



УУЛ УУРХАЙН ЖИШИГ СУРГУУЛЬ
ГОВЬСҮМБЭР АЙМАГ ДАХЬ
ПОЛИТЕХНИК КОЛЛЕЖ

Салбар: Уул уурхай

Мэргэжлийн индекс: 3257-22

Дипломын ажил

ГОВЬСҮМБЭР АЙМАГ
2017 ОН



УУЛ УУРХАЙН ЖИШИГ СУРГУУЛЬ
ГОВЬСҮМБЭР АЙМАГ ДАХЬ
ПОЛИТЕХНИК КОЛЛЕЖ

Салбар: Уул уурхай

Мэргэжлийн индекс: 3257-22

Дипломын ажил

Сэдэв: Аж ахуй нэгж байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэх асуудал

Гүйцэтгэсэн: *Р.Мөнхсаран* ХАБЭА ЗА- ангийн оюутан Р.Мөнхсаран

Удирдагч: *Н.Март* Н.Март *195А/*

Зөвлөх багш: *А.Чулуунчимэг* Боловсролын ухааны магистр: А.Чулуунчимэг

Хамгаалалтанд орохыг зөвшөөрсөн:

Сургалтын албаны менежер:

Сургалтын арга зүйч:

Л.Ганчимэг

Л. Ганчимэг

Ц.Мягмарсүрэн

ГОВЬСҮМБЭР АЙМАГ
2017 ОН

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ

.....	4
-------	---

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖИЙГ ХАБЭА-Н БОДЛОГОД Тулгуурлан дээшлүүлэх түүний онол арга зүй

1.1. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн тухай ойлголт.....	6
1.2. ХАБЭА-н бодлогын тухай ойлголт.....	10
1.2.1. Ажлын байрны орчин, хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйл.....	13
1.2.2. Ажлын байрны зохион байгуулалт, эмх цэгц.....	23
1.2.3. Ажилтан болоод байгууллагын удирдлагуудад ХАБЭА-н мэдлэг олгох сургалт.....	22
1.2.4. Аюул, эрсдэлийг мэдээлэх арга зам, шийдэл.....	27
1.2.5. Ажилчидыг урамшуулах, хэрэгжилтэнд хяналт тавих.....	29

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: “ДАРХАН НЭХИЙ” ХК-Н ХАБЭА-Н ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

2.1 “Дархан нэхий” ХК-н ХАБЭА-н өнөөгийн байдал	32
2.2 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөрийн бүтээмжид хийсэн судалгаа.....	39
2.3 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөрийн бүтээмжид хийсэн судалгааны дүгнэлт.....	40
2.4 “Дархан нэхий” ХК-н ХАБЭА-н бодлогын хэрэгжилтэнд хийсэн судалгаа.....	41
2.5 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөр хамгаалалын бүтээмжийг дээшлүүлэх асуудалд өгөх зөвлөмж дүгнэлт	46

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ	48
НОМ ЗҮЙ.....	49

УДИРТАЛ

Судалгааны үндэслэл: Дархан-Уул аймгийн Дархан сумын 13-р багт байрлах "Дархан Нэхий" ХК-д 2017оны 3-р сарын 10-аас 4-р сарын 26-ны хугацаанд механик боловсруулалтын тасгийн гүйцээн боловсруулах хэсэгт дадлагажих хугацаандаа ажигчид ХАБЭА-н нөхцөлөөр бүрэн хангагдаж чадахгүй байгаа нь харагдаж байсан юм. Ажигчдын төлөө чиглэсэн хөдөлмөрийн аялгүй байдал, эрүүл ахуйн бодлого нь алдаа дутагдалтай байсан нь сэдав сонгох үндэс болсон. Ер нь үйлдвэр, аж ахуй нэгж байгууллагат хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн бодлогыг хэрхэн сайжруулах юм бол ажигч олгогч эзэд дуртай зөвшөөрөх вэ? гэсэн асуулт гарч ирснээр ААНБ-ын хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэх асуудал гэсэн сэдвийг сонгосон юм.

Сэдвийн судлагдсан байдал: Байгууллагад ХАБЭА-н бодлогоо хэрэгжүүлэхээр хуулийн хүрээнд судалдаг, хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх ном, гарын авлага барагй байдаг ч энэхүү сэдавээр судалгаа шинжилгээний ажил байдаггүй байна.

Судалгааны зорилго: Судалгаа шинжилгээ хийх дадлага туршлага хуримтлуулах ба "Дархан нэхий" ХК-н ХАБЭА-н бодлого, бүтээмжийн гарцаар судалгаа хийж хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэх арга барилыг нэвтрүүлэх, судалгааны үндсэн дээр зөвлөмж гаргахаар зорилго тавин ажиглаа.

Судалгааны зорилт:

1. Хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэх онол арга зүйг судлах
2. Практик дээр судалгаа явуулах
3. Оновчтой арга замыг тодорхойлж зөвлөмж дэвшүүлэх

Судалгааны ажлын хүрээ: "Дархан Нэхий" ХК-ны механик боловсруулалтын тасгийн гүйцээн боловсруулах хэсгийн ажигчдаас санал асуулга авч, байгууллагын бүтээмжийн гарцын мэдээллийг удирдлагын хэсгээс авснаар Хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэх асуудлаар санал, зөвлөмж гаргахаар хязгаарлагдана.

Шинэлэг тал: Хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэхэд хамарч сайжруулах шаардлагатай зүйлсийг үр дүнтэй байж болохуйцаар хувиарлан цогц систем болгон дэвшүүлэв.

Судалгааны арга зүй: Судалгаанд оролцогчдоос анкет, санал асуулга, асуулт хариулт, мөн задлан шинжлэх нэгтгэн дүгнэх аргуудаар судалгаа авлаа.

Судалгааны ач холбогдол: “Дархан Нэхий” ХК-ны Хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэхийн тулд сайжруулах шаардлагатай зүйлсийг олж тогтоон байгууллагат мэдэгдэх, зөвлөх байдлаараа ач холбогдолтой.

Дипломын ажлын бүтэц: Судалгааны ажил нь 2 бүлэг, 13 дэд сэдвээс бүрдэж байгаа юм.

- Нэгдүгээр бүлэгт хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан дээшлүүлэх түүний онол арга зүй.
- Хоёрдугаар бүлэгт “Дархан нэхий” ХК-н ХАБЭА-н үйл ажиллагаанд хийсэн судалгаа, хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлоготой уялдуулан дээшлүүлэх боломж байгааг гаргаж өөрийн санал зөвлөмжийг боловсруулсан.

НЭГДҮЭР БҮЛЭГ: ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖИЙГ ХАБЗА-Н БОДЛОГОД ТҮЛГҮҮРЛАН САЙЖРУУЛАХТҮҮНИЙ ОНОЛ АРГА ЗҮЙ

1.1 Хөдөлмөрийн бүтээмжийн тухай ойлголт

Хөдөлмөрийн бүтээмж гэдэг бол нэгж ажигчинд ногдох үйлдвэрлэлийн хэмжээ юм. Бүтээмж нь хөдөлмөр эрхлэлт, цалин хөлс зэрэгт нөлөөлөгддөг учраас, хөдөлмөрийн зах зээл, хөдөлмөрийн харилцааны бодлого явуулах, дүгнэхэд үйлчилдэг чухал хувьсах хэмжигдэхүүн юм. Сүүлийн үед Монголд хөдөлмөрийн шийдвэрлэгдэх асуудал болж буй тэтгэврийн насыг хойшлуулах, дундаж цалингийн цар хүрээг тэлэх, амралтын өдөр ажигласан цагийг илүү цагт тооцох зэрэг цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх арга замд хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэхийг чухалд үзэж байна.

Бие хүний онцлог бүтээмжид нөлөөлөх нь:

Сэтгэл зүйчид бие хүний төлөвшил бага насанд бүрэлдэн бий болдог гэж үздэг. Гэтэл энэ бие хүний төлөвшил нь ажиглалтын бүтээмжид шууд нөлөөлдөг байна. Олон улсын эрдэмтэд бүтээмжийг таамаглах талаар олон судалгааны ажиг хийж гаргасан байдгаас тухайлбал Америк ажиглалтын бүтээмжийн 20 – 25 хувийг

түүний бие хүний онцлог нөхцөлдүүлж байдаг гэсэн үр дүн гарсан байна. Бүтээмж багатай ажиглалтууд хариуцлага хүлээх байдал, сахилга бат, өдөөлтийг зохицуулах гэсэн бие хүний хүчин зүйл дээр харьцангуй сул байдаг.

Нийт ажиглалтууд өөртөө итгэх итгэл дээр харьцангуй бага үнэлгээтэй байгаа нь Монгол ажиглалтуудын үр чадварыг илрүүлэх, хийсэн ажлыг нь тохируулан урамшуулах зэрэг хандлагыг эерэгжүүлэх ажлууд бага байдаг гэж болохоор юм

Үлдирдлагын арга барил бүтээмжид нөлөөлөх нь:

Үлдирдлагын арга барил болон байгууллагын хүний нөөцийн бодлого бүтээмжийг тодорхойлогч хүчин зүйл гэж харж болно. Хоорондын уялдаа холбоо багатай удирдлагуудын ажиглалтууд бүтээмж багатай байдаг ба хүний нөөцийн бодлого нь бүтээмж багатай ажиглалтуудыг бий болоход нөлөөлдөг байна. Ажиглалтууд

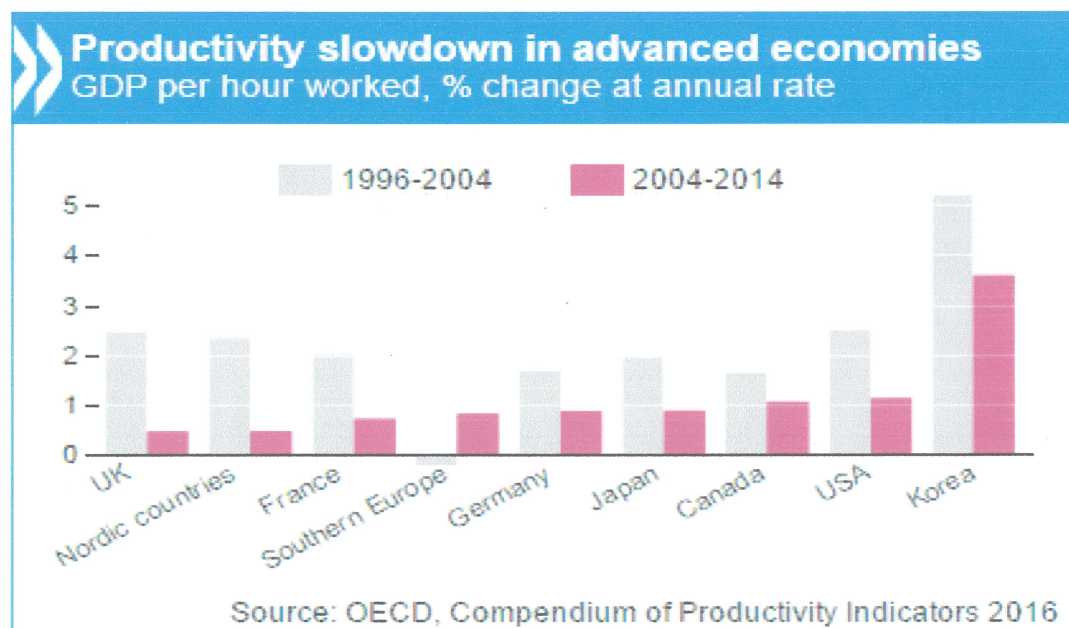
удирдлагаасаа чиглүүлэг бага авдаг газрын удирдлагууд удирдах арга барилаа өөрчлөх хэрэгтэй байдаг.

Байгууллагын удирдлага нь байгууллагын уур амьсгал, цаашлаад сайн ажилтны бүтээмжийг бууруулах эсвэл нэмэгдүүлэх эсэхийг шийдвэрлэдэг чухал хүчин зүйл юм. Канадын 229 жижиг дунд бизнес эрхлэгч, удирдагч нарыг түүвэрлэн урт хугацааны турш сэтгэл хөдлөлийг удирдах чадамжийг бий болгон байгууллагынхаа уур амьсгалыг бүрдүүлэх даалгавар өгчээ. 18 сарын турш ажигласны дараа удирдлага нь сэтгэл зүйн таатай уур амьсгалыг бүрдүүлж чадсан байгууллагын орлого өсч илүү амжиттай ажиллах болсон байна. Газрын тосны томоохон компани дээр хийсэн судалгааны үр дүнд ажилчдын шийдвэр гаргалтанд оролцох бие даасан байдал нь бүтээмжийг нэмэгдүүлдэг гэсэн дүгнэлтэнд хүрсэн байна.

Хөдөлмөрийн бүтээмжийн талаарх асуудал?

Дэлхийн хамгийн том эдийн засагтай ихэнх орнуудад ажлын бүтээмж бууралттай байна.

АНУ-н хөдөлмөрийн бүтээмж 2016 оны эхний улиралд 0.6% буурсан. Их Британий ажлын бүтээмж Барууны эдийн засгийн дунджаас 18% доогуур үнэлгээтэй байна. Энэ нь 1990 оноос хойших хамгийн муу үзүүлэлт юм.



Графикаас харахад 2013 онд Франц улс Их Британиас ажлын бүтээмж 13 хувиар илүү байна.

Бүтээмжийг хэрхэн нэмэгдүүлэх вэ?

Технологийн дэвшилийг ашиглах нь ажлын үр бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд илүү ашиг тустай хэмээн таамаглаж байна. Гэсэн хэдий ч зарим дэвшилтэт эдийн засагтай орнуудын хүмүүс ажлын бүтээмжээ нэмэгдүүлэх гэж эрчимтэй тэмцэж байдаг.

Өнөөгийн дэлхий нийтийн мэдээлэл технологийн хувьсгал нь АНУ-д өмнөх шинэчлэлүүд болох цахилгаан эрчим хүч, сантехникийн салбаруудын бүтээмжид гайхалтай нөлөө үзүүлж чадаагүй.

Ахлах эдийн засагч асан Жаред Барнштайн (Jared Bernstein), Ерөнхий сайд Жо Байдэнд хэлэхдээ: Техник технологи зогсоогч байдалд ороогүй. Харин зарим тооцоолоогүй шалтгаанаас улбаалж ажлын бүтээмжийн түвшин жижиг салбаруудад бага багаар буурч байна.

ЭЗХАХБ (Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа хөгжлийн байгууллага)-ын ихэнх оронд ялангуяа шинэ джижитал, техник технологийн шинэчлэлт (мэдээлэл, харилцаа холбоо, санхүү, даатгалын салбаруудад) хийж бүтээмжийн ноогдол ашиг бий болгох ёстой байсан эдгээр салбаруудад ажлын бүтээмж буурсан ажээ.

Улс орнууд бүтээмжийн талаарх олон бэрхшээлтэй тулгарч, эдийн засагчид олон жилийн турш ажлын бүтээмжийг хэрхэн сайжруулах талаар хэлэлцэж байна.

Үүнд технологи, бүтцийн болоод мөнжмөнтийн шинэчлэлт хийх, ажигчдад хөрөнгө оруулах, хүмүүсийн үр чадварыг хөгжүүлэх зарим нэг санаа гарч иржээ. Бүтээмжийг дээшлүүлэхэд түгээмэл хэрэглэгдэж буй зарчим чиг хандлагыг авч үзвэл: "Годвинны загвар (Goodwin's model)"(1968)

Ерөнхийдөө "Годвиний загвар нь байгууллагын бүтээмж төдийгүй, түүний мөнжмөнтийг сайжруулахад чиглэгддэг. "Годвин хүний хүчин зүйлийн гүйцэтгэх үүрэг нь холбогдлыг онцгойлон авч үзсэн бөгөөд хүн рүү чиглэсэн байгууллагын үйл ажиллагаа нь тэдний хандлага, мотивацийг сайжруулж, алливаа бизнесийн үйл ажиллагааг амжилттай явуулж улмаар бүтээмжийг дээшлүүлэх үндсэн нөхцөл болохыг заажээ.

Херцхойер-Ручин загвар (Hershaier and Ruch's model) (1978) Энэ нь ажлын бүтээмж ба ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлөх үйлчилгээний системийн загвар (серво систем) юм. Загвар хувь хүний бүтээмж ба ажлын гүйцэтгэлийг гол үндэс болгон түүнд нөлөөлөх байгууллага ба хувь хүнтэй холбоотой хүчин зүйлсийг авч үзсэн бөгөөд тэдгээрийн хоорондын уялдаа холбоог динамик, эргэх холбооны системийн хэлбэрээр тодорхойлсноороо ач холбогдолтой. Бүтээмжийг дээшлүүлэх чиг хандлага-5 S 5 гэдэг нь ажлын байрыг зохион байгуулах, стандарт журмыг хэрэгжүүлэх, ажлын чанарыг сайжруулахыг сахилга батыг төлөвшүүлэхэд чиглэсэн системчлэгдсэн үйл ажиллагаа юм. Өөрөөр хэлбэл энэ нь ажлын байрны зохион байгуулалтыг сайжруулах, ажлыг хөнгөвчлөх, богино хугацаанд бага зардлаар илүү ихийг хийх арга, техник хэрэгслийн цогц юм.

1.2 ХАБЭА-н бодлогын тухай ойлголт

Аж ахуй нэгж байгууллагын удирдлагын ХАБЭА-н талаар баримтлах

бодлого

ХАБЭА-н бодлогын орчин сайн байх тусам хөдөлмөр хамгаалагчдын бүтээмж дээшлэх нь зүй ёсны хэрэг юм. ХАБЭА-н бодлого боловсруулахдаа дараах шаардлагудыг хангах нь зүйтэй.

Тухайлбал:

- Байгууллагын ХАБЭА-н эрсдлийн онцлог болон хэмжээнд тохирсон байх,
- Бэртэл гэмтэл, МШӨ-нөөс урьдчилан сэргийлэх,
- ХАБЭА-н удирдлага болон ХАБЭА-н гүйцэтгэлийг сайжруулан хөгжүүлэх үүрэг амлалттай байх,
- Бодлогын үндсэн зорилт зорилготой байх түүнд түшиглэн үйл ажиллагаагаа явуулах,
- Хууль эрх зүйн болон бусад шардлагудыг хангах үүрэг амлалттай байх гэх мэт.

Байгууллагын ХАБЭА-н бодлогыг дээд удирдлага нь боловсруулан гаргаж, хэрэгжүүлэлтийг хангах, хадгалах, ажиглалтууд болон бусад талуудад нээлттэй мэдээлэх ёстой байдаг гэжээ.

Харин Монголд ихэвчлэн ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажиглагч нь бодлогыг аль нэг стандарт юм уу, хуулийн шаардлагыг харж байгаад, нийтлэг загварын дагуу бичиж, түүнийгээ дээд удирдлагаараа батлуулах хандлага түгээмэл байдаг. Дээд удирдлага завгүй бөгөөд өөрийгөө оруулан ХАБЭА-н ажлыг гүйцэтгүүлж байх гэж аль нэг хэлтэс, эсвэл албан тушаалтныг томилсон бөгөөд тэр нь ажлаа хийж байж болно. Гэхдээ, компанийн удирдлагууд ажиглагчдаа боловсруулсан бодлого нь ямар үүрэг амлалт хүлээлгээд, юунд зорьж ажиллана гэж тунхаглаад байна вэ гэдгийг хянаж, өөрийн санаагаа тусгаад, бүрэн хүлээн зөвшөөрсөн тохиолдолд батлах хэрэгтэй. Учир нь энэ стандартыг хэрэгжүүлэхийн тулд юун түрүүнд ХАБЭА-н бодлогоо боловсруулж баталсан бол түүнийг хэрэгжүүлэхийн тулд зорилго, зорилт, хөтөлбөрөө боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг эхэлдэг. Өөрөөр хэлбэл, бодлого гээд алсад тавьсан зорилготой хэрэгжийн тулд компани тодорхой санхүүгийн, хүний, дэд бүтцийн, тусгай мэдлэг үр чадварын, тоног төхөөрөмжийн гэхчлэн олон төрлийн нөөцийг

гаргах ёстой болно

ХАБЭА-н төсөв төлөвлөгөөг гаргахдаа тухайн байгууллага эрсдлийн үнэлгээ хийгээд түүний дүнг үндэслэн төсөв төлөвлөгөөгөө гаргах нь зүйтэй. Байгууллага болгон адилхан байж болдоггүй.

Хөдөлмөрийн бүтээмжийг ХАБЭА-н бодлогод тулгуурлан сайжруулах арга зам

Хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд ХАБЭА-н бодлогын хүрээнд дараах “5А”-г хамарч сайжруулах нь хамгийн үр дүнтэй цогц систем юм.

“5А”, үүнд:

Ажлын байрны орчин, хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйл

Ажлын байрны зохион байгуулалт, эмх цэгц

Ажилтан болоод байгууллагын удирдлагуудад ХАБЭА-н мэдлэг олгох сургалт

Аюул, эрсдэлийг мэдээлэх арга зам, шийдэл

Ажилчидыг урамшуулах, хэрэгжилтэнд хяналт тавих

1.2.1 Ажлын байрны орчин, хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйл

Хөдөлмөрийн нөхцлийн тухай үндсэн ойлголт

Хөдөлмөрийн нөхцөл гэж хөдөлмөрлөх явцад ажиглалтны хөдөлмөрийн чадвар, эрүүл мэндэд дагдсан буюу хамссан байдлаар нөлөөлөх ажлын байрны орчинд орших хөдөлмөрийн сөрөг хүчин зүйлийн болон үйлдвэрлэлийн орчны нийлбэрийг хэлнэ.

Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээ: Хөдөлмөрийн нөхцлийн үнэлгээ гэж ажлын байран дахь хөдөлмөрийн нөхцлийн хортой ба аюултай сөрөг хүчин зүйлийн хэмжээнийг хийх, хэмжилтийн үр дүнг Монгол улсын холбогдох стандартад заагдсан үзүүлэлтүүдтэй харьцуулсан дүн шинжилгээг хийх, улмаар хөдөлмөрийн нөхцлийн ангилалыг тогтоох ажиглалааг хэлнэ.

Хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйлс:

• Хөдөлмөрийн сөрөг хүчин зүйл

• Хөдөлмөрийн хортой хүчин зүйл

• Хөдөлмөрийн аюултай хүчин зүйл

Хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйлсийн ангилал

Хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйлсийг дараах үндсэн 4 бүлэгт ангилна:

Үүнд:

о Физикийн хүчин зүйлс

о Химийн хүчин зүйлс

о Биологийн хүчин зүйлс

о Сэтгэл зүй – физиологийн хүчин зүйл

Хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулахад: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл

ахуйн тухай хуулийн дагуу ажиг олгогч нь үйлдвэрлэлийн явцад бий болсон хими, физик, биологийн хүчин зүйл нь ажлын байрны хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, байгаль орчинд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхгүй байх нөхцлийг бүрдүүлэх, техник, зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах үүрэгтэй. Харин ажиг хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтан нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд ажиллах эрхтэй. Хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах

үндсэн 3 бүлэг арга хэмжээнүүд байдаг. Үүнд:

- Ариун цэвэр – эрүүл ахуйн арга хэмжээ
- Инженер - техникийн арга хэмжээ
- Хууль, эрх зүйн арга хэмжээ

Хөдөлмөрийн нөхцлийн ангилал: Хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөл, Хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөл, Хөдөлмөрийн хортой нөхцөл
Хөдөлмөрийн хортой буюу 3 дугаар ангийн нөхцөл нь үндсэн 4 зэрэгт ангилагдана.

Үнд:

- 3 дугаар ангийн 1 дүгээр зэрэг (3.1) – ийн хөдөлмөрийн хортой нөхцөл.
- 3 дугаар ангийн 2 дүгээр зэрэг (3.2) – ийн хөдөлмөрийн хортой нөхцөл.
- 3 дугаар ангийн 3 дүгээр зэрэг (3.3) – ийн хөдөлмөрийн хортой нөхцөл.
- 3 дугаар ангийн 4 дүгээр зэрэг (3.4) – ийн хөдөлмөрийн хортой нөхцөл.

Ажлын байрны орчин Ажлын байрны орчин нь ажилтны эрүүл аюулгүй ажлалах орчин нөхцлийг бүрдүүлж хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг хангасан байх ёстой. Ажлын байрны орчинд дараах зүйлс хамаарна.

Ажлын байрны агаарын орчин Үйлдвэрийн байранд цэвэр агаарын орчныг хадгалж технологи, ажиллагааны явцад шаардлагатай нөхцлийг бүрдүүлэхийн тулд агааржуулалтыг явуулдаг. Агааржуулах аргыг байгалийн ба механик гэж 2 ангилна.

Ажлын байрны гэрэлтүүлэг Гэрэлтүүлгийг үүсгүүрээр нь байгалийн ба зохиомол гэж ангилах бөгөөд байдлаар нь ерөнхий, хэсгийн, хавсарсан гэж тус тус ангилна.

Гэрэлтүүлэгт дараахь ерөнхий шаардлагууд тавигдана. Үнд:

- Гэрэлтэх талбайд жигд тархсан байх
- Нүдэнд шууд тусгахгүй, гялбалт үүсгэхгүй байх
- Сүүдэр үүсгэхгүй байх
- Ашиглахад хялбар байх
- Тэжээлийн шугамын хэлбэлзэл нь 4% - нас ихгүй байх
- Засвар үйлчилгээг тогтмол хийж байх

- Тоос, шороог арчиж цэвэрлэх боломжтой байх

Ажлын байрны доргион Доргион гэж механик хэлбэлзэх хөдөлгөөн бөгөөд хэмээ нь зөвшөөрөгдөх түвшингээс их байх үед хүний организмд сөрөөр нөлөөлж доргионыг өвчлөхөд хүргэнэ. Доргионыг хүний биед дамжин нөлөөлөх байдлаар нь хэсгийн доргио, ерөнхий доргио гэж ангилна. Хэсгийн доргио: Энэ нь хүний биеийн тодорхой хэсэгт, тухайлбал гар хөлөөр дамжин үйлчлэх доргио хэлнэ. Ерөнхий доргио: Энэ нь суугаа, босоо, хэвтээ байрлалд хүний тулгуур эрхтэнээр дамжин үйлчлэх доргио хэлнэ.

Ажлын байрны шуугиан Өмх замбараагүй дууны хослолыг шуугиан гэнэ. Шуугианыг давтамжаар нь дараахь үндсэн 3 бүлэгт ангилна. Үүнд:

- Нам давтамжтай шуугиан (16 – 63 Гц);
- Дунд давтамжтай шуугиан (63 – 1000 Гц);
- Өндөр давтамжтай шуугиан (1000 – 8000 Гц);

Ажлын байрны цацгийн туяа Цацгийн туяаг бие махбодид үзүүлэх нөлөөгөөр нь ионжуулагч ба ионжуулагч бус гэж 2 ангилна. Цацрагын ионжуулагч туяа нь: Өмнөдэлгийн рентген, тоног, төхөөрөмж, цацраг идэвхит бодис бүхий цацрагийн үүсгүүрээс үүсэх бөгөөд уг төрлийн туяанд ертсөнөөс хорт хавдар үүсэх аюултай. Цацрагын ионжуулагч бус туяа нь: Энэ нь хэдийн нөлөө багатай ч байнга эсвэл давтагдсан байдлаар үйлчлэвэл мөн сөрөг нөлөөтэй. Энэхүү төрлийн туяанд хэт ягаан туяа, хэт улаан туяа, радиодавтамжийн долгион, цахилгаан соронзон орон, лазер туяа зэрэг багтана. Цацрагийн ионжуулагч бус туяанаас шалтгаалан арьсны биржүү, хавдар тусгах, нүдний эвэр бүрхэвч гэмтэх, арьс түлэгдэх хор нөлөө үзүүлнэ. Хэсгийн гарзлүүлгийн ашиглалт, ионжуулагч болон ионжуулагч бус туяа

Ажлын байрны тоосжилт Нэг ажлын байранд үүссэн тоос нь агаарын хөдөлгөөнөөр зөөгдөж бусад ажлын байранд тархаж тэнд ажиглаж буй хүмүүсийн эрүүл мэндэд сөрөөр нөлөөлдөг. Ихэнх төрлийн тоос харьцангуй хор хөнөөл багатай байдаг хэдий ч зарим тоос амьсгалын замыг цочроох үйлчилгээ үзүүлдэг. Амьсгалын замаар нэвтэрсэн тоосны зарим нь хамрын хөндийн үзүүлдэг. Шүүгдэж, үлдсэн нь цагаан мөгөөрс, гуурсан хоолой, уушгины цуцанд нэвтэрдэг. Эдгээр тоос нь амьсгалын дунд, доод замын эрхтэний эд, эсийг гэмтээж, холбогч эдээр солигдох, хорт хавдар, гуурсан хоолойн үрэвсэл, багтраа, уушгины бусад өвчний шалтгаан болдог.

1.2.2 Ажлын байрны зохион байгуулалт, эмх цэгц

Ажилтны бүтээмжтэй ажиллах нөхцөлийн 80% нь эмх цэгцтэй, зохион байгуулалттай, аюулгүй ажлын байрнаас хамаардаг. Таатай ажлын байр нь ажлын чанартай гүйцэтгэх уур амьсгал, ажилд хандах зэрэг хандлагыг төрүүлж байдаг. Ажлын байрны эмх цэгц зохион байгуулалтыг 2 төрөлд хувааж үзлээ. Тонот төхөөрөмжийн байршил, зохион байгуулалт буюу байгууллагаас, ажлын байрны эмх цэгц буюу хүний хандлагаас хамааруулан авч үзэв.

Тонот төхөөрөмжийн байршил, зохион байгуулалт Тонот төхөөрөмжийн байршил нь ажилд ба тоног төхөөрөмжийг дээд зэргийн үр ашгтайгаар ажиллах боломжийг бий болгох ёстой. Хязгаарлагдмал орчин үүсгэж буй байрлуулснаар орон зайн хязгаарлалтын ослуд гарах магадлал ихсэх юм. Тиймээс үйлдвэрлэлийн тоног төхөөрөмжийн байршилыг төлөвлөхдөө:

- Үр ашгийн хэмжих үзүүлэлтүүд
- Тээвэрлэлийн зай болон түнийг багасгах
- Ойртолтын түвшинд хяналт тавьна.

Үр ашгийн хэмжих үзүүлэлтүүд

Байршуулалтын хувилбарыг үнэлэх өөр нэг шалгуур нь дотоод нэгж хэсгийн зохион байгуулалтыг хийх, тоног төхөөрөмжийн суурилуулах хүчин чадалд гарсан анхны зардал (үйл ажиллагааны хүлээгдэж байгаа зардал)-ыг илэрхийлсэн үзүүлэлт юм.

Үйл ажиллагаагаар үйлдвэрлэлийн дотоод нэгжийг зохион байгуулахад дараах мэдээллийг олж авсан байх шаардлагатай:

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны төвүүд гэдэг нь хүн эсвэл хүмүүсийн бүлэг, машин, ажлын байр, хэлтэс, шат эсвэл байшингийн жигүүр өлгүүр, цайны газар, эсвэл хадгалах өрөө гэх мэт орон зай эзэлж байгаа ямар нэгэн зүйлийг хэлдэг.

Тонот төхөөрөмжийн байршилд ямар төвүүдийг оруулах вэ?

Төв бүрт хичнээн хэмжээний талбай ба хүчин чадал хэрэгтэй вэ?

Төв бүрийн талбай ямар хэлбэртэй байх вэ? Төв бүрийг хаана байршуулах вэ?

Үйлдвэрлэлийн дотоод нэгж хэсгийг үйл ажиллагаагаар зохион байгуулахад тавигддаг үндсэн зорилго бол шилжүүлэлтийн болон тээвэрлэлтийн зардлыг хамгийн бага байлгахад оршдог.

Тээвэрлэлтийн зай болон түүнийг багасгах

Тодорхой нэгж хэсгийн байршил нь нөгөө хэсгийн байршилыг тодорхойлох нөхцөл бүрдүүлдэг. Нэгж хэсгийн байршилд ижил тоног төхөөрөмж ашигладаг бол хамтдаа ойр орших нь ашигтай. Гадаад хүчин зүйлс нөлөөлнө. (орох гарах шугам, ажлын ачаалал, цахилгаан шат, өргүүр, цонх, гэрэлтүүлэг г.м) Ойртолтын түвшин: Материалд чиглэгдсэн систем нь тоног төхөөрөмж, материалыг нэг ажлын байрнаас нөгөө ажлын байранд дамжуулах янз бүрийн арга хэрэглэх шаардлагатай ба хэрэглэгчдэд чиглэсэн системийн үед нэг ажлын байрнаас нөгөө ажлын байр руу шилжүүлэх буюу тээвэрлэх хэрэгцээ үүсдэг.

1. Үйлдвэрийн нэгж буюу ажлын байр, талбайнуудын хоорондын зай хэмжээ, тэдгээрийн чухал объект, эрэмбэлэлт
2. Ажлын байруудын хоорондын ажлын ямар урсгал хөдөлгөөн гарахыг төсөвлөсөн тооцоо
3. Байршил бүрийн хоорондын зай болон нэгжид ногдох зардлыг байршил бүрээр тооцоолсон байх
4. Ямар нэгэн онцгойлон авч үзэх нөхцөл байдлыг тогтоосон байх

Ажлын байрны эмх цэгц

Эмх цэгц гэдэг нь гадаад үзэмж төдийгүй хэрэгтэй бүх зүйл тодорхой байрлалтай, олоход хялбар байхыг хэлнэ. Ажлын байранд эмх цэгцтэй байхын тулд эн тэргүүнд хийх зүйлсээ тодорхойл. Хийж гүйцэтгэх зүйлсээ цаг гарган сайн бод. Түүнийгээ биелүүлэхийн тулд шууд ажиллаж эхэл.

Зохион байгуулалттай бай. Эмх замбараагүй байдлаас зайлсхий. Тэр орон ажлын байрны эмх цэгцийг алдагдуулж буй аливаа зүйлээс сал.

Сүүлийн үед дэлгэрээд байгаа аж ахуй нэгж байгууллагын ажлын байран дээр хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд ихээхэн үр дүнгээ өгөөд байгаа Японы үйлдвэр, оффист хэрэглэгддэг эмх цэгцтэй, дэг журамтай ажиллах зарчим бол 5S юм.

5S гэж "сэйри" (цэгцлэх), "сэйтон" (нят нямбай), "сэйсо" (цэвэрлэх), "сэйкаэцү" (хэвшүүлэх), "шицүкэ" (зуршил болгох) гэсэн япон үгнээс гаралтай бөгөөд Японы үйлдвэр, оффист хэрэглэгддэг эмх цэгцтэй, дэг журамтай ажиллах алтан зарчим юм.

1. Сэйри (цэгцлэх)

Алхам-1. Бүгдээрээ ажлын байраа сайтар нятталж ажилд хэрэг болохгүй бүхнийг илрүүлж хэрэггүй бүхнийг зайлуул.

Алхам-2. Хэрэг болох, болохгүй эсэхийг тогтоож чадахгүй бол тодорхой хугацаа заасан тэмдэг тавиад ажигла.

Алхам-3. Хугацаа болморц, жишээлбэл гурван сарын дараа тэр зүйл хэн нэгэн хүнд хэрэг болж байгаа эсэхийг шалга. Хэрэв гурван сарын хугацаанд тэр зүйл хэнд ч хэрэг болоогүй бол хэрэггүй гэсэн үг.

Тайлбар:

Энэ шатанд шургуулга, сав, хайрцаг бүрт байгаа, бүхнийг үзэх хэрэгтэй. Хэрэггүй бүхнийг үгүй хийхдээ

- компаниас гаргаж бусдад зарах
- бусад хэлтэс, тасалт шилжүүлэх
- Хаях

- Компанийн эд хөрөнгийг үгүй хийхдээ мэдэх хүнд нь мэдэгдвэл зохино.

- Илүү эд зүйлсийг үгүй хийхдээ холбогдох хүмүүст нь бас мэдэгдэх нь зүйтэй.
- Ажлын байранд хэрэгцээгүй зүйлийг олж илрүүлэхийн тулд бүх нүх сүвийг шалга.

2. Сайтон (нат нямбай)

Алхам 1. Ажлын байрнаас хэрэгцээгүй бүхнийг зайлуулж чадсан эсэхийг шалга. Дараа нь ажлын дараалал, техник хэрэгслийн хөдөлгөөн, аюулгүй байдал, үр ашгитай ажиллагаа зэргийг бодолцон юуг хаана тавих талаар сайтар бодолтун.

Алхам 2. Тэгээд үр ашгитай ажиллагааг хангах үүднээс юуг хаана тавих талаар бусад нөхөдтэйгээ хамтран хэлэлцэн шийдэгтүн. Хүний хөдөлгөөнийг аль болохоор хэмнэх зорилгоор хамгийн хэрэгцээтэй зүйлийг хэрэглэгч хвнд нь ойр тавих зарчмыг баримталбал зохино. Онцын хэрэглэгдэхгүй зүйлсийг арай зайдуухан тавьж болох юм. Эдгээр зарчмыг мөрдлөг болгон бүгдээрээ хамтран төлөвлөгөө зохиогоод бүх юмыг тэр дагуу байрлуулах хэрэгтэй.

Алхам 3. Үр ашгитай ашиглах үүднээс ажлын байранд юу хаана байгааг хвн бүхэнд мэдүүлэхийн тулд зохих жасгаалтыг гаргаж, хайрцал, сав болгон дээр наах хэрэгтэй. Шүргүүлгээ болгон дээр дотор нь юу байгааг зааж өгөх нь зүйтэй. Алхам 4. Дээр дурдсан зарчмуудыг баримтлан галын хор байгаа болон техник хэрэгсэл орж гарах газрыг тусгайлан зааж шаардлагатай бол аюулгүй байдлын талаарх санамж тэмдэг тавих гэх мэт.

3. Сайсо (цэвэрлэх)

Сайсо гэдэг нь ажлын байраа цэвэрлэж, цэмцгйлгэх гэсэн үг юм. Бүтээгдэхүүний чанар болон түүнийг үйлдвэрлэж байгаа ажлын байрны ариун цэврийн хооронд тун нарийн холбоо бий. Тэгэхээр Сайсог өдөр болгон, заримдаа өдөрт хэд хэдэн удаа хийж хэвшил болгон сурах хэрэгтэй. Сайсог хэрэгжүүлэхийн тулд:

- Юмыг бохирдохыг буу хүлээ. Машин, тоног төхөөрөмж, бараж хэрэгсэл, тавилга зэрэг ажлын байранд байгаа бүхнийг байнга цэвэрлэн ечүүлэх нь бохирдуулахгүйг хичээ.

- Та бүхэн өөрсдийн ажлын байр орчноо бүрэн хариуцвал зохино. Цэвэрлэгчид зөвхөн нийтийн эзэмшлийн байр талбайг хариуцах болно. Цэвэр бөгөөд аюулгүй орчид ажиглахыг хүсвэл тийм орчныг өөрөө хичээн бий болгож чадна, тэгэх нь хэрэгтэй.

- Цэвэрлэх гэдэг бол шалгах гэсэн үг! Энэ нь үйлдвэрийн газарт тун чухал. Машин техникээ хичээнгүйлэн цэвэрлэж байвал дараахь зүйлийг сонсож болно.

Тайлбар:

- Өдөр бүр Сайсод гурван минут зориулахын зэрэгцээ долоо хоногт "5S"-ийн цаг буюу сард "5S"-ийн өдөр бий болгож болно.
- Машин, тоног төхөөрөмжийг тогтмол цэвэрлэж, шалгаж байвал түвний эдэлгээг уртасгаж эвдрэлийг багасгана.
- Сайсод ажлын байранд хумуус өөрсдөө хэрэгжүүлэх учир ашиглалт, цэвэрлэгээ эрхэлдэг хумуусийн тоо цөөрнө. Чөлөөлөгдсөн хумууст илүү үр бүтээлтэй ажил олгох хэрэгтэй.

4. Сайжцуу (хэвшүүлэх)

Сайжцуу (хэвшүүлэх), байгууллагын хэмжээнд цэвэр цэмцгэр нөхцөл байдлыг бий болгох гэсэн үг юм. Юуны түрвнд "3S"-ийг хэрэгжүүлэх талаар тавьсан хүчин чармайлтаа бүр сулруул. Сайжцуу хэрэгжүүлэхийн тулд:

- Цэвэр цэмцгэр байх нөхцөлийг бий болгогдун. Ажлын байраа цэвэрлэх хуваарь гаргатуун.
- Байгууллагын нэгжүүдийн хоорондын уралдаан бол хумуусийн зүгээс "5S"-ийг дэмжих нөхцөл бүрдүүлэх, тэдний урам зоригийг бадраагч нэн үр ашигтай хэрэгжүүр мөн.

Тайлбар:

- Ажлын байр, машин тоног төхөөрөмжийг хариуцагчдын нэрийг зааж өгөх.
- "4S"-ийн түвшинг тогтмол шалгаж дүгнэж байхаар компанийн удирдлагаас оролцуулж "5S"-ийн хороо байгуулан энэ ажлыг зохион байгуулж болох юм.
- Үр дүн муу бол шүүмжлэхийг урьтал бvн болго. Үүний оронд сайн туршлага, сайн хэрэгжүүлэгчдийг сайшааж урамшуул.

5. Шинжлэх (зуршил болгох)

Шинжлэх нь бусад "4S"-ийг бодвол хялбар бус ойлголт болно. Байгууллага нь ажлын байрыг цэвэр цэмцгэр байлгах зорилго тавибал юуны урьд эхний "4S"-ийг хэрэгжүүлэх ёстой. Тэгэхдээ "5S"-ийн гол агуулга нь хүн бүрт "4S"-ийг хэнээр ч хэлүүлэхгүй, хэвшил болгон дуртайаа хэрэгжүүлдэг тийм соёлыг төлөвшүүлэхэд оршдог. Бүтээмжийг урт хугацааны туршид дээшлүүлэх үүднээс авч үзвэл

Шицүкэ нь “5S”-ийн хамгийн чухал зорилт болно. Хэрэв Шицүкэд хүрээгүй бол “5S” удаан амьдрахгүй.

Шицүкэг англиар орчуулсныг монгол болговол “Өөрийн сахилга бат” гэсэн үг юм, Ханз үсгээр Шицүкэний ханзны утга нь “Өөрөө өөрийгөө аятайхан болго”, “Юмыг өөрөө илүү хий” гэсэн утгатай үг болно.

Компанийн гишүүн бүхэн ийм оюун санааны хандлага, үйл ажилтай болвол компани их бүтээмжтэй байж чадна. “5S” нь зөвхөн цэвэр цэмцгэр байхын нэр төдий бус, харин хувь хүмүүсийн нягт нямбай байдлыг дээшлүүлэхэд чиглэнэ.

1.2.3 Ажилтан болоод байгууллагын удирдлагуудад ХАБЭА-н мэдлэг олгох сургалт

ХАБЭА-н ажилтан нь ажилтанд ХАБЭА-н мэдлэг олгох сургалтаар, сургалт хичээл заахаас гадна байгууллагын ажил олгогч эзэд сургалт явуулж шинэчлэн батлагдсан хуулийн өөрчлөлт, заалтууд, сайдын тушаалыг таниулах нь хөдөлмөрийн бүтээмжийг байгууллагын бүх шатанд дээшлүүлэх ач холбогдолтой юм.

"Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах журам батлах тухай" Хөдөлмөрийн сайдын 2016.02.05нд шинэчлэн батлагдсан дугаар А/33 тушаалаар үлгэрлэн аж ахуй нэгж байгууллага дээр сургалт зохион байгуулна.

Хуулийн хүрээнд: "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах журам батлах тухай" дугаар А/33 тушаал 1.2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн сургалтын зорилго нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн хууль тогтоомж, дүрэм, журам, стандартын шаардлага, хэм хэмжээг мөрдөж хэрэгжүүлэх, ажил олгогч, хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтаныг эрүүл аюулгүй ажлын байрны орчинд ажиллуулах нөхцөлийг хангах, аюулгүй ажиллах мэдлэг, даядлага олгох, арга барилд сургах, аюул осолгүй ажиллах соёл, зан үйлийг төлөвшүүлэхэд оршино.

1.5.ХАБЭА-н сургалт зохион байгуулах гэрчилгээ авсан байгууллагын үйл ажиллагаанд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн сургалтын төв, аймаг нийслэл, дүүргийн Хөдөлмөрийн газар, хэлтэс хяналт тавьж, мэргэжил, арга зүйн удирдлага, чиглэлээр хангаж ажиллана.

ХАБЭА-н сургалтын төрөл, хэлбэр

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт нь дараах төрөлтэй байна:

- Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажил олгогч, эздин;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтны мэргэшүүлэх;
- Нийт ажилтны;

- Ажилд шинээр орж байгаа ажилтны;

- Өөр ажлын байранд шилжсэн ажилтны;

- Өрөх, зөөх тээвэрлэх механизмтай харьцаж ажилладаг ажилтны;

- Цацрагийн үүсгүүртэй харьцаж ажилладаг ажилтны;

- Химийн хорт бодис хэрэглэж байгаа ажилтны;

- Даралтад сав, шугам хоолойтой харьцаж ажилладаг ажилтны;

- Шинээр болон өөр ажлын байранд шилжсэн ажилтны сургалтыг нарийн мөргөжилтэй ажилтан, цех, хэсгийн дарга, даамал, талбайн инженер, мастерын удирдлагын дор зохион байгуулах ба шаардлагатай тохиолдолд ХАБЭА-н сургалт зохион байгуулах гэрчилгээ авсан байгууллагатай хамтран явуулж болно.

Үйлдвэр, аж ахуйн нэгж, байгуулга дахь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн сургалтыг зааварчилга өгөх хэлбэрээр зохион байгуулна. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн зааварчилга дараах 3 хэлбэртэй байна.

Үүнд: 1. Урьдчилсан зааварчилгаа

2. Ажлын байран дахь анхан шатны зааварчилга

3. Давтан зааварчилга

Зааварчилгын хөтөлбөр, хичээлийн сэдвийг хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн асуудал харьцсан ажилтан боловсруулж, ҮЭ-ийн байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр тухайн байгууллагын ерөнхий менежер /инженер/, орлогч дарга батлана. Шинээр ажилд орсон ажилтан, үйлдвэрлэлийн сургалт, дадлага хийхээр ирсэн оюутан, сурагцагчдад тэдний ажилласан жил, боловсролын түвшинг харгалзахгүйгээр урьдчилсан зааварчилга өгнө. Урьдчилсан зааварчилгын агуулга нь хөдөлмөрийн хууль, тогтоомж, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн дүрэм, заавар, улсын стандарт, тухайн байгууллагын өвөрмөц онцлог, дотоод дүрэм, техникийн аюулгүй ажиллагаа, үйлдвэрлэлийн эрүүл ахуй, ариун цэвэр, галын аюулгүй байдал, хувийн хамгаалах хэрэгсэл, үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл, хурц хордлого, үүсэх шалтгаан, осолдоргчдоод үзүүлэх анхны тусламж зэрэг болно.

Урьдчилсан зааварчилгыг хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн кабинет, сургалтын техник хэрэгслээр тусгайлан тоноглогдсон анги, танхимд уг асуудлыг хариуцсан удирдах буюу инженер, техникийн ажилтан өгнө.

Урьдчилсан зааварчилга өгөх хугацаа нь тухайн техник технологийн салбарын аюулгүй ажиллагааны дүрэмд заасан хэмжээгээр тогтоогдох бөгөөд хоёр цагаас багагүй байна.

Ажлын байран дахь анхан шатны зааварчилгыг ажилтны ажилладаг хэсэг, цех, тасаг, ажлын байр өөрчлөгдөх үед, мөн ажилд шинээр орсон болон үйлдвэрлэлийн дадлага хийхээр ирж урьдчилсан зааварчилга авсан хүмүүс, оюутан сурагчдад өгнө.

Ажлын байран дахь анхан шатны зааварчилгын агуулга нь тухайн ажилтны ажлын байрны үйлдвэрлэлийн процесс, гүйцэтгэх ажлын онцлог, машин техник, багаж хэрэгсэл ашиглах болон ажлын явцад үүсэж болох сөрөг хүчин зүйл, түүнээс хамгаалах хэрэгсэл, тэдгээрийг ашиглах заавар, аюулгүй ажиллагааны арга барил, үйлдвэрлэлийн өргөх тээвэрлэх машин механизм, даралтат сав, шугам хоолой, цахилгаан тоног төхөөрөмжийн ашиглалт, аюулгүй ажиллагааны шаардлага, галын аюулгүй байдлыг хангах, журам, гал түймэр гарсан үед авах арга хэмжээ, гал унтраах хэрэгсэл, тэдгээрийг ашиглах, хадгалах, осолдогчдод үзүүлэх анхны тусламж зэрэг болно.

Ажлын байран дахь анхан шатны зааварчилгыг тухайн ажлын байрыг хариуцсан цех, тасаг, хэсгийн дарга, эрхлэгч биечлэн үзүүлэх журмаар өгнө.

Ажлын байран дахь анхан шатны зааварчилгын дараа зааварчилга өгсөн ажилтан шалгалт авч хангалттай гэж үзвэл уг ажилтанд бие даан ажиллах зөвшөөрөл олгоно.

Давтан зааварчилгыг ажилтанд өмнө олгосон мэдлэгийг бататгах, баяжуулах зорилгоор ажлын байран дахь анхан шатны зааварчилгын агуулгаар өгнө.

Давтан зааварчилга нь гурван хэлбэртэй байна. Үүнд :

А/ ээлжит

Б/ ээлжит бус

В/ ажлын байран дахь өдөр тутмын

Ээлжит давтан зааварчилгыг улиралд нэгээс доошгүй удаа өгнө.

Ээлжит бус давтан зааварчилгыг шинэ технологи, машин механизм, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл нэвтрүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөл өөрчлөгдөх,

хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн дүрэм заавар, шинэчлэгдэж өөрчлөгдөх үед давтан зааварчилга өгөх, ээлжит хугацаанаас нь өмнө өгнө.

Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн дүрэм зааврыг ноцтой зөрчсөн хүмүүс буюу үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хурц хордлого гарсан цех, тасаг, хэсгийн ажилтан нарт, мөн нэг сараас илүү хугацаагаар ажлаас хөндийрч яваад эргэж ажилдаа орсон ажилтанд ээлжит бус давтан зааварчилга өгнө.

Аюултай ажил гүйцэтгэдэг хүмүүст ажлын байран дахь өдөр тутмын зааварчилга өгнө. Ажлын байран дахь өдөр тутмын зааварчилга нь товч тодорхой байх ба эхлэхийн өмнө бичгээр өгөгдөнө.

Урьдчилсан, ажлын байран дахь анхан шатны, давтан болон ажлын байран дахь өдөр тутмын зааварчилгыг бүртгэлийн журналд хүн бүрээр тэмдэглэж гарын үсэг зуруулна.

1.2.4 Аюул, эрсдэлийг мэдээлэх арга зам

Аюул эрсдэлийг ариглаж, осол эндэгдэлгүй ажил уралшлах арга болох аюулын мэдээллийг түргэн шуурхай авч засаж сайжруулах явдал нь аж ахуй нэгж байгууллагын хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх нэг хэлбэр мөн.

Эрсдэл гэсэн ойлголт нь ажил, мэргэжлийн аюулын нөлөөллийн үр дагавараар /дүнд/ үүсч буй өвчлөл, ослын хүндрлийн төвшин, магадлал зэргийг илэрхийлнэ.

Эрсдэлийн үнэлгээг хийх нь ажил, үйлчилгээний явцад ажилтан болон хүрээлэн буй орчинд үзүүлэх хохирлын, магадлалыг хамгийн доод хэмжээнд байлган өрсөлдөх чадвар, үр ашигтай байдлаа хадгалахад туслана.

"Аюул" гэдэг нь хүнд, малд, амьтанд, байгальд, хүрээлэн буй орчинд, эд хөрөнгөнд, барилга байгууламжид, машин тоног төхөөрөмжид, үйлдвэрлэлд, ажил үйлчилгээнд хохирол учруулж болох эх үүсвэр гэж тооцож болохуйц бүхийл зүйлийг өөртөө агуулсан өргөн ойлголт юм.

Хуулийн нэр томъёолон нь: "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдөл, эрүүл ахуйн тухай" хуулийн 3.1.7. "ажлын байран дахь эрсдэл" гэж иргэнийг үйлдвэрлэлийн осол, хүрц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчинд хүргэж болзошгүй ажлын байрны нөхцөл.

3.1.8. "эрсдэлийн үнэлгээ" гэж ажлын байрны эрсдэлд үнэлэлт өгөх үйл явц.

3.1.22. "эрсдэлийн түвшин их ажлын байр" гэж хөдөлмөрлөх явцад ажилтанд учирч болзошгүй аюултай хүчин зүйлийн магадлал нь зөвшөөрөгдөх хэмжээнээс өндөр байхыг хэлнэ гэж тус заажээ.

Ажилтанууд нь өөрийн ажлын байр, тоног төхөөрөмж дээр үүссэн эрсдэлийг ариглах, мэдээлж байх үүрэгтэй. Аюул, эрсдэлтэй тулгарсан үед шийдвэрлэх ажилтануудад тухай бүрт нь мэдээлэх хоёр арга байна.

- Аюулыг амаар мэдээлэх;
- Аюулыг бичгээр мэдээлэх;

1.2.6 Ажилтаныг урамшуулах, хяналт тавих

Хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхийн тулд ажигчдын оролцоот сайжруулах нь хамгийн үр дүнтэй арга билээ. Үүнийг тухайн байгууллага өөрийнхөө үйлдвэрлэл, үйл ажиллагааны онцлогт тохируулаад гаргах юм. Байгууллагын урамшууллын систем хэдий орчим байх нь байгууллагын санхүүгийн чадавх боломжоос шалтгаалах юм. Бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд эдийн засгийн хөшүүрэг зайлшгүй хэрэгтэй. Энэхүү хөшүүрэг нь цалин урамшууллын хэлбэрээс илүү тухайн хүнийг хөгжүүлэх, ажил үүргийн тодорхой байдлыг нэмэгдүүлэх зэргээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хэлтэсдээ хөрөнгө оруулалт хийх хэлбэрээр байх нь байгууллагын үрт хугацааны ашигтай үйл ажиллагааг тогтворжуулах боломжтой юм.

Кайзен саналын системийн ажиглах зарчим:

- Компанийн бүх ажилтан, алба хэлтсүүд санал гаргахад идэвхтэй оролцох
- Өөрсдийн ажлыг хэрхэн сайжруулах талаар санал бодлоо илэрхийлэх
- Ажиллагсдад ажиглах идэвхи сонирхолтой, ажлаараа бахархдаг болгох
- Саналын системийн үйл ажиллагаа тогтмол, тасралтгүй, үр дүнтэй байх зарал болно.

Чанарын дүгуйлэл

- Бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэл гаргахад ашиглагдаж байгаа орц гарцын хоорондын уялдаа холбоо
- Одоо байгаа бүхий л зүйлийг яаж өөрчлөн сайжруулах тухай

байнгын тасралтгүй оролдлого хандлага

Чанарын дүгуйлэл

Чанарын дүгуйлэл гэдэг нь нэг хэлтэс тасгийн хүмүүс сайн дурын үндсэн дээр нэгдэж баг болон өөрийн хэлтэс нэгжийн ажлыг сайжруулж харицан өөрсдийгөө хөгжүүлэх замаар байгууллагын чанарын үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож багаар ажиглах явдал юм.

Чанарын дүгуйлэлний зарчим

- Батийн бүх гишүүд шийдвэр гаргахад тодорхой түвшинд оролцох
- Өөрсдийн ажлыг хэрхэн яаж хийх талаар санал бодлоо
- Өөрсөтэй илэрхийлэх

- Ажиллагсдад ажиглах идэвхи сонирхолтой, ажлаараа бахархдаг болгох

■ Чанарын дугуйлалтийн үйл ажиллагаа тогтмол, тасралтгүй, үр дүнтэй байх Чанарын дугуйлалтийн гол зорилго нь хувь хүний чадварыг хөгжүүлж, ажлын таатай уур амьсгалын бүрдүүлснээр ажиллагсадын таатай уур амьсгалыг бүрдүүлснээр ажиллагсгалын ажилдаа хандах хандлага, сонирхол, сэтгэл ханамжийг сайжруулах улмаар ажлын байран дахь чанар бүтээмжийг дээшлүүлэх, үйлчилгээний соёлын талаар аливаа асуудлыг авч хэлэлцэн шийдвэрлэснээр бусад алба хэстүүдэд энэхүү үйл ажиллагааг түгээн дэлгэрүүлэх, хэрэгжүүлэх, компанийн хэмжээнд стандартчилж ажлыг зохион байгуулж, компанийн орлого, ашгийг нэмэгдүүлэх, зардлыг бууруулах, үйлчилгээний соёл, чанар бүтээмжийг сайжруулах, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой.

ХАБЭА-н төлөвлөлийн хэсэг нь байгууллагаас төсөвлөсөн хөрөнгөөр хөгжөөнт тэмцээн, ХАБЭА-н өдөр, төлөвлөгөөт аян, уралдаант шагналт тэмцээн зохион байгуулах, ажигчид аялалтын урамшуулал олгох зэрэг нь хувь хүний ажилдаа хандах хандлагыг сайжруулан ХАБЭА-н мэдлэг, идэвхийг сайжруулах бүтээмжийн орц юм.

Хяналт тавих

Аливаа ажлын хяналт нь системд үүссэн гажуудлыг олж илрүүлэх, алдаа дутагдлыг засаж сайжруулах арга юм. Хяналт нь үр дүнд шууд хамааралтай байдаг учраас хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх ХАБЭА-н бодлогын явцад орхигдуулж болохгүй зүйл билээ. Дээрхи 5А-г сайжруулснаар хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, зөв зохистой хэрэгжүүлсээр байвал үр дүнг хүртэж цаашд хадгалан хэвшүүлэх нь хяналтаар баталгаажна.

Ажлын байрны орчин, хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйлийг стандартд хяналт тавихдаа мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газрын хяналтын хуудасыг үлгэрлэн байгууллагад хяналт шалгалт хийж алдаа дутагдлыг засаж сайжруулж байх. Ажлын байрны зохион байгуулалт, эмх цэгц буюу "5S"-г байгууллагат нэвтрүүлэхэд хяналт тависанаар ажиглалтад хэвшүүлэх, оролцоог сайжруулах юм. Урамшуулал олгож жилийн эцэсээр шагнах, үлгэр жишээ ажиглагчид иш татах нь ч хяналтын нэг хэлбэр билээ. Ажилтан болоод байгууллагын удирдлагуудад ХАБЭА-н мэдлэг олгох сургалтыг хяналт шалгалтаар баталгаажуулах; Аюул, эрсдэлийг мэдээлэх арга замыг шийдэж хянах буюу ажигчдад үүрэг болгох, хянах; Аж ахуй нэгж байгууллагын удирдлагын ХАБЭА-н талаар баримтлах бодлогот хяналт тавих, ХАБЭА-н жилийн төлөвлөгөөг төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлж байх зэрэг байнгын хяналтаар ажигчид байгууллагын удирдлага /цагаан захтнуудад/ хэвшүүлсээр хөдөлмөр хамгаалагчдын бүтээмж эрс сайжирна.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: "ДАРХАН ХК-Н ХАБЗА-Н ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

2.1 "Дархан нэхий" ХК-ийн ХАБЗА-н өнөөгийн байдал

Дархан-Уул аймгийн Дархан сумын 13-р баг, Үйлдвэрийн районд байрлах "Дархан Нэхий" ХК нь 1972 онд БНБАУ-ын техник эдийн засгийн тусламжтайгаар байгуулагдсан. Энэ компани нь Дархан-Уул аймгийн Дархан сумын нутаг дэвсгэрт, өмнөд үйлдвэрийн районд 8,77 га газарт байрлан үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Тус компани нь өнөөдөр 330-400 ажилчин, ажиллагсадтай.

Нийт 25 нэр төрлийн, 120 загварын нэхий дээл, савхан дээл, куртка, 3 нэр төрлийн 30 гаруй загварын гутал ба бусад бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэдэг. Компани нэхий болон бусад төрлийн арьсыг боловсруулахаас гадна тэдгээрээр эцсийн бүтээгдэхүүнүүд үйлдвэрлэдэг. Үндсэн бүтээгдэхүүн нь нэхий дээл, нэхий жижиг эдлэл, захиалгын дагуу хийх нэхий дээл, эдлэл, нэхий бүтээгдэхүүний засвар, цэвэрлэгээ, өнгө засал, савхин бүтээгдэхүүн, үнэт арьсан эдлэл, эсгий бүтээгдэхүүн, ажлын ба тусгай зориулалтын хувцас нийлүүлэх төндөрт шалгаран захиалгаар гүйцэтгэх зөөлөн өдөл юм.

2009 оноос эхлэн гутлын шугам ашиглалтанд оруулж өвлийн гоёлын болон ажлын зориулалттай гутал үйлдвэрлэж байна. 2011 оноос бие даасан үйлдвэр болон өргөжсөн.

Үйлдвэрийн хүчин чадал

Үйлдвэр нь боловсруулах 1 болон 2, гутал, ба өдлын гэсэн үндсэн таван үйлдвэртэй. Боловсруулах-1 үйлдвэр нь 1500.0 мянган ширхэг хонины арьс боловсруулах хүчин чадалтай. Боловсруулах-1 үйлдвэр нь түүхий эдээс нь эхлэн химийн болон механик боловсруулалт хийж, хатас болон бэлэн боловсруулсан арьс үйлдвэрлэх ба өдлын болон гутлын үйлдвэр нь боловсруулсан арьсаар нэхий бэлэн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэдэг. 2010 онд боловсруулах-2 үйлдвэр ашиглалтанд орж, түүхий эдээс нь эхлэн химийн боловсруулалт хийж, хатас боловсруулсан арьс үйлдвэрлэдэг. Боловсруулах шинэчлэл, үйлдвэрт 1984, 2008, 2009, 2012 онд тоног төхөөрөмжийн шинэчлэл,

үйлдвэрлэлийн өргөтгөл хийгдсэн. 2012 онд нийтдээ 800 сая төгрөгийн хөрөнгө оруулалтаар боловсруулах-2 үйлдвэрт механик боловсруулалт хийх тоног төхөөрөмжийг Испани болон Итали улсуудаас худалдан авч үйлдвэрлэлийн хүчин чадалыг нэмэгдүүлэн ажиглаж байна. Хатуу хот хаягдлыг багасгах зорилтын хүрээнд 2016 онд БНХАУ-аас 4тн уур үйлдвэрлэх зуухыг оруулж ирэн ажиглахаар төлөвлөж байна.

2007-2010 онд Чех улсын 3Г-ийн "Хөгжлийн төлөө хамтын ажиллагаа"-ны төслийн хүрээнд 1.2 сая долларын хөрөнгө оруулалт хийж, үйлдвэрээс гарч буй хромт болон сульфидтай бохир усыг цэвэршүүлэх орчин үеийн бүрэн автомат шугамыг ашиглалтанд оруулсан.

Эдгээрийн үр дүнд бүтээгдэхүүн болоод эрчим хүчний алдагдал, боловсруулалтын хүний зүйлийн алдаа багасч бүтээгдэхүүний чанарын хяналт сайжран, бүтээмж нэмэгдэхийн зэрэгцээгээр цоо шинэ бүтээгдэхүүнүүд, үйлчилгээ бий болж байгаа юм.

Боловсруулах-1 үйлдвэр нь 2000 оноос НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөрийн шугамаар хэрэгжсэн Үйлдвэрийн Газрын Өөрчлөн Байгуулалтын төслийн хүрээнд Испанийн "SKIN ABC" компаниас мэргэжилтэн урьж 3 жил үргэлжилсэн ача ажлын үр дүнд орчин үеийн дэвшилтэт Испани технологийг Монгол хонины нэхийний онцлог байдал, зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, цаг уурын нөхцөл байдал, бүтээгдэхүүний өртөг, өрсөлдөх чадварт өөрчлөлт авчирсан дэвшилтэй технологийг нэвтрүүлсэн. Мөн боловсруулалтад ашиглах химийн материалыг өөрчлөн Испани, Итали, ОХУ, Солонгос болон Хятадын хамтарсан үйлдвэрээс шууд худалдан авдаг болсон нь боловсруулалтын чанарыг дээшлүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн.

Боловсруулах-2 үйлдвэр нь үхрийн шир болон ямааны арьс боловсруулдаг. Түүхий эд, химийн боловсруулалтын цехээс бүрддэг. 2013 оноос механик боловсруулалтын цех ашиглалтанд орсноор өртөг шингэсэн эцсийн бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж эхэлнэ. Технологийн горим, жор, заавруудыг тогтоож хэвшсэн. Испани болон Итали улсын тоног төхөөрөмжтэй үйл ажиллагаа явуулдаг.

Гутлын үйлдвэр нь 2009 онд анх сууриа тавьж, 2011 онд бие даасан үйлдвэр болон өргөжсөн. Хүүхдийн гутал, эмэгтэй эрэгтэй өдөр тутмын гутал үйлдвэрлэн

хэрэглэгчиддээ хүргэж байгаа. Цаашид гутлын нэр төрлийн өргөжүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна.

Гутлын туслах материалын сонголтыг Турк, Итали, ОХУ, Солонгос болон Хятадын хамтарсан үйлдвэрээс худалдан авдаг.

Оёдлын үйлдвэр нь үндсэн үйлдвэрлэлийн цех, ажлын хувцасны цех, загвар зохион бүтээх тасаг, УБ хотод шилмэл загварын тасаг, жижиг эдлэлийн тасаг, гутлын тасаг гэсэн үндсэн хэсгүүдээс бүрддэг. Олон жилийн дадлага, туршлага, ур чадвар сайтай ажилтан, ажиллагсадтай. Өөрийн тогтсон технологитой. Герман, Японы тоног төхөөрөмжтэй.

Оёдлын үйлдвэрт 1984, 1992, 2008, 2009 онд тоног төхөөрөмжийн шинэчлэл өргөтгөл хийгдсэн. 2009 онд 20 сая төгрөгийн хөрөнгө оруулалтыг дотоод эх үүсвэрээр хийсний үр дүнд бүтээгдхүүн болоод хөдөлмөрийн бүтээмж дээшилж, бүтээгдхүүний чанарын хяналт сайжран бүтээмж нэмэгдэж байна.

Оёдлын туслах материалын сонголтыг Турк, Итали, ОХУ, Солонгос болон Хятадын хамтарсан үйлдвэрээс худалдан авдаг.

Тоног төхөөрөмжийн шинэчлэлтийн талаар

Боловсруулах-1 үйлдвэрийн техник тоног төхөөрөмжийн шинэчлэлтийг түүвэр байдлаар 2004-2009 онд хийж эхэлсэн бөгөөд 2010, 2011 онд бүрэн шинэчилж дуусгасан. Ялангуяа Нойтон боловсруулалтын цехийн тоног төхөөрөмжүүдийг шинэчилснээр усны хэрэглээг 2-3 дахин, химийн материалын зарцуулалтыг 30% бууруулах ач холбогдолтойгоос гадна механик боловсруулалтын машинууд нь бүтээмжийг 2-3 дахин нэмэгдүүлж арьсны боловсруулалтын түвшинг сайжруулсан. 2012 онд үхрийн ширийг гүйцэт боловсруулах тоног төхөөрөмжийг шинээр худалдан авсан. 2013 онд үйл ажиллагаанд оруулахаар ажиллаж байна.

Ажиллах хүчин

Нийт байнгын ажиллагсдын тоо 2017 оны байдлаар 390 байна.

Нийт ажилтан, ажиллагсдын 36% нь 3 хүртэл жил ажилласан, 31% нь 4-10 хүртэл жил ажилласан, 32% нь 11 дээш жил ажиллаж байна. .

Компанийн мэргэжилтнүүд Испаний эхний 3-т орох Ла Дома, Туркийн Танатар, Хятадын Ёнгдай, Фанбо, Москвагийн Колорос компани дээр үйлдвэрлэлийн дадлага хийж зарим чухал дамжлагуудын арга барилыг эзэмшсэн. Арьс ширний томоохонд тооцогдох Истанбул, Москва, Барселона, Гонг Конг, Бээжин, Шанхайгийн үзэсгэлэнгүүдэд тогтмол оролцож салбарын чиг хандлага, дэвшилтэт технологи, тоног төхөөрөмжийн талаархи мэдлэг, мэдээлэл олж авч, компанидаа туршлагаа нэвтрүүлдэг.

ХАБЭА-н бодлого

Энэхүү бодлого нь байгууллагын хэмжээнд 2014 оноос хойш баримтлаж буй ХАБЭА-н бодлого юм.

Байгууллагын үнэт зүйлийг ажилчин хэмээн тодорхойлж нийгмийн хариуцлагыг гол шалгуур үзүүлэлт болгож ХАБЭА-н бодлого үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулан ажиллаж байна.

1. Монгол улсын “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль”-г дагаж мөрдүүлэхээр зорьж нийт ажлчдын дүрэм журамыг батлан, дагаж мөрдүүлэх.
2. ХАБЭА-н Ажлын байрны таатай орчинг бүрдүүлэхэд хөдөлмөрийн нөхцлийг хэвийн хэмжээнд барихаар ажлын байрыг стандартчилах
3. **“Осол эндэгдэлгүй хамт олон”** нийт ажлчдын ХАБЭА-н сургалтыг жилд 2 зохион байгуулж байх
4. **“Эрүүл Монгол хүн”** эрүүл мэндийн үзлэгийн жишигээр ажилтнуудыг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах
5. ХАБЭА-н бодлого үйл ажиллагааг олон нийтэд нээлттэй байлгаж санал гомдолыг бүртгэх
6. ХАБЭА-н жилийн төлөвлөгөө, тайлангын мэдээгээр бодлогын хэрэгжилтэнд хяналт тавих

**Дархан нэхий ХК-ний нийт ажилтан ажиллагсдын мөрдөх
хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн нэгдсэн дүрэм**

НЭГ. ДҮРМИЙН ЗОРИЛГО

Үйлдвэрийн нийт ажилтнуудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн журмыг чанд мөрдүүлэн эрүүл аюулгүй орчинд ажиллах орчин нөхцөлийг бүрдүүлж, ажилтан нэг бүрийн хүлээх үүрэг, хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, Эрүүл ахуйн тухай хууль” бусад хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхэд оршино.

ХОЁР. ЕРӨНХИЙ ЗҮЙЛ.

Энэ журмыг үйлдвэрийн нийт ажилтан, албан хаагч, тус үйлдвэрт ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа гэрээт ажилчин болон их, дээд сургууль, коллеж, МСҮТ-ийн дадлага хийж буй оюутан сурагч нар дагаж мөрдөнө.

ГУРАВ. ҮНДСЭН ЧИГ ҮҮРЭГ

3.1. Дархан нэхий ХК-ний салбар нэгжийн захирал, үйлдвэрлэлийн менежер нь Монгол улсын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 5-р бүлэгийн 28-р зүйлд заасан эрх үүргийн хүрээнд хууль дүрмийг мөрдөж ажиллана.

3.2. ХАБЭААХИ инженер, эрүүл ахуйч эмч нь Монгол улсын ХАБЭА-н холбогдолтой хууль тогтоол, журамд заасан заалтын хэрэгжилтэнд хяналт тавьж ажиллана.

3.3. Салбар нэгжийн ажилтан ажилчид нь дүрэм журмын дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэх, удирдах ажилтаны тавьсан шаардлагыг биелүүлэх, ХАБЭА-н 3-р бүлэгийн 18-р зүйлд заасан эрх үүргийн хүрээнд хууль дүрмийг мөрдөж ажиллана.

3.4. Салбарын санхүү хариуцсан ажилтан нь салбарын захирлын баталсан аюулгүй ажиллагааны талаар авах арга хэмжээний зардалыг шуурхай шийдвэрлэж ажиллана

ДӨРӨВ . ХАМГААЛАХ ХЭРЭГСЭЛ ОЛГОХ

4.1. Салбар нэгж нь Монгол Улсын нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2002 оны 12-р сарын 12-ны өдөр батлагдсан 122 дугаар тушаалын дагуу өөрийн салбарын онцлогт тохирсон ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл олгох жагсаалтыг тушаалаар баталж олгоно. Ажлын хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, сарын норми захиалах, олгохдоо дараах хүснэгтийг ашиглана.

ТАВ . АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАГААНЫ СУРГАЛТ, МЭДЛЭГ ОЛГОХ

5.1. Салбар нэгж нь Монгол улсын хөдөлмөрийн сайдын 2013.03.25 –ны А53-р тушаалыг үндэслэн өөрийн ажлын онцлогт тохируулан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах үйл ажиллагааг дээрх тушаалын 1-р хавсралтын дагуу журмаар зохицуулана.

ЗУРГАА. ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ҮЗЛЭГ

6.1. Салбар нэгж нь Монгол улсын Эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалын 1999 оны 10-р сарын 04-ний өдрийн А/243 тоот тушаалыг үндэслэн салбарын онцлогт тохируулан дээрхи Эрүүл мэндийн үзлэгийг зохицуулана.

ДОЛОО. ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, ХУРЦ ХОРДЛОГЫГ СУДЛАХ

7.1. Монгол улсын засгийн газрийн 2009 рны 14-р тогтоолын “Үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм” –ийн дагуу үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэнэ.

НАЙМ . АЮУЛГҮЙ АЖИЛЛАХ ЗАРЧИМ

8.1. Салбар нэгж нь ХАБЭА-н тухай хуулийн 2-р бүлэгийн 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17-р зүйлд заасаны дагуу хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн шаардлага стандартыг мөрдөж ажиллана.

ЕС .ДОТООД ХЯНАЛТЫН БАГИЙН ХЯНАЛТ ШАЛГАЛТ

9.1. Дотоод хяналтын зөвлөл нь Монгол улсын “Төрийн хяналт шалгалтын тухай” хуулийн 6-р зүйлийн 6.4 заалт, засгийн газрын 2011 оны 11-р сарын 09-ны өдрийн 311-р тогтоолыг мөрдлөг болгон ажиллана.

“Дархан Нэхий” ХК-ний ХАБЭА-н 2017 оны төлөвлөгөө

Д/Д	Хийгдэх ажил	Хугацаа	Хариуцах эзэн	Биелэлт
1	Салбарийн нийт ажилчдын ХАБЭА-н сургалт зохион байгуулж шалгалт авах	II-10-ҮI-15	ХАБЭААХИ, Эмч	
2	Салбарын механик цехийн галын буланд хяналт тавьж,галын хорны ашиглалтын хугацаанд хяналт шалгалт хийх.	Жилийн турш	Ерөнхий инженер ХАБЭААХИ	
3	Нийт ажилчдыг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах	IV-р сард	Эмч НБДБА	
4	Хөрс,агаарын шинэжилгээг тогтмол жилд 2 удаа хөндлөнгийн байгууллагаар хийлгэнэ. Гэрээг сунгах	6 сард нэг удаа	ХАБЭААХИ	
5	Компаний гадна дотно цэвэрлэгээ үйлчилгээ ариун цэвэр,хог хаягдалын эмх цэгц тэй байдалд хяналт тавих, зохион байгуулах	Жилийн турш	ХАБЭААХИ Эмч	
6	Хамгаалах хэрэгсэл , ажлын тусгай хэрэгсэл,хор саармагжуулах ундааны олголт хэрэгжилтэнд хяналт тавих,	Жилийн турш	ХАБЭААХИ Эмч	
7	Өргөн тээвэрлэх механизмд хувиарын дагуу үзлэг хийх,баталгаат хугацаанд хяналт тавих	14 хоног тутамд	Ерөнхий инженер ХАБЭААХИ	
8	Салбарын ажилчдын бичиг баримтын бүртгэл явуулах	Үсард	ХАБЭААХИ	
9	Механик цехийн анхны тусламжын иж бүрдэлд нөхөн хангалт хийх, эмийн сангийн бүртгэл хөтлөх	IVсард	Механик инженер Эмч	
10	Анхааруулах дохио санамж тэмдэгтүүдийг механик цехийн зохих газарт байрлуулах	IX-XI сард	ХАБЭААХИ Механик инженер	
11	Ажилчдын хувцас угаах асуудалыг шийдвэрлэх	IV-20-Ү-01	ХАБЭААХИ Салбарын захирал Эмч	
12	Тоног төхөөрөмжийн жагсаалт бүх салбаруудаар тус тусад нь гаргуулах	Ү-20	Салбарын менежер	
13	Мэргэжлийн ангийн хувцасыг захиалан оёуулах,нөхөн хангалт хийх	Хсар	ХАБЭААХИ	
14	Ажлын байрны үзлэг шалгалт зохион байгуулах	IVсар	Нэхий Агр ХХК	

2.2 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөрийн бүтээмжид хийсэн судалгаа

“Дархан нэхий” ХК-н боловсруулах үйлдвэрийн гүйцээн боловсруулах тасгийн хөдөлмөрийн бүтээмж гарцын үзүүлэлтийн судалгаа нь 6 жилийн турш бүтээгдэхүүний гарцаар харуулсан

Бодын шир боловсруулах үйлдвэр хоногт 1000 ширхэг буюу жилд 300 000 ширхэг бодын арьс боловсруулж хөх шир, краст, гутал цүнхний гүйцээн боловсруулсан арьс, хуулдсан арьсууд үйлдвэрлэдэг. Гэсэн дундаж үзүүлэлт байдагаас



Богийн арьс боловсруулах үйлдвэр хоногт 5000 ширхэг буюу жилд 1,5 сая хонь, ямааны арьс боловсруулж хувцасны үслэг нэхий, савхи үйлдвэрлэдэг. Гэсэн дундаж үзүүлэлтээс харуулахад



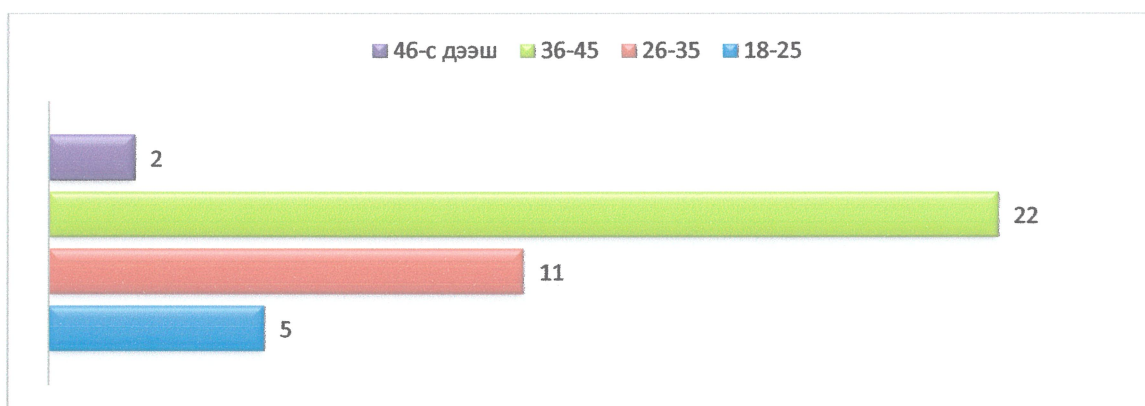
2.3 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөрийн бүтээмжид хийсэн судалгааны дүгнэлт

Судалгааны дүнг харахад 2012оноос даруй 0,2% буюу аажим өсөлт явагдаж байгаа юм. 2013оноос “Дархан Нэхий” ХК нь ХАБЭАн бодлого хэрэгжүүлж ажилчдын ХАБЭА-н орчин сайжирсан. Тухайн онд тоног төхөөрөмжийн шинэчлэлт, удирдлагын шинэ бодлого, орон тооны цомхтгол зэрэг ажил хийгдээгүй бөгөөд зөвхөн ХАБЭА-н бодлоготой болж ажилласан юм. Компаний орлого нэмэгдсэн үзүүлэлттэй байна.

2.4 “ДАРХАН НЭХИЙ” ХК-ИЙН ХАБЭА-Н БОДЛОГО, ХЭРЭГЖИЛТЭНД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

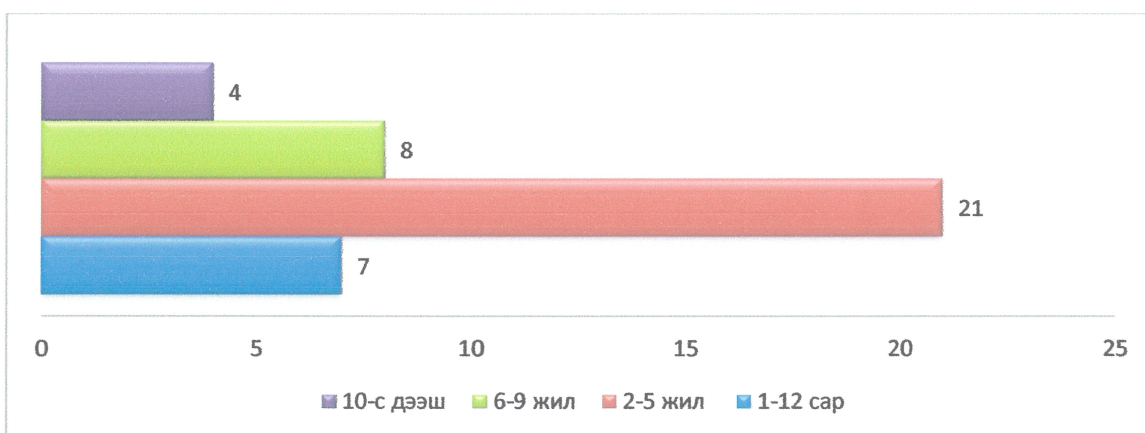
“Дархан нэхий” ХК-н боловсруулах үйлдвэрийн гүйцээн боловсруулах тасгийн 40 ажилтанаас судалгаа авсан. Судалгааны асуулгын ерөнхий агуулга нь байгууллагын хөдөлмөр аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн бодлогын хэрэгжилт бүрэн хэрэгжиж чадаж байгаа эсэхийг тодорхойлохоор чиглэсэн.

Асуулт 1. Таны нас?



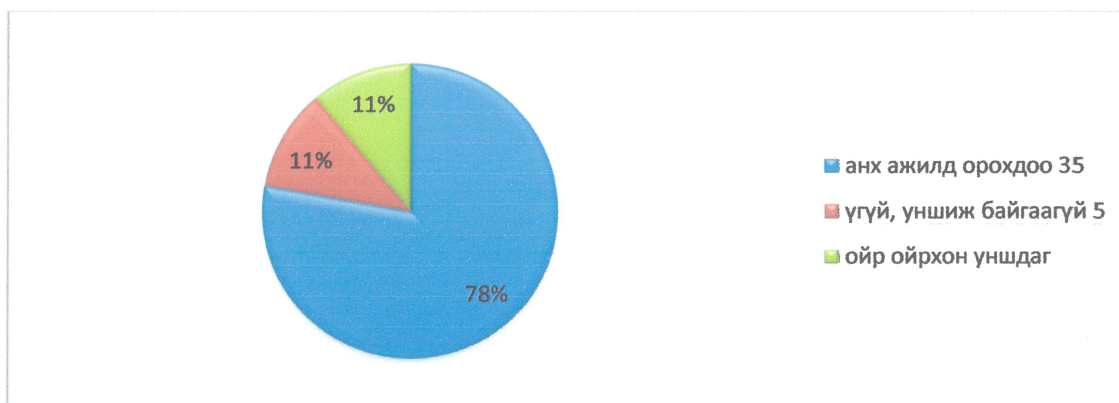
Насны ангилалын судалгаанаас харахад 36-45, 26-35 насныхан буюу идэр насныхан дийлэнх ажиллаж байгаа нь харагдаж байна.

Асуулт 2. Та хэдэн жил байгууллагатаа ажиллаж байгаа вэ?



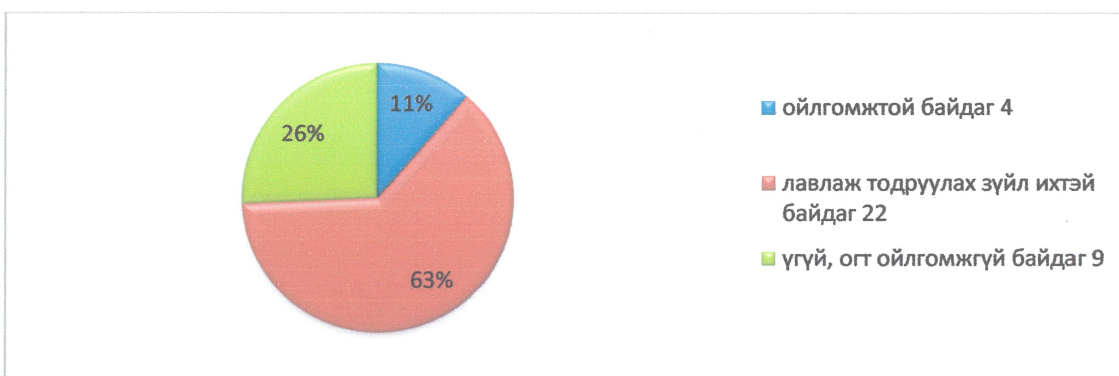
Ажилласан жилийн судалгаанаас харахад 2-5 жил буюу туршлагатай ажилчид дийлэнх байгаа боловч тогтвортой ажлын байр биш гэж үзлээ.

Асуулт 3. Байгууллагын нийт ажиллагсадын ХАБЭА-н дүрэм журамыг уншиж танилцсан уу?



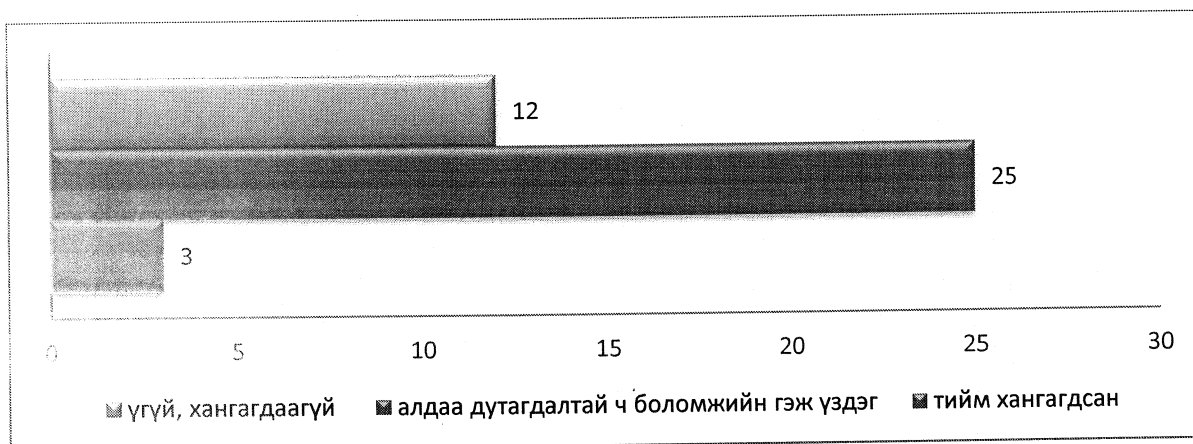
Судалгааны дүнгээс харахад Байгууллагын нийт ажилчидын дагаж мөрдөх ХАБЭА-н дүрэм журамыг мартсан ач холбогдол өгөхгүй байгаа нь харагдаж байна. Байгууллагын нийт ажилчидын дагаж мөрдөх ХАБЭА-н дүрэм журамыг нүдэнд ил газарт /ахуйн байр, ажлын байр, амралтын өрөөнд/ байршуулах. Байгууллагын нийт ажилчдын сургалтын хөтөлбөрт тусгаж шалгалт аван баталгаажуулснаар нийт ажилчид дагаж мөрдөх нь хялбар болно.

Асуулт 4. Байгууллагын нийт ажиллагсадын ХАБЭА-н дүрэм журам танд ойлгомжтой байдаг уу?



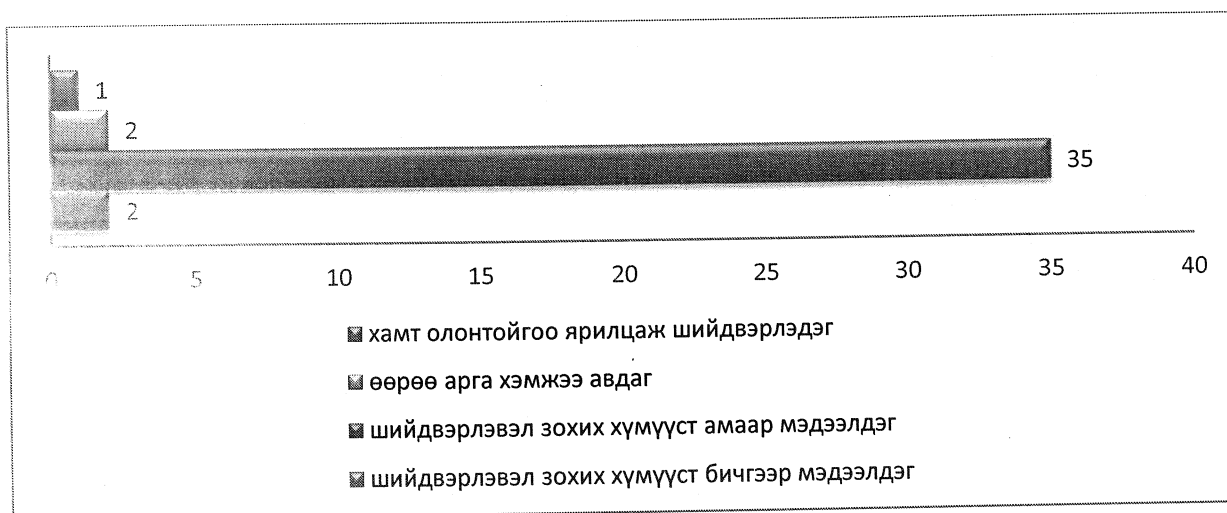
Байгууллагын нийт ажилчидын дагаж мөрдөх ХАБЭА-н дүрэм журамын заалтууд нь тодруулах зүйл ихтэй ойлгомжгүй байдаг нь харагдаж байна. Хуулийн зүйлт заалт ихтэй ажилчидын мэдлэгийн түвшинг басамжилсан мэт байсан. Тухайн дүрэм журамд заасан заалтуудыг тодорхой дэлгэрэнгүй оруулж өгөх, шинээр засварлан бичиж нийт ажилчидад ойлгомжтойгоор тусгах шаардлагатай байна.

Асуулт 5. Таны ажлын байрны орчин хөдөлмөрлөх таатай нөхцөлөөр хангагдсан гэж үзэж байна уу?



Байгууллага нь ажил хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтанд хөдөлмөрийн таатай нөхцлийг бүрдүүлж өгч чадахгүй байгаа нь энэхүү судалгаанаас харагдана. Ажилчид алдаа дутагдалтай ч ажиллаж болно гэж үзсэн нь ХАБЭА-н хуулийн мэдлэг дутмаг, хөдөлмөрийн аятай таатай нөхцөлөөр хангуулж чаддаггүй, байгууллагын ХАБЭА-н үйл ажиллагаанд ач холбогдол өгөхөө байсан байна гэж үзэхээр байна.

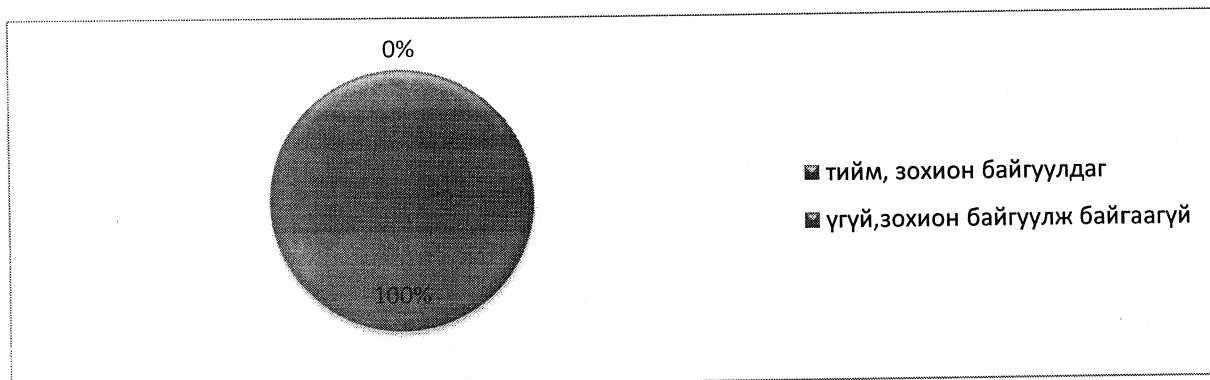
Асуулт 6. Ажлын байранд тань аюул эрсдэл илрэх үед хэрхэн арга хэмжээ авдаг вэ?



Судалгааны зорилго нь ажилтанууд нь өөрийн ажлын байр, тоног төхөөрөмж дээр үүссэн эрсдэлийг арилгах, мэдээлэж байх үүргийнх нь хүрээнд

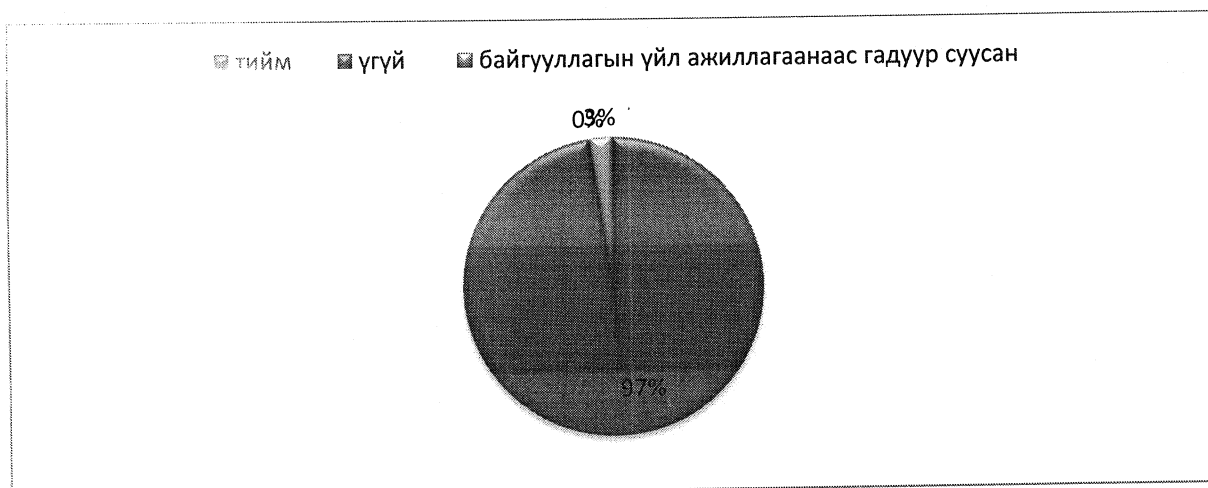
байгууллага шийдэлд хүрсэн эсэхийг таних байсан. Шийдэлд хүрээгүй буюу ажилтанууд цаг алдаж шийдвэрлүүлдэг болохыг ярилцлагаар баталгаажуулсан.

Асуулт 7. Байгууллагаас ХАБЭА-тай холбоотой шинэ ажил /аян, төлөвлөгөөт уралдаан, хөгжөөнт тэмцээн, өдөр/ төлөвлөгддөг үү?



Судалгаанаас харахад байгууллага нь ажилчдыг идэвхижүүлж ХАБЭА-н бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чиглэсэн ХАБЭА-н холбогдолтой хөгжөөнт тэмцээн, ХАБЭА-н өдөр, төлөвлөгөөт аян, уралдаант шагналт тэмцээн зохион байгуулдаггүй нь харагдаж байна.

Асуулт 8. Та 2017оны 2-р сарын байгууллагын нийт ажилчдын ХАБЭА-н сургалтанд суусан уу?



Байгууллагын ХАБЭА-н 2017оны төлөвлөгөөнд жилд 2 удаа нийт ажилчидын сургалт явуулахаар заасаны дагуу эхний ээлжийн сургалт нь 2р сард явагдсан нь харагдаж байна.

Асуулт 9. Хувийн хамгаалах хэрэгсэлээр хэр зэрэг хангагддаг вэ?



Судалгааны дүнгээс харахад хувийн хамгаалах хэрэгсэлээр ажилчидыг хангах тал дээр цаг алдаж олголт тавьдаг нь харагдаж байна. Зарим үед өөрсдөө худалдан авалт хийдэг нь харагдаж байна.

Асуулт 10. Та нийт ажилчдыг урьдчилан сэргийлэх эмнэлэгийн үзлэгт хамрагдсан уу?



Байгууллагын 2017оны ХАБЭА-н хүрээнд төлөвлөсөн нийт ажилчдын урьдчилан сэргийлэх эмнэлэгийн үзлэг нь 75%-тай үргэлжилж байна. Шинээр ажилд орж буй хүмүүс эмнэлэгийн шинжилгээний бичигтэй ирсэн болно.

2.5 “Дархан нэхий” ХК-н ХАБЭА-н бодлого, хэрэгжилтэнд өгөх зөвлөмж дүгнэлт

Асуулгын дүн

Судалгаанаас харахад ХАБЭА-н бодлогынхоо хүрээнд ХАБЭА-н нийт ажилтаны сургалт зохион байгуулах, нийт ажилтаныг эмнэлэгийн үзлэгт хамруулах зэрэг сайн талууд харагдаж байна. Гэвч ажилчин хүнийг хөдөлмөр эрхлэх таатай нөхцөлөөр хангадаггүй, хувийн хамгаалах хэрэгсэлийн хангамж сул зэрэг нь хөдөлмөрийн бүтээмжид илт нөлөөлөх зүйл юм. “Дархан нэхий” ХК нь ажилчидын цалинг тооцохдоо “хийснээр” буюу бүтээмжээр тооцдог нь ХАБЭА-н орчинг бүрдүүлэх шаардлагатайг илтгэнэ.

Асуулгын 2 дахь хариулт буюу сөрөг хариулт өндөр гарсан нь “Дархан нэхий” ХК нь ХАБЭА-н бодлогоо хэрэгжүүлэх тал дээр анхаарал хандуулдаггүй нь батлагдаад байна. Уг компанид дадлагажих үед ХАБЭА-н тал дээр анхаарал сул хандуулдаг улсын хяналт шалгалтыг аргацаах төдий байдаг нь ажиглагдсан юм.

**Судалгаанаас үндэслсэн “Дархан нэхий” ХК-нд ХАБЭА-н бодлого,
хэрэгжилтэнд дэвшлүүлэх санал, зөвлөмж**

“Дархан нэхий” ХК нь ажилтаныг хөдөлмөрийн нөхцлөөр нь бүрэн хангах ХАБЭА-н бодлогыг яаралтай төлөвлөх үүний тулд:

- Байгууллагын ажлчдын тоо, байгууллагын эрсдлийн үнэлгээг харгалзан хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын зөвлөл байгуулж, ХАБЭА-н менежер, ХАБЭА-н мэргэжилтэн, ХАБЭА-н инженер, ХАБЭА-н супервайзер тус тус шинээр ажилд авч ХАБЭА-н ажилтан нэмж ажилуулах;
- Байгууллагын хэмжээнд МEG-н эрсдэлийн үнэлгээний хуудас бөглөн үйлдвэрийн цех, тасгуудыг эрсдэлийн зэргээр ангилах;
- Эрсдэлийн үнэлгээн дээр тулгуурлан ХАБЭА-н бодлого төлөвлөх;
- ХАБЭА-н мэдлэг олгох сургалтыг бүх шатанд хүргэх, ажил олгогч эзэд удирдлагын алба;
- Байгууллагын эрсдлийн түвшинтэй ижил нөхцөлтэй байгууллагуудаас туршлага судлах;

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

Судалгаанаас харахад "Дархан нэхий" ХК нь ХАБЭА-н бодлого сайжирсанаар хөдөлмөрийн бүтээмж дээшлэх бүрэн боломжтой байна.

ХАБЭА нь ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад болон түүнтэй холбоотой үүсэх осол, эрүүл мэндийг гэмтээхээс урьдчилан сэргийлэх, үйлдвэрлэлийн орчноос бий болсон аюулын шалтгааныг арилтах зорилгоор хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулах үйлдвэрийн осол, мэргэжлийн өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах хэрэгслээр хангах хөдөлмөрийн хууль тогтоомж зааврыг судлан хэрэгжүүлэх цогц арга хэмжээ юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль монгол улсад хэрэгжээд удаагүй байгаа ч хөгжлийн хурдыг даран үр өгөөжөө өрсөөр байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хууль нь ажилтаны хөдөлмөрлөх нөхцөлийг ая тухтай байхаар бүхийл нөхцөл бололцоог бүрэн зааж өгсөн хууль юм. Хэрэв хувь хүн өөрийн эрүүл, аюулгүй ажиллах нөхцөл бололцоог бүрэн хангуулахыг хүсвэл хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн хуулийг хэрэгжүүлж чадаж байгаа байгууллагыг судлан ажиглах орох хэрэгтэй юм. Энэхүү судалгааны ажлаар зөвлөх нь:

- Аж ахуй нэгж байгууллагууд нь ажигчдын тоо, эрсдлийн үнэлгээг дээр тулгуурлан ХАБЭА-н хэлтэс байгуулж удирдлага нарын оролцоотойгоор ХАБЭА-н бодлого төлөвлөж хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх зорилт тавин ажиглах шаардлагатай байна.
- Хувь хүн нь ажилд орохдоо зөвхөн цалин хөлс, ажил амралтын цагийг сонирхохоос илүүтэй тухайн компанийн ХАБЭА-н бодлого нь хөдөлмөрийн нөхцлийг хэрхэн ая таатай байхаар зохицуулсан, хамт олонч байдал, хөдөлмөрийн бүтээмжийг судлаж ажиглах ороол өөрт хийж буй эрүүл мэндийн хамгийн том хөрөнгө оруулалт юм.
- Политехник коллежийн ХАБЭА-н техникчийн ангиудыг хичээлийн хөтөлбөрт нэвтрүүлж аливаа компанийн хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх, аливаа компанийн ХАБЭА-н бодлого дээр ажиглуулах, дадлага туршлагатай ажиглан бэлтгэхийн тулд оюутнуудыг багаар ажиглах чадвартай болгох нь илүү үр ашгатай өгнө.

НОМ ЗҮЙ

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй 2009 /Ч. Авдай/
- Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй нийт ажилтны сургалт Гарын авлага
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтын дэвтэр
- Хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэх гарын авлага

Цахим хаяг

- Google.mn
- Legalinfo.mn
- Oshmi.mn
- Darkhannews.mn

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ

.....4

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ХӨДӨЛМӨРИЙН БҮТЭЭМЖИЙГ ХАБЭА-Н БОДЛОГОД ТУЛГУУРЛАН ДЭЭШЛҮҮЛЭХ ТҮҮНИЙ ОНОЛ АРГА ЗҮЙ

- 1.1. Хөдөлмөрийн бүтээмжийн тухай ойлголт.....6
- 1.2. ХАБЭА-н бодлогын тухай ойлголт.....10
 - 1.2.1. Ажлын байрны орчин, хөдөлмөрийн нөхцлийн сөрөг хүчин зүйл.....13
 - 1.2.2. Ажлын байрны зохион байгуулалт, эмх цэгц.....23
 - 1.2.3. Ажилтан болоод байгууллагын удирдлагуудад ХАБЭА-н мэдлэг олгох сургалт.....22
 - 1.2.4. Аюул, эрсдэлийг мэдээлэх арга зам, шийдэл.....27
 - 1.2.5. Ажилчидыг урамшуулах, хэрэгжилтэнд хяналт тавих.....29

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: “ДАРХАН НЭХИЙ” ХК-Н ХАБЭА-Н ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ХИЙСЭН СУДАЛГАА

- 2.1 “Дархан нэхий” ХК-н ХАБЭА-н өнөөгийн байдал32
- 2.2 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөрийн бүтээмжид хийсэн судалгаа.....39
- 2.3 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөрийн бүтээмжид хийсэн судалгааны дүгнэлт.....40
- 2.4 “Дархан нэхий” ХК-н ХАБЭА-н бодлогын хэрэгжилтэнд хийсэн судалгаа.....41
- 2.5 “Дархан нэхий” ХК-н хөдөлмөр хамгаалалын бүтээмжийг дээшлүүлэх асуудалд өгөх зөвлөмж дүгнэлт46

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ48

НОМ ЗҮЙ.....49