод, что в МБОУ «Владимировская СОШ» наставничество осуществляется в три этапа в соответствии с Положением о наставничестве школы (Приложение 3).

✓ Продвижение и передвижение персонала.

При назначении на руководящие должности соблюдается принцип конкурсного отбора, но конечное решение о назначении принимает директор. Повышение в должности сотрудников осуществляется, как правило, по результатам регулярной (ежегодной) оценки.

При передвижении сотрудника с одной должности на другую

учитываются как интересы сотрудника, так и интересы школы. В том числе рассматривается возможность замены сотрудника на прежней должности и соответствие квалификации сотрудника требованиям новой должности.

✓ Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Аттестация проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Рассмотрим этапы проведения аттестации педагогических сотрудников в таблице 2.5.

Таблица 2.5

Этапы проведения аттестации персонала школы

Этапы	Содержание этапов	Регламентирующие документы
Этап 1.	Постановка целей.	Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности МБОУ «Владимировская СОШ» (Приложение 4)
Этап 2.	Разработка профиля компетенций	
Этап 3.	Определение групп оценивающих	
Этап 4.	Составление анкет для каждой категории оценщиков.	
Этап 5.	Проведение оценки.	
Этап 6.	Обработка результатов оценки	
Этап 7.	Отчет сотруднику (способ обратной связи).	

Таким образом, исходя из таблицы 2.5, мы можем отметить, что аттестация педагогических работников и администрации сотрудников школы осуществляется в несколько этапов в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности МБОУ «Владимировская СОШ» (Приложение 4).

✓ Обучение персонала.

Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения школы. Каждый руководитель проходит обучение

1 раз в 3 года. Обучение руководителей нацелено на развитие у них управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений), умения работать в условиях программного управления, требований к срокам и качеству выполняемой работы, навыка командного стиля работы, повышения квалификации в профессиональной сфере и изучение нормативно-правовой базы.

Обучение руководителей проводит Областное автономное учреждение «Центр охраны труда Белгородской области» 1 раз в 5 лет. А в школе руководители проводят обучение сотрудников по охране труда, технике безопасности и другим аналогичным направлениям, предписываемым действующим законодательством в определенном порядке (Приложение 5).

Школа считает необходимым поддерживать профессиональную квалификацию специалистов путем организации регулярного обучения каждого из них (как правило, не реже 1 раза в 3 года) как в ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования», так и путем организации муниципальных и региональных обучающих семинаров на базе других образовательных учреждений, предоставления методического дня педагогам, занятым инновационной деятельностью.

В Образовательном учреждении сотрудникам оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса; предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсового обучения; создаются условия, оказывающие поддержку обучения сотрудников в аспирантуре; создаются условия для самообразования.

В Образовательном учреждении ежегодно осуществляется анализ запросов педагогов на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Образовательного учреждения.

✓ Материальное стимулирование персонала является также одной из самых важных составляющих работы организации. Оно используется для повышения

трудовой активности работников организации. Это могут быть различные бонусы, премирование, подарки, поощрения за успехи в работе, а также формы материального неденежного стимулирования, которые описаны в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Владимировская СОШ» (Приложение 6).

✓ Дисциплина труда – это соблюдение работниками и администрацией правовых норм (общеобязательных правил поведения), определяющих обязанности работников и порядок их выполнения в процессе труда в учреждении, а также обязанности администрации учреждения по организации трудового процесса, включая обязанность применять меры поощрения за образцовый труд и привлекать при необходимости к ответственности за недобросовестное отношение к труду.

Трудовые обязанности работников школы и порядок их выполнения, а также обязанности администрации по организации трудового процесса устанавливаются законодательством о труде и законодательством об образовании, уставом школы, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка школы, утверждаемыми общим собранием работников школы по представлению администрации.

✓ Безопасность труда.

Вопрос безопасности обучающихся и работников является одним из наиболее важных и сложных в системе работы образовательного учреждения. Комплекс мероприятий в области охраны труда подразумевает такие направления деятельности, как создание безопасных условий пребывания школьников и персонала, соблюдение санитарно-гигиенического режима, мер противопожарной безопасности, обучение безопасному поведению, нормам и правилам охраны труда, ведению обязательной документации, определяемой номенклатурой дел.

В целях обеспечения пожарной безопасности проводятся мероприятия, формирующие у учащихся и персонала способности и навыки по действиям в

ЧС (учебная эвакуация детей из здания школы); обеспечивается наличие и выполнение нормативно-правовой документации по обеспечению пожарной безопасности, агитационно-просветительских материалов (стенды «Уголок по ГО», «Пожарная безопасность» и др.). Во всех кабинетах школы есть инструкции по пожарной безопасности (Приложение 7).

В целях обеспечения антитеррористической безопасности проводятся мероприятия по недопущению на территорию и в здание школы посторонних лиц. Разработан механизм действий персонала школы и учащихся и в случае возникновения террористической угрозы. Для предупреждения и предотвращения террористических актов в здании школы и на прилегающей территории разработана «Инструкция по противодействию терроризму» (Приложение 8), требования которой должны строго соблюдать постоянный состав (руководители, педагоги, служащие, рабочие) и обучающиеся МБОУ «Владимировская СОШ».

В школе разработан план эвакуации на случай возникновения ЧС (Приложение 9). К плану эвакуации разработаны инструкции персоналу, администрации и учителям. В здании школы имеется система видеонаблюдения.

Таким образом, в школе ведётся большая работа по созданию безопасных условий сохранения жизни и здоровья обучающихся и работников, а также материальных ценностей школы от возможных несчастных случаев, пожаров, аварий и других чрезвычайных ситуаций.

Школа укомплектована педагогическими, административными и вспомогательными кадрами, которые являются важнейшим ресурсом школы.

Администрация школы успешно взаимодействует с системой повышения квалификации на областном и районном уровнях. Школа включена в региональную систему повышения квалификации. 100% педагогов владеют современными образовательными технологиями и применяют ИКТ в образовательно-воспитательном процессе.

Ответственность за реализацию кадровой политики в МБОУ «Владимировская СОШ» лежит на руководителе – директоре. Он является организатором всей работы по данному направлению. Основной функцией директора школы является координация усилий всех участников образовательного процесса через Управляющий совет, педагогический совет, методический совет.

Проанализируем основные кадровые процессы в МБОУ «Владимировская СОШ».

Коэффициент оборота по приему рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{пр}} = V/C, \quad (2.1)$$

где $K_{\text{пр}}$ - коэффициент оборота по приему;

V - число принятых за период;

C - среднесписочная численность за период.

$$K_{\text{п к.2014}} = 5/24 = 0,2 \quad (2.1)$$

$$K_{\text{п к.2015}} = 3/25 = 0,12$$

$$K_{\text{п к.2016}} = 4/25 = 0,16$$

Коэффициент оборота по выбытию рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{в}} = H/C, \quad (2.2)$$

где $K_{\text{в}}$ - Коэффициент оборота по выбытию;

C - среднесписочная численность за период;

H - Число выбывших за период по всем поводам.

$$K_{\text{в к.2014}} = 4/24 = 0,16 \quad (2.2)$$

$$K_{\text{в к.2015}} = 4/25 = 0,16$$

$$K_{\text{в к.2016}} = 3/25 = 0,12$$

Коэффициент постоянства кадров рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{пс}} = (Ч_{\text{п}} - H) / C, \quad (2.3)$$

где $Ч_{\text{п}}$ - численность сотрудников, полностью проработавших в анализируемом отчетном периоде;

H - Число выбывших за период по всем поводам;

С - среднесписочная численность за период.

$$К_{п. с. 2014} = (24-4)/24=0,83 \text{ (2.3)}$$

$$К_{п. с. 2015} = (25-4)/25=0,84$$

$$К_{п. с. 2016} = (25-3)/25=0,88.$$

Коэффициент текучести кадров рассчитывается по формуле:

$$K_{тк} = S + A / C, \quad (2.4)$$

где $K_{тк}$ - коэффициент текучести кадров;

S - Уволенные по собственному желанию;

A - уволенные за трудовую дисциплину;

C - среднесписочная численность за период:

$$K_{т. к. 2014} = (4+0)/24 = 0,17 \text{ (2.4)}$$

$$K_{т. к. 2015} = (3+0)/25 = 0,12$$

$$K_{т. к. 2016} = (3+0)/25 = 0,12$$

Коэффициент absenteeизма рассчитывается по формуле:

$$M = T / Y * C, \quad (2.5)$$

где M - коэффициент absenteeизма;

T - Общее количество пропущенных персоналом рабочих дней;

Y- Количество раб.дней за период;

C - среднесписочная численность персонала.

$$K_{а. б. 2014} = 192 / (247 * 24) = 0,03 \text{ (2. 5)}$$

$$K_{а. б. 2015} = 113 / (247 * 25) = 0,01$$

$$K_{а. б. 2016} = 126 / (247 * 25) = 0,02$$

Обобщим основные кадровые процессы в МБОУ «Владимировская СОШ» в таблицу 2.6.

Таблица 2.6

Анализ основных кадровых процессов МБОУ «Владимировская СОШ»

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в % к 2014 г., %
1	2	3	4	5
Численность персонала на начало года, чел.	24	25	25	104,2

Среднесписочная численность работников, чел.	24	25	25	104,2
Принято всего, чел.	5	3	4	80
Выбыло всего, чел.	4	4	3	75

Продолжение табл. 2.6

1	2	3	4	5
в т.ч. по сокращению штатов	-	1	-	-
- по собственному желанию:	4	3	3	75
- за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-	-
Численность на конец года, чел.	25	24	26	104
Коэффициент оборота по приему	0,2	0,12	0,16	80
Коэффициент оборота по выбытию	0,16	0,16	0,12	75
Коэффициент постоянства кадров	0,83	0,84	0,88	106
Коэффициент текучести кадров	0,17	0,12	0,12	70,6
Коэффициент абсентеизма	0,03	0,01	0,02	66,7

Анализируя таблицу 2.6, можно пронаблюдать следующее:

Данные таблицы 2.7 показывают, что в МБОУ «Владимировская СОШ» за 2016 г. наблюдалось всего 3 случая увольнения, тогда как количество принятых работников составило 4 чел., 24 работника работают на предприятии как минимум с 2014 г. По приведенным данным видно, что наиболее благополучным из сравниваемых периодов является 2014 г. В 2014 г. наиболее высок коэффициент оборота по приему (0,2).

Таким образом, можно сделать следующие выводы: коэффициент текучести кадров отчетного периода по отношению к базисному снизился, что говорит о нормальной системе отбора и найма персонала. Коэффициенты оборота по приему и выбытию, также снизились, что говорит об укомплектованности кадрами и о низкой текучести персонала в организации. Коэффициенты стабильности коллектива незначительно изменились, что говорит также о низкой текучести персонала, а также о постоянстве кадров.

Проанализируем персонал МБОУ «Владимировская СОШ» по численности в таблице 2.7:

Таблица 2.7

Структура и укомплектованность персоналом в МБОУ «Владимировская СОШ»

Показатели	2014 г.			2015 г.			2016 г.		
	Кол-во должностей	Кол-во физ.лиц	Укомплектованность	Кол-во должностей	Кол-во физ.лиц	Укомплектованность	Кол-во должностей	Кол-во физ.лиц	Укомплектованность
Персонал всего, в том числе:	30	24	24	29	25	25	29	25	25
Руководители	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Пед. работники и учителя	17	13	13	17	14	14	17	14	14
Другие рабочие	11	9	9	10	9	9	10	9	9

Анализируя таблицу 2.7, следует учитывать совмещение должностей, так как физических лиц меньше, чем должностей в школе. А также видим, что за 3 года в МБОУ «Владимировская СОШ» произошли изменения в кадровом составе пед.работников и учителей, 2014 учебный год отличается от 2015 и 2016 тем, что в 2014 было 13 пед.работников и учителей (в 2015 и 2016 – 14), а количество руководителей и других рабочих не менялось. В 2014 году под сокращение попала должность гардеробщика.

Таблица 2.8

Распределение персонала в МБОУ «Владимировская СОШ» по возрасту в 2014-2016 гг.

Группы работников по возрасту, лет	Всего (чел. / %)	Руководители		Пед. работники и учителя		Другие рабочие	
		Кол-во	% по группе руковод.	Кол-во	% по группе пед.раб.	Кол-во	% по группе рабочих
До 20		-	-	-	-	-	-
20 – 30	2 / 8	-	-	1	7,2	1	11,11
30 – 40	7 / 28	-	-	3	21,4	4	44,45
40 – 50	7 / 28	2	100	5	35,7	-	-
50 – 60	7 / 28	-	-	5	35,7	2	22,2

Свыше 60	2 / 8	-	-	-	-	2	22,2
Итого	25 / 100	2	100	14	100	9	100

В итоге, в школе работают руководители в возрасте от 40 до 50 лет – 2 человека (8%), пед.работники и учителя – 14 человек (56%) и другие рабочие – 9 человек (36%).

В основном в школе работает персонал от 40 до 60 лет, т.е. доминируют эти возрастные категории.

Таблица 2.9

Анализ персонала в МБОУ «Владимировская СОШ» по полу 2014-2016 гг.

Группы работников по полу	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	Удельный вес, %	Кол-во	Удельный вес, %
Руководители	-	-	2	8
Пед.работники и учителя	1	4	13	52
Другие рабочие	1	4	8	32
ИТОГО:	2	8	23	92

Анализируя персонал по гендерному признаку (Таблица 2.9), мы видим, что в МБОУ «Владимировская СОШ» количество женщин превосходит количество мужчин, так как в коллективе 2 мужчины (8%) и 23 женщины (92%). Таким образом, в школе по гендерному признаку доминируют женщины.

Таблица 2.10

Распределение работников МБОУ «Владимировская СОШ» по трудовому стажу в 2016 г.

Группы работников по стажу, лет	Всего (чел / %)	Руководители		Пед. работники и учителя		Другие рабочие	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 5	4 / 16	-	-	2	14,3	2	22,2
От 5 до 10	-	-	-	-	-	-	-
От 10 до 15	3 / 12	-	-	1	7	2	22,2
От 15 до 20	1 / 4	-	-	-	-	1	11,11

Свыше 20	6 / 24	1	50	5	35,8	-	-
Свыше 30	11 / 44	1	50	6	42,9	4	44,49
Итого:	25 / 100	2	100	14	100	9	100

Таким образом, в школе работают работники с разным стажем лет:

До 5 лет: 2 пед.работника и учителя (14,3%) и 2 других рабочих (22,2%).

От 10 до 15 лет: 1 пед.работник (7%) и 2 других рабочих (22,2%).

От 15 до 20 лет: 1 другой рабочий (11,11%).

Свыше 20 лет: 1 руководитель (50%) и 5 пед.работников и учителей (35,8%).

Свыше 30 лет: 1 руководитель (50%), 6 пед.работников и учителей (42,9%), 4 других рабочих (44,49%).

Следовательно, в школе доминирует группа работников по стажу свыше 30 лет. Работает 11 человек, что составляет 44% от общего количества работников.

Таблица 2.11

Распределение работников МБОУ «Владимировская СОШ» по образованию в 2016 г.

Группы работников по образованию:	Всего (чел./%)	Руководители		Пед. работники и учителя		Другие рабочие	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
среднее	4 / 16	-	-	-	-	4	44
среднее специальное	7 / 28	-	-	2	14,3	5	56
незаконченное высшее	-	-	-	-	-	-	-
высшее	14 / 56	2	100	12	85,7	-	-
ученая степень	-	-	-	-	-	-	-
Итого:	25/100	2	100	14	100	9	100

Анализируя уровень образования МБОУ «Владимировская СОШ» (таблица 2.11), мы наблюдаем, что 4 человека (16%) имеют среднее

образование, 7 человек (28%) – среднее специальное и 14 – высшее (56%). Незаконченного высшего образования и ученой степени ни у кого из персонала нет.

Следовательно, в управлении, по уровню образования, доминируют пед.работники и учителя с высшим образованием.

Коллектив школы работоспособен, методически грамотен. Средний возраст работающих в школе – 45 лет. Текучесть кадров невысокая. В школе работают: учителя-предметники, социальный педагог, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, вожатая, библиотекарь. Работа школы регламентируется Уставом, утвержденным постановлением муниципального района «Ивнянский район» от 14.09.2012 г. № 361.

Таким образом, есть все основания утверждать, что в школе сложилась управленческая команда с довольно высоким уровнем профессионализма, владеющая вариативными технологиями управленческой деятельности, довольно эффективно сотрудничающая с учащимися, родителями, персоналом школы и общественностью. Благодаря коллективу в школе успешно проходит адаптация персонала. При поиске работников большой упор делается все-таки на внутренние источники учреждения. Проанализировав основные кадровые процессы, было выяснено, что школа полностью укомплектована кадрами, отличается от других организаций очень низкой текучестью и постоянством кадрового состава.

2.3 Анализ условий труда персонала МБОУ «Владимировская СОШ»

Условия труда – это очень важный фактор, который влияет на работу персонала в организации, а тем более коллектива образовательного учреждения. Ведь ни один человек, а тем более педагог, не сможет работать в некомфортных для него условиях, так как от условий труда зависит не только результат труда, но и такие факторы, как состояние трудоспособности, физического здоровья, период социальной активности и др.

Чему педагог сможет научить школьников, если его всё время будет что-то отвлекать от учебного процесса? Он просто не сможет сконцентрироваться на теме урока, и время будет потрачено зря. Чтобы подобных ситуаций в МБОУ «Владимировская СОШ» не возникало, следует проанализировать условия труда в учреждении.

Санитарно-гигиеническая оценка школьного помещения проводилась посредством измерений, а также анализа документации, касающейся результатов аттестации рабочих мест, проводимой ЗАО «Клинским институтом охраны и условий труда «ОЛС-комплект». Для примера прилагается анализ условий труда рабочего места директора школы (Приложение 10). Далее рассмотрим подробнее следующие параметры:

✓ Средняя площадь классной комнаты составляет 50 м². Из расчёта площади на одного учащегося, все классные комнаты соответствуют нормам СанПиНа.

Тепловое состояние среды, зависящее от температуры, влажности и скорости движения воздуха образует микроклимат классного помещения. При гигиенической оценке микроклимата всех школьных помещений использовался Метеоскоп М, который позволяет проводить аттестацию рабочих мест на промышленных предприятиях, офисах и общественных учреждениях согласно СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

✓ Измерение влажности воздуха рассчитывается по разности показаний влажного и сухого термометров с помощью специальных таблиц.

✓ Определение малых скоростей движения воздуха. Данный метод основан на учете интенсивности охлаждения в помещении нагретого прибора.

✓ Для измерения температуры воздуха использовался термометр, который висит в каждой классной комнате. Показания снимались на высоте 1,5 м от пола в трех точках по диагонали: на расстоянии 0,2 м от наружной стены, в центре помещения и на расстоянии 0,25 м от внутреннего угла комнаты.

Полученные данные (средние показатели по всей школе) занесены в таблицу 2.12.

Таблица 2.12

Микроклимат классных помещений

Период года	Температура, С		Относительная влажность, %		Скорость движения воздуха, м/с	
	Полученный результат	Санит. гигиен. норма	Полученный результат	Санит. гигиен. норма	Полученный результат	Санит. гигиен. норма
Май	19	18-20	55	60-40	0,03	0,1

Для нормальной жизнедеятельности человеку нужно, чтобы температура окружающей его среды была равна примерно 20°С. По результатам инструментальных исследований микроклимата в школе было выявлено, что в актовом зале температура воздуха не соответствует требованиям СанПиН из-за износа деревянных окон. А что касается скорости движения воздуха и влажности – эти показатели соответствуют требованиям санитарно-гигиенических норм.

✓ Вентиляционный режим.

Специальное оборудование для вентиляции помещения присутствует. В каждом классе есть вентиляционные шахты, а также открывающиеся форточки, через которые происходит пассивная вентиляция помещения.

✓ Покрытие (коридор, классы).

Полы в коридорах бетонные. В классных помещениях деревянные полы, окрашенные в светло-коричневые тона. В актовом зале требуется замена напольного покрытия.

✓ Запыленность воздуха – важнейший экологический фактор, сопровождающий человека повсюду. Безвредной пыли не существует. Экологическая опасность пыли для человека определяется её природой и концентрацией в воздухе.

Школьное помещение убирается техническими работниками ежедневно. Два-три раза в течение учебного времени проводится влажная уборка с

применением бактерицидных веществ. На больших переменах проводится влажная уборка спортзала. В конце каждого месяца учащиеся школы участвуют в операции «Чистота». Каждый класс делает генеральную уборку своего кабинета: моют столы, стулья, протирают шкафы, подоконники.

- ✓ Оценка показателей световой среды на рабочем месте.

Естественная и искусственная освещенность школьных помещений соответствует санитарно-гигиеническим нормам.

Значительное физиологическое влияние на зрительный анализатор и общую работоспособность учащихся оказывает освещенность рабочего места. Минимально допустимый уровень освещенности рабочего стола составляет 300 лк, классной доски – 500 лк. Необходимо учитывать также направленность светового потока. При направленности света сзади и справа от работающего уровень освещенности на рабочем месте снижается в 3-4 раза за счет образующихся светотеней. Вреден для зрения также очень яркий свет свыше 2000 лк.

После проведенных исследований по освещенности рабочего места методом люксметрии во всех классных помещениях школы были получены различные результаты (Приложение 10).

- ✓ Шумовое загрязнение (на переменах, при наличии прибора).

Шум – один из видов физического загрязнения на рабочем месте. Чаще всего шум представляет собой сочетание многих тонов, разных уровней громкости и высот (частот). Уровень шума измеряется в децибелах (дБ). У человека диапазон уровень звукового давления от порога слышимости до порога болевого ощущения составляет 120 дБ.

Шум воздействует на кровообращение, центральную нервную систему, создает напряженность в организме, вызывает агрессивность, нарушение сна. Шум приводит к затруднению общения между учениками и учителями, к раздражению. Длительное действие шума на уровне 85-90 дБ и выше опасно для здоровья и может привести к потере слуха.

Для определения уровня шума в школьных помещениях использовался Анализатор шума и вибрации АССИСТЕНТ SIU30V3RT (Приложение 10). Полученные результаты занесены в таблицу 2.13.

Таблица 2.13

Уровень шума в школе

Помещение	Уровень шума, Дб	
	Результаты измерения	Допустимый уровень
Учебный кабинет	43	46
Коридор	47	50
Спортзал	55	60

Из таблицы 2.13 следует, что шумовая нагрузка, получаемая за день в школе, соответствует допустимому уровню, причем шум с улицы составляет меньше одного процента в общей шумовой нагрузке.

✓ Радиационный фон в помещении школы (на разных этажах, в разных частях здания, в компьютерном классе).

Радиация – такой же естественный и постоянно действующий на живые организмы фактор экологии, как свет, вода, гравитация и т.д.

Для измерения уровня радиационного фона и радиоактивной загрязненности поверхности школы использовался дозиметр-радиометр бытовой ИРД-02Б1 (Приложение 10). Для более точной оценки брались средние значения из 3-5 последовательных показаний.

После обработки результатов был сделан вывод об уровне радиационной безопасности в целом по всей школе: уровень радиационной безопасности ниже допустимого предела, как на разных этажах, так и в разных частях здания.

✓ Оценка условий труда по биологическому и химическому факторам.

Так как на уроках химии учителю и учащимся приходится проводить различного рода опыты с химическими веществами, кабинет должен быть оборудован вытяжным шкафом. В МБОУ «Владимировская СОШ» было замечено нарушение герметичности вытяжного шкафа из-за появления трещин

в стеклах. Этот факт негативно влияет на здоровье учителя и учащихся, контактирующих с химическими веществами.

✓ Качество питьевой воды.

При нормальной температуре окружающей среды и нормальном пищевом режиме потребность воды у человека составляет 2-2,5 л. Это количество воды поступает из следующих источников: воды, потребляемой при питье (1 л); воды, содержащейся в пище (1 л); внутренней, метаболической воды (250-350 мл). По данным лабораторных испытаний питьевая вода соответствует требованиям СанПиНа.

✓ Оценка тяжести труда.

Основными показателями тяжести трудового процесса являются: физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса и перемещение в пространстве.

Каждый из перечисленных показателей может быть количественно измерен и оценен в соответствии с гигиеническими нормами. Измерения проводились с использованием Секундомера механического СОСпр-2б-2-010 и Лазерного измерителя расстояния LeicaDISTO™D3. Условия труда по показателям тяжести трудового процесса (как для мужчин, так и для женщин) относятся к классу 1 (оптимальный) (Приложение 10).

✓ Оценка напряженности труда.

Анализ основан на учете всего комплекса производственных факторов, создающих предпосылки для возникновения неблагоприятных нервно-эмоциональных состояний. Все факторы (показатели) трудового процесса имеют качественную или количественную выраженность и сгруппированы по видам нагрузок: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные, монотонные и режимные нагрузки. Измерения проводились с использованием Секундомера механического СОСпр-2б-2-010. Условия труда по показателям напряженности относятся к классу 2 (допустимый) (Приложение 10).

Проведем эстетическую оценку школьных помещений.

- ✓ Характеристика визуальной среды (агрессивная среда или нет).

Визуальная среда располагает к спокойной рабочей обстановке.

- ✓ Оснащенность необходимым оборудованием.

Все предметные кабинеты в школе оснащены АРМ (автоматизированное рабочее место), а также различного рода наглядной информацией, необходимой для проведения уроков и мероприятий. Спортивный зал оснащен всем необходимым спортивным оборудованием и инвентарем. В кабинете английского языка присутствует лингафонная установка, но сломана.

- ✓ Колористика (цветовая гамма, совместимость окрасок стен, мебели, классной доски):

Ещё древние знали о влиянии цвета на настроение: красный возбуждает, зелёный успокаивает, чёрный угнетает, жёлтый веселит. Для учебных помещений рекомендуется использовать краску спокойных тонов слабой насыщенности. Они обеспечивают лучшую адаптацию зрения к письму, чтению и другим видам занятий. Неблагоприятное влияние на работоспособность оказывают яркие тона.

Цветовая гамма, присутствующая в школе это: белый, голубой, бежевый. Стены в коридоре, на первом этаже и на втором этаже окрашены в бежевый цвет. Окраска парт и столов цвета натурального дерева, а окраска классных досок – темно-коричневая.

- ✓ Озеленение школьных помещений.

Озеленение способствует оздоровлению воздуха, влияет на тепловой режим, уменьшает шум, снижает запыленность, украшает и создает уют, а также успокаивающе действует на нервную систему. Они также улавливают пыль и обогащают воздух помещения кислородом, поглощая при этом углекислый газ. А так как ученики проводят в школе большую часть времени, растения помогают созданию домашней обстановки, уюта.

В школе проектом не предусмотрены специальные места для озеленения, поэтому растения расположены во всевозможных, пригодных для этой цели, местах. В настоящее время в школе насчитывается 144 растения. Нет ни одного кабинета, где не было бы до десяти растений. Исключение составляет лишь помещение спортивного зала. Помимо классных помещений, растения размещены в коридорах первого и второго этажа, в столовой. Самая большая коллекция разнообразных комнатных растений, находится в кабинете биологии, на втором этаже.

В МБОУ «Владимировская СОШ» проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда ЗАО «Клинским институтом охраны и условий труда» ОЛС-комплект». Полученные данные по аттестации занесены в таблицу 2.14.

Таблица 2.14

Сводная таблица классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам

№ п/п	Наименование рабочего места	Классы условий труда						Общий класс условий труда	Травмоопасность	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (да/нет)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (да/нет)	Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)
		шум	неионизирующие излучения	микроклимат	световая среда	тяжесть труда	напряженность труда					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Административно-управленческий аппарат												
1	Директор школы	2	2	2	2	2	2	2	2	нет	да	да
2	Заместитель директора по УВР	2	2	1	3.1	1	2	3.1	1	нет	да	да
Педагогический персонал												
3	Учитель начальных классов	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
4	Учитель иностранного языка	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
5	Учитель физики	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
6	Учитель русского языка и литературы	2		1	2	1	2	3.1	1	да	да	да
7	Учитель географии	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
8	Учитель математики	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
9	Социальный педагог	2	2	1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	нет
10	Учитель истории	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
11	Учитель ОБЖ	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
12	Учитель физ. культуры	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
13	Учитель химии	2		1	3.1	1	2	3.1	1		да	да
14	Учитель биологии	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
15	Учитель информатики	2	2	1	2	1	2	2	1	нет	да	да
16	Учитель технологии	2		1	2	1	2	2	1	да	да	да
Вспомогательный персонал												
17	Старший бухгалтер	2	2	1	3.1	1	2	3.2	2	нет	да	нет
18	Бухгалтер	2		1	3.1	1	2	3.1	2	нет	да	нет
19	Заведующий хозяйством	2		1	2	1	2	2	1	да	да	нет
20	Водитель автобуса	2		1	3.1	2	2	2	2	нет	нет	нет
21	Библиотекарь	2		1	3.1	1	2	3.1	2	нет	да	нет
22	Повар	2		2	3.1	2	1	3.1	1	да	да	нет
23	Подсобный рабочий кухни	2		2	3.1	2	1	3.1	1	да	да	нет
24	Уборщик помещений	2		2	2	2	1	2	1	нет	да	нет
25	Сторож	2		1	2	2	2	2	1	нет	нет	нет

Рассчитаем коэффициент условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ» до внедрения мероприятий по следующей формуле:

$$K = 1,2 - \sum x / 5n, \quad (2.6)$$

где K – коэффициент условий труда;

$\sum x$ – сумма классов условий труда;

n – число классов условий труда.

$$K = 1,2 - (12 / 5 \cdot 6) = 0,8.$$

Коэффициент условий труда близок к 1. Это означает, что уровень условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ» на 0,2 меньше самого высокого.

В итоге анализ условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ» показал, что в целом санитарно-гигиенические условия труда в школе соответствуют нормам СанПиН, но есть и некоторые проблемы, которые необходимо решить:

- ✓ Актовый зал нуждается в капитальном ремонте.
- ✓ Нарушена герметичность вытяжного шкафа в кабинете химии.
- ✓ В кабинете иностранного языка не работает лингафонная установка, что мешает учащимся получить достаточное количество знаний по предмету.

Вывод по главе 2.

Представленная организационная структура демонстрирует тот факт, что управление МБОУ «Владимировская СОШ» – это многофакторный процесс. В школе используется линейно-функциональная модель управления, обеспечивающая личностный рост всех субъектов образовательного процесса. Существующая структура школы на современном этапе соответствует функциональным задачам и Уставу ОУ.

В школе сложилась управленческая команда с довольно высоким уровнем профессионализма, владеющая вариативными технологиями управленческой деятельности, довольно эффективно сотрудничающая с учащимися, родителями, персоналом школы и общественностью. Проанализировав основные кадровые процессы, было выяснено, что школа полностью укомплектована кадрами, отличается от других организаций очень низкой текучестью и постоянством карового состава.

Проведя оценку условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ» было выяснено, что санитарно-гигиенические условия труда почти в полной мере соответствуют нормам СанПиН, чего не скажешь за эстетическое состояние школьных помещений.

ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

3.1 Разработка мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ»

Проанализировав условия труда персонала МБОУ «Владимировская СОШ», было оценено санитарно-гигиеническое и эстетическое состояние всех школьных помещений. Стало ясно, что образовательное учреждение нуждается в совершенствовании условий труда персонала. Были выявлены следующие недостатки:

- ✓ Актовый зал нуждается в капитальном ремонте.
- ✓ В кабинете химии нарушена герметичность вытяжного шкафа.
- ✓ В кабинете иностранного языка не функционирует лингафонная установка, что не дает возможности учащимся получить достаточное количество знаний по предмету.

А чтобы устранить данные недостатки в МБОУ «Владимировская СОШ», нужно прибегнуть к принятию следующих мер:

В таблице 3.1 текущей главы, приведены основные мероприятия, направленные на совершенствование условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ».

Таблица 3.1

Мероприятия, направленные на совершенствование условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ»

№ п/п	Проблема	Мероприятия	Результаты
1	2	3	4
1.	Актовый зал нуждается в капитальном ремонте	Следует произвести ремонт актового зала.	- Количество мероприятий, проводимых в актовом зале увеличится на 20%; - Возможность внедрения танцевального кружка «Ритм», который будет приносить школе дополнительную прибыль в размере 40000 руб. в год.

Продолжение табл. 3.1

1	2	3	4
2.	В кабинете химии нарушена герметичность вытяжного шкафа	Нужно приобрести и установить вытяжной шкаф в кабинет химии.	Возможность проведения опытов с применением вытяжного шкафа увеличится на 100%
3.	В кабинете иностранного языка не функционирует лингафонная установка	Необходимо приобрести и установить новую лингафонную установку в кабинет английского языка.	- Качество знаний учащихся повысится на 9%; - Возможность внедрения кружка «Увлекательный английский», который будет приносить школе дополнительную прибыль в размере 80000 руб. в год.

Таким образом, можем сделать вывод, что применение указанных выше мер поможет положительно повлиять на совершенствование условий труда персонала. Эти меры достаточно эффективны, а грамотное использование всех рекомендаций приведет к повышению работоспособности и эффективности деятельности, как персонала, так и учащихся образовательного учреждения.

Например, рассмотрим первое мероприятие. В школе в течение года проходит около 50 мероприятий различного характера (100%), из них 40 мероприятий (80 %) проводится в библиотеке, компьютерном классе и в других кабинетах, а остальные 10 более масштабных мероприятий(20%) – в сельском ДК.

После ремонта количество мероприятий, проводимых в актовом зале, увеличится на 20%, а также появится возможность создания танцевального кружка «Ритм», который будет приносить прибыль школе.

Рассмотрим второе мероприятие. Установив новый вытяжной шкаф в кабинете химии, учитель сможет в полной мере выполнять учебный план. Проведение опытов с использованием вытяжного шкафа увеличится на 100%,

так как до этого момента вытяжной шкаф не был герметичен и представлял угрозу для здоровья окружающих.

Рассмотрим третье мероприятие. Появление новой лингафонной установки повысит качество знаний у учащихся. Например, в 7 классе всего обучается 12 человек (100%), из них 8 человек (66%) получают регулярно оценку «4» и «5», а после появления лингафонного оборудования допустим, что еще минимум 1 человек будет получать положительные отметки.

В итоге получается:

12 человек – 100%,

9 человек – 75%

75% - 66% = 9%.

Таким образом, в 7 классе повысится качество знаний на 9%.

Чтобы определить какие ресурсы и затраты понадобятся для внедрения данного проекта в МБОУ «Владимировская СОШ» обратимся к таблице 3.2.

Таблица 3.2

Оценка стоимости мероприятий по совершенствованию условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ»

№ п/п	Мероприятие	Период реализации	Ресурсы	Затраты
1	2	3	4	5
1.	Следует произвести ремонт актового зала.	01.08.2017 г.- 15.08.2017 г. (с учетом выходных дней)	1) человеческие – 88 чел/часов; 2) расходуемые – 4 пластиковых окна; строительные материалы для побелки стен, потолка и покраски пола	69000 руб. + 88 чел/часов 1)побелка потолка – материалы – 500 руб. + работа – 2000 руб.; 2)покраска стен – материалы – 1500 руб. + работа – 3000 руб.; 3)вставка пластиковых окон: 4 окна - 40000 руб. + установка - 2000 руб.; 5)замена напольного покрытия: материалы - 15000 руб. + работа - 5000 руб.

Продолжение табл. 3.2

1	2	3	4	5
2.	Нужно приобрести и установить вытяжной шкаф в кабинет химии.	16.08.2017 г.	1) человеческие – 3 чел/часа; 2) расходуемые - вытяжной шкаф, строительные материалы	16150 руб. и 3 чел/часа.
3.	Необходимо приобрести и установить новую лингафонную установку в кабинет английского языка.	17.08.2017 г.	1) человеческие – 3 чел/часа; 2) расходуемые - вытяжной шкаф, строительные материалы	85000 руб. и 3 чел/часа.
	Итого:			170150 руб. и 94 чел/часа

Исходя из таблицы 3.2, мы видим, что для реализации проекта нам потребуется 170150 рублей и 94 чел/часа. В данном случае рассчитывать рентабельность нецелесообразно, так как МБОУ «Владимировская СОШ» является бюджетным. Средства на внедрение проекта будут выделяться из средств муниципального бюджета и из спонсорской помощи.

Рассмотрим календарный план-график работ в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Календарный план-график работ

№ п/п	Название задачи	Продолжительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ	Состав участников (должности ответственных лиц)
1	2	3	4	5	6
1.	Разработка плана мероприятий по совершенствованию условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ»	1 день	1 августа 2017 года	1 августа 2017 года	Директор, заместители директора по учебной части и по воспитательной работе.
2.	Ремонт актового зала	11 дней (с учетом выходных дней)	1 августа 2017 года	15 августа 2017 года	Тех.работники школы, установщики окон

1	2	3	4	5	6
3.	Покупка и установка нового вытяжного шкафа в кабинет химии	1 день	16августа 2017 года	16августа 2017 года	Работники службы установки мебели
4.	Покупка и установка нового лингафонного оборудования	1 день	17августа 2017 года	17августа 2017 года	Директор, учитель иностранного языка
5.	Контроль за реализацией мероприятий по совершенствованию условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ»	В течение всего времени	1 августа 2017 года	17 августа 2017 года	Директор, заместители директора, завхоз
Итого:		14	1 августа 2017 года	17 августа 2017 года	

Таким образом, анализируя таблицу 3.3, можно сделать вывод, что для реализации предложенных мероприятий потребуется 14 рабочих дней и контроль за реализацией мероприятий будет происходить на протяжении всего времени.

Любые разрабатываемые мероприятия имеют определенный набор рисков. Рассмотрим актуальные риски мероприятий по совершенствованию условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ».

Таблица 3.4

Риски мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ».

№	Риск (возможное событие с отрицательными последствиями)	Ожидаемые последствия наступления риска	Мероприятия по предупреждению наступления риска
1	2	3	4

1	2	3	4
1.	Риск отказа руководства от внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ».	Обострение уже выявленных проблем МБОУ «Владимировская СОШ» в организации требуемых условий труда персонала.	Заблаговременное информирование руководства МБОУ «Владимировская СОШ» о социально-экономических результатах предлагаемых мероприятий и обоснование их эффективности.
2.	Недостаточное финансирование мероприятий.	Не окупаемые затраты	Тщательная разработка мероприятий по совершенствованию условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ».

Соответственно после выявления рисков проекта, нам необходимо обобщить и выделить основные результаты, которые планируется получить, таблица 3.5.

Таблица 3.5

Планируемые результаты мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ»

№ п/п	Мероприятия	Экономическая эффективность проекта	Социальная эффективность проекта
1	Ремонт актового зала	Танцевальный кружок будет приносить прибыль школе в размере 40000 руб./год.	Культурное и спортивное развитие учащихся школы и молодого поколения села, вовлеченных в танцевальный кружок «Ритм»
2	Покупка и установка вытяжного шкафа кабинет химии	Проведение опытов с использованием вытяжного шкафа увеличится на 100%	Проведение опытов с использованием вытяжного шкафа больше не представит угрозу здоровью окружающих.
3	Покупка нового лингафонного оборудования	Кружок «Увлекательный английский» будет приносить прибыль в размере 80000 руб./год.	Повышение качества знаний на 9%.

Во времени, реализация мероприятий по совершенствованию условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ» занимает 14 рабочих дней.

Итак, можем сделать вывод, что все проблемы решаемы. Они даже принесут прибыль для бюджетного учреждения. Внедряя данные мероприятия по совершенствованию условий труда персонала в МБОУ «Владимировская СОШ», могут возникнуть лишь риски материального характера, так как цены нужного оборудования на рынке с каждым днем стремительно растут, и может не хватить выделенных средств на реализацию всех предложенных мероприятий.

3.2 Оценка эффективности предложенного проекта

В МБОУ «Владимировская СОШ» проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда ЗАО «Клинским институтом охраны и условий труда» ОЛС-комплект». Данные, полученные после внедрения предложенных мероприятий занесены в таблицу 3.6.

Таблица 3.6

Сводная таблица классов условий труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам

№ п/п	Наименование рабочего места	Классы условий труда						Общий класс условий труда	Травмоопасность	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (да/нет)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (да/нет)	Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)
		шум	неионизирующие излучения	микроклимат	световая среда	тяжесть труда	напряженность труда					
Административно-управленческий аппарат												
1	Директор школы	1	1	1	1	1	1	2	2	нет	да	да
2	Заместитель директора по УВР	2	2	1	3.1	1	2	3.1	1	нет	да	да

Педагогический персонал												
3	Учитель начальных классов	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
4	Учитель иностранного языка	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
5	Учитель физики	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
6	Учитель русского языка и литературы	2		1	2	1	2	3.1	1	да	да	да
7	Учитель географии	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
8	Учитель математики	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
9	Социальный педагог	2	2	1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	нет
10	Учитель истории	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
11	Учитель ОБЖ	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
12	Учитель физ. культуры	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
13	Учитель химии	2		1	3.1	1	2	3.1	1		да	да
14	Учитель биологии	2		1	3.1	1	2	3.1	1	да	да	да
15	Учитель информатики	2	2	1	2	1	2	2	1	нет	да	да
16	Учитель технологии	2		1	2	1	2	2	1	да	да	да
Вспомогательный персонал												
17	Старший бухгалтер	2	2	1	3.1	1	2	3.2	2	нет	да	нет
18	Бухгалтер	2		1	3.1	1	2	3.1	2	нет	да	нет
19	Заведующий хозяйством	2		1	2	1	2	2	1	да	да	нет
20	Водитель автобуса	2		1	3.1	2	2	2	2	нет	нет	нет
21	Библиотекарь	2		1	3.1	1	2	3.1	2	нет	да	нет
22	Повар	2		2	3.1	2	1	3.1	1	да	да	нет
23	Подсобный рабочий кухни	2		2	3.1	2	1	3.1	1	да	да	нет
24	Уборщик помещений	2		2	2	2	1	2	1	нет	да	нет
25	Сторож	2		1	2	2	2	2	1	нет	нет	нет

Рассчитаем коэффициент условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ» до внедрения мероприятий по следующей формуле:

$$K = 1,2 - \sum x / 5n, \quad (3.1)$$

где K – коэффициент условий труда;

$\sum x$ – сумма классов условий труда;

n – число классов условий труда.

$$K = 1,2 - (6 / 5 * 6) = 1.$$

В итоге, после внедрения предложенных мероприятий коэффициент условий труда равен 1. Это означает, что уровень условий труда в МБОУ «Владимировская СОШ» достиг самого высокого уровня.

Реализация мероприятий по совершенствованию условий труда потребует достаточного количества материальных затрат. Затраты связаны с закупкой различной техники и строительных материалов. Основным источником средств на реализацию проекта являются средства из муниципального бюджета и из спонсорской помощи.

Можно выделить следующие виды ресурсов, которые используются для реализации проекта:

- ✓ возобновляемые – человеческие ресурсы;
- ✓ расходуемые – ресурсы однократного применения (материалы и комплектующие);
- ✓ финансовые – денежные средства.

В целом бюджет проекта можно представить в виде таблицы (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Планируемый бюджет

Код задачи	Название задачи	Сумма, руб.	Источники финансирования
1	Ремонт актового зала	69000	Средства из муниципального бюджета и из спонсорской помощи
2	Покупка и установка вытяжного шкафа в кабинет химии	16150	
3	Покупка нового лингафонного оборудования	85000	
Итого:		170150	

Таким образом, из таблицы 3.7 видно, что для реализации предложенных мероприятий необходимо затратить в общей сумме 170150 рублей.

Капитальные вложения (К) на внедрение мероприятий по совершенствованию условий труда персонала включают в себя вложения в

строительные работы (K_c), капитальные затраты в оборудование ($K_{об}$). Капитальные затраты определяются как сумма всех затрат.

$$K = K_c + K_{об}, \quad (3.2)$$

$$K = 69000 + 16150 + 85000 = 170150 \text{ руб.}$$

Важным этапом при внедрении мероприятий по совершенствованию условий труда персонала организации является определение эффективности данных мероприятий.

Первым мероприятием является проведение ремонта в актовом зале МБОУ «Владимировская СОШ». После реализации данного мероприятия появится возможность проводить все школьные праздники, концерты, общешкольные родительские собрания и другие мероприятия в актовом зале. А также появится возможность внедрения во внеурочную деятельность танцевального кружка, который будет приносить прибыль школе в размере 40000 руб./год. Затраты на мероприятие будут однократными и составят 69000 рублей.

Вторым мероприятием является покупка и установка вытяжного шкафа в кабинет химии. Появится возможность проведения полноценных уроков химии, то есть проведение опытов с использованием химических веществ увеличится на 100%. Так как вытяжной шкаф герметичен, то угроза здоровью окружающих создаваться не будет. Затраты на мероприятие будут однократными и составят 16150 рублей.

Третьим мероприятием является покупка и установка лингафонного оборудования в кабинет английского языка, посредством использования которого повысится качество знаний учащихся (например, 7 класса) на 9%. А также появится возможность внедрения во внеурочную деятельность кружка «Увлекательный английский», который будет приносить прибыль школе в размере 80000 руб./год. Затраты на мероприятие будут однократными и составят 85000 рублей.

На наш взгляд, предложенные мероприятия эффективно повлияют на решение выявленных проблем санитарного и эстетического характера.

Решив все вышеизложенные проблемы, в школе появится возможность внедрения новых кружков, а точнее таких как «Увлекательный английский» и танцевальный кружок «Ритм». Данные кружки будут приносить прибыль школе.

Допустим, в кружке «Ритм» будет заниматься 10 учеников, которые будут платить 50 рублей за 1 занятие.

Прибыль за 1 занятие: 50 руб. * 10 чел. = 500 рублей.

Прибыль в месяц (2 занятия в неделю): 500руб. * 8 зан. = 4000 рублей в месяц.

Количество занятий в год (учебный год – 10 месяцев): 8 зан. * 10 мес. = 80 занятий в год.

В итоге, прибыль от кружка «Ритм» за учебный год составит:

500 руб. * 80 зан. = 40000 рублей.

А вот кружок «Увлекательный английский» принесет в 2 раза больше прибыли за год, так как плата за 1 занятие с человека – 100 рублей.

Прибыль за 1 занятие: 100 руб. * 10 чел. = 1000 рублей.

Прибыль за месяц: 1000 руб. * 8 зан. = 8000 рублей.

В итоге прибыль от кружка «Увлекательный английский» за учебный год составит: 1000 руб. * 80 зан. = 80000 рублей.

Таким образом, два кружка за 1 учебный год принесут школе 120000 рублей. Так как стоимость затрат на реализацию предложенных мероприятий составляет 170150 рублей, то можно рассчитать срок окупаемости по следующей формуле:

$$PP = K_0 / CF_{CG}, \quad (3.3)$$

где PP – срок окупаемости в годах;

K_0 – сумма первоначально вложенных средств;

CF_{CG} – ежегодные поступления от реализации проектных мероприятий.

$PP = 170150 / 120000 = 1,4$ года.

Таким образом, можем сделать вывод, что проектные мероприятия окупятся в течение 1 года и 4 месяцев.

Вывод по главе 3.

Реализуя данные мероприятия, многое изменится в учебном процессе МБОУ «Владимировская СОШ». У учеников повысится интерес к учебе, к участию в различных научных и культурных мероприятиях. Соответственно такие изменения не могут не затронуть и педагогический коллектив школы. У учителей повысится удовлетворенность своим трудом, так как они будут заинтересованы в проведении уроков в различных новых формах, а также повысится качество знаний по предметам.

Кажется, что три проблемы – это очень много для школы с довольно таки маленькой численностью учащихся и небольшим рабочим коллективом, но все они решаемы. Мероприятия достаточно дорогостоящие, но потратиться на них придется один раз. Планируется реализовать предложенный мероприятия до 01. 09. 2017 г. Деньги будут выделяться из средств муниципального бюджета, но возможна и спонсорская помощь. Затраты на внедрение предложенных мероприятий составят 170150 рублей и 94 чел/часа, но они окупятся в течение 1 года и 4 месяцев. Что касается рисков – могут возникнуть лишь риски материального характера, так как цены нужного оборудования на рынке с каждым днем стремительно растут, и может не хватить выделенных средств на реализацию всех предложенных мероприятий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В выпускной квалификационной работе были решены следующие задачи:

✓ Изучены теоретические аспекты условий труда персонала, влияние условий труда на работоспособность персонала, а также изучены показатели оценки условий труда;

✓ Дана организационно-экономическая характеристика образовательного учреждения МБОУ «Владимировская СОШ», проведен анализ системы управления персоналом и состояния условий труда персонала данного учреждения;

✓ Разработаны мероприятия по совершенствованию условий труда персонала и произведена оценка эффективности данных мероприятий.

Рассмотренные выше мероприятия по улучшению условий труда свидетельствуют о достижении реального эффекта от внедренных мероприятий, то есть через совершенствование условий труда в положительную сторону возможно изменение общей ситуации в учреждении – повышение работоспособности и трудоспособности, как педагогического коллектива, так и учащихся школы.

Создание нормальных условий труда – значимая часть современной жизнедеятельности организации, которая заключается в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте.

Но условия труда необходимо понимать как результат действия множества взаимосвязанных факторов различного характера. Потому, проводя мероприятия по улучшению условий труда в учреждении, высшему руководству надо учитывать все факторы условий труда. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий.

Условия труда в учреждении, как условия жизни работников в процессе их деятельности, являются одновременно элементом учебного процесса и объектом организации, планирования и управления. Поэтому изменение условий труда невозможно без вмешательства в учебный процесс. Необходимо

грамотное административное регулирование, и тогда совершенствование условий труда персонала положительно повлияет на деятельность всего учреждения.

Таким образом, оценка условий труда персонала в образовательных учреждениях очень важна. Так как по последним статистическим данным школа – это одно из травмоопасных мест и, в связи с этим, очень важно соблюдать условия труда, так как это напрямую связано со здоровьем обучающихся там детей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев, С.В. Охрана труда от «А» до «Я» [Текст] / С.В. Андреев, О.С. Ефремова. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 392с.
2. Андреева, В.И. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей [Текст] / В.И. Андреева // Справочник кадровика. – 2005. – № 6. – с. 31.
3. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры [Текст] / А.Л. Анисимов. – Юстицинформ, 2008. – с. 456.
4. Бадагуев, Б.Т. Документация по охране труда в организации [Текст] / Б.Т. Бадагуев. – Альфа-Пресс, 2010. – с. 272.
5. Бадагуев, Б.Т. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания: расследование, оформление, учет [Текст] / Б.Т. Бадагуев. – Альфа-Пресс, 2010. – с. 112.
6. Белоусова, М.В. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда [Текст] / М.В. Белоусова // Газета «Налоги». – 2007, №47.
7. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда [Текст] / Г.И. Беляков. – М.: Юрайт, 2013. – 572 с.
8. Бизюков, И.В. Кадры управления: подбор и оценка [Текст] / И.В. Бизюков. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 2008. – с. 298.
9. Бирюков, В. О новом порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда [Текст] / В. Бирюков, Г. Орлов // Охрана труда и социальное страхование. – 2008. – №3. – с.67-74.
10. Болдырев, Ю. Охрана труда – обязанность всех предпринимательских структур [Текст] / Ю. Болдырев. // Современная торговля. – 2007. – № 10. – с. 91-97.
11. Братчикова, Н.В. Комментарий к закону об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний [Текст] / Н.В. Братчикова. – М.: Юстицинформ, 2001. – с. 80.

12. Бысик, Г.П., Научная организация труда [Текст] / Г.П. Бысик, С.П. Ионычева, С.И. Рубанцов // Краткий курс: Учебное пособие. Хабаровск: Хабаровский пограничный институт Федеральной службы безопасности Российской Федерации, 2005. – с. 143.

13. Викторов, И.С. Безопасные условия труда в России. Учебное пособие / И.С. Викторов, Л.А. Чернышева. Трудовое право, 2008. 208с.

14. Графкина, М.В. Охрана труда в непроизводственной сфере [Текст] / М.В. Графкина. - М.: Форум, 2013. - 320 с.

15. Губайдуллина, М.Р. Аттестация рабочих мест: новые правила [Текст] / М.Р. Губайдуллина // Бюджетный учет. - 2008. - №9. - С.54-61;

16. Девисилов, В.А. Охрана труда [Текст] / Учебник // В.А. Девисилов. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 512 с.

17. Дмитрук, В.И. Методика оценки производственных рисков [Текст] / В.И. Дмитрук // Справочник специалиста по охране труда. - 2008. - №4. - С.53-57;

18. Дятлов, В.А. Управление персоналом [Текст] / В.А. Дятлов. – М. : НИМБ, 2008. – с. 35.

19. Евченко, А.В. Организация и рационализация трудовых процессов на предприятии: учеб. пособие [Текст] / А.В. Евченко– Курск : Деловая полиграфия, 2013. –с. 195.

20. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. – М.: НИМБ, 2009. – с. 284.

21. Елизаров, Ю.Ф. Экономика труда: Учебник для вузов [Текст] / Ю.Ф. Елизаров - М.: Издательство «Экзамен», 2005 – с. 496.

22. Ефремова, О. С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях. Рекомендации и нормативные документы [Текст] / О.С. Ефремова. - М.: Альфа-пресс, 2012. - 408 с.

23. Журавлев, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом [Текст] / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М.: Деловая книга, 2008. – с. 126.
24. Заенчик, В. М. Охрана труда в образовательных учреждениях: Лабораторный практикум для студентов [Текст] / Заенчик, В. М. М.Б. Сулла, М.С. Петрова, С.Н. Вольхин. – Тула: Изд-во ТГПУ, 2003. – 61 с.
25. Иванова, С.А. Затраты минимальные – эффект максимальный. Как этого добиться при подборе персонала [Текст] / С.А Иванов // Управление персоналом. – 2006. – №5. – с. 18–24.
26. Карнаух, Н.Н. Охрана труда: Учебник для бакалавров / Н.Н. Карнаух. - М.: Юрайт, 2013. - 380 с.
27. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст] / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 1998. – с. 312.
28. Мордовин, С.К. Управление человеческими ресурсами [Текст] / С.К. Мордовин. – М.: ИНФРА-М, 1999. – с. 221.
29. Михайлов, А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни [Текст] / А. Михайлов // Человек и труд. – 2006. – № 2. – с. 84-86.
30. Михайлов, Ю.М. Охрана труда в образовательных учреждениях: Практическое пособие / Ю.М. Михайлов. - М.: Альфа-Пресс, 2011. - 184 с.
31. Недоступов, Ю. К. Охрана труда в образовательных учреждениях [Текст] / Ю.К. Недоступов. – Мытищи: Изд-во УПЦ «Талант», 2010. – 216 с.
32. О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих [Текст] : Указ Президента РФ от 7 февраля 1995 г. № 103 // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 37 – Ст. 38.
33. О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы [Текст]: Федеральный закон от 25 октября 2001 г. N 139-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. № 10 – Ст. 27.

34. Об основах государственной службы РФ [Текст] : Федеральный закон от 31 июля 1995 г. №119-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 1995. № 8 – Ст. 5.
35. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом. Оценка эффективности [Текст] / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташева. – М.: Экзамен, 2008. – с. 287.
36. Онищенко, Г.Г. Оценка риска влияния факторов окружающей среды на здоровье: проблемы и пути их решения [Текст] / Г.Г. Онищенко. – М., 2001. – с. 3-8.
37. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учеб.пособие/ Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – с. 272.
38. Петров, М.И. Нормирование труда [Текст] : практическое пособие / М.И. Петров – М.: «Альфа-Пресс», 2007. – с.88.
39. Петров, С.В. Концепция безопасности образовательного учреждения. [Текст] / С.В. Петров // ОБЖ. Основы безопасности жизни. – 2014. – № 10. – с. 11–16.
40. Петрова, А.В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Текст] : учеб.пособие / А.В. Петрова, А.Д. Корощенко, Р.И. Айзман, 2008. – с. 187.
41. Петрова, М. Влияние социальной ответственности на улучшение условий труда в России[Текст] / М. Петрова. - Москва: ИЛ, 2014. - 168 с.
42. Пилипенко, Е.В. Изменение содержания, формы и условий труда работников как фактор становления экономики знаний [Текст] / Е.В. Пилипенко // Известия УрГЭУ. - 2006. - №4. - С.96-104.
43. Попов, Ю.П. Охрана труда [Текст] : учеб.пособие для учреждений сред. проф. образования по техн. специальностям / Ю.П. Попов, 2009. – с. 223.
44. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний и требований охраны труда работников организаций (приложение к Постановлению Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 2/29). – М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2003. – 16 с.

45. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М., 2010. – с. 469.
46. Раздорожный, А.А. Охрана труда и производственная безопасность [Текст] : учеб.для вузов по специальности «Менеджмент организации» / А. А. Раздорожный, 2006. – с. 511.
47. Ревич, Б.А. Загрязнение окружающей среды и здоровье населения: Введение в экологическую эпидемиологию [Текст] / Б.А. Ревич. –М.: МНЭПУ, 2001. – с. 46.
48. Рогожин, М.Ю. Условия труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность [Текст] / М.Ю. Рогожин. - М.: Альфа-Пресс, 2013. - 400 с.
49. Рошин, С.Ю. Экономика труда: Учеб.пособие [Текст] / С.Ю. Рошин, Т.О Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2010.- 400 с.
50. Саноян Г.Г. Создание условий оптимальной работоспособности на производстве. - М.: Экономика, 1978.-298с.
51. Сидоренко, Г.И. Актуальные проблемы изучения воздействия факторов окружающей среды на здоровье населения [Текст]/ Г.И. Сидоренко, Г.И. Румянцев, С.М. Новиков // Гигиена и санитария. – 1998. – № 4. – с. 3-8.
52. Система муниципального управления [Текст] : Учебник для вузов / под ред. В.Б. Зотова. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2011. – 560 с.
53. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики [Текст] / Г.Э. Слезингер. – М., 2006. – с. 237
54. Смирнов, Б. А. Анализ и проектирование условий труда. Эргономические аспекты: моногр. [Текст] / Б.А. Смирнов, Ю.И. Гулый. - М.: Гуманитарный центр, 2012. - 292 с.
55. СНиП 23-05-95 “Естественное и искусственное освещение”

56. Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений [Текст] : материалы междунар. науч.-практ. конф., 20 апр. 2006 г. / ОмГТУ, 2006. –с. 501.

57. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учеб. для вузов / В. А. Спивак. - СПб.: Питер, 2000. -318 с.

58. Фатыхов, Д.Ф. Охрана труда в торговле, общественном питании, пищевых производствах, образовании, в малом бизнесе и быту [Текст]: Учеб.пособие для учреждений нач. проф. образования / Д.Ф. Фатыхов. – 2003. – с. 223.

59. Фролов, А.В. Безопасность жизнедеятельности и охрана труда в строительстве: Учебное пособие [Текст] / А.В. Фролов, В.А. Лепихова, Н.В. Ляшенко. - Рн/Д: Феникс, 2010. - 704 с.

60. Чубарова, Т.В. Социальная политика и охрана здоровья работающих: Потенциал предприятия [Текст] / Т.В. Чубарова// Куда идет Россия?.. Кризис институциональных систем: Век,десятилетие, год. М.: Дело, 2009. – с. 300-306.