МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

В.В. Березуцький

УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Навчальний посібник

для студентів спеціальності – Цивільна безпека,
освітньої програми – Охорона праці

Рекомендовано Вченою радою НТУ «ХПІ»

Харків
2021

УДК 65.014.1

Б48

Рецензенти:

В.О. Юрченко – д-р техн. наук, проф., завідувач кафедри безпеки життєдіяльності та промислової екології, Харківський національний університет будівництва та архітектури;

С.М. Логвінков – д-р техн. наук, проф. кафедри технології, екології та безпеки життєдіяльності, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Рекомендовано Вченою радою
Національного технічного університету «ХПІ» як навчальний посібник
для студентів спеціальності 263 «Цивільна безпека»,
освітня програма «Охорона праці», протокол № 7 від 02.07.2021

Березуцький В.В.

Б48 Управління охороною праці : навчальний посібник для студентів спеціальності – «Цивільна безпека», освітньої програми «Охорона праці» / В.В. Березуцький. Харків : ФОП Панов А.М., 2021. 412 с.

ISBN 978-617-7947-87-4

Розглянуто основні питання з управління охороною праці на підприємстві, висвітлено систему управління (СУОП) на державному, регіональному та на рівні підприємств, наведено основні концептуальні засади організації охорони праці на підприємствах України та за кордоном.

Призначено для студентів спеціальностей з охорони праці, інженерно-технічних працівників, науковців, аспірантів.

Табл.8. Іл.19. Бібліогр.31 назв.

УДК 65.014.1

ISBN 978-617-7947-87-4

© Березуцький В.В., 2021

Зміст

	Вступ	8
1.	**КОНЦЕПЦІЯ ТА ЗАГАЛЬНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**	12
1.1.	Основні поняття, терміни та визначення в галузі управління охороною праці	12
1.2.	Національна концепція розвитку в галузі управління охороною праці	30
1.3.	Основні завдання та функції управління охороною праці	34
1.4.	Загальна структура управління охороною праці	42
1.5.	Економічні методи управління охороною праці	44
1.6.	Фінансування заходів з охорони праці	47
1.7.	Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці	49
	Запитання для самоконтролю	53
2.	**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ. ОРГАНИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ, НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ**	54
2.1.	Загальні поняття, терміни та визначення в сфері державного управління суспільним виробництвом	54
2.2.	Першочергові завдання у сфері державного управління охороною праці	57
2.3.	Державний нагляд і контроль за станом охорони праці	58
2.4.	Нагляд і контроль у сфері страхування від нещасних випадків	66
2.5.	Центральні та регіональні органи управління охороною праці, їх компетенція та повноваження	68
2.6.	Управління охороною праці на регіональному рівні	73
2.6.1.	Особливості функціонування регіональних систем управління охороною праці	73

2.6.2. Завдання та права органів управління охороною праці на регіональному рівні 78
2.6.3. Основні заходи з охорони праці регіональних систем управління 82
2.6.4. Управління процесом вирішення завдань посадовими особами 86
2.6.5. Наглядові, контролюючі та експертні органи в регіональній системі управління охороною праці 97
2.7. Галузеве управління охороною праці 134
3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ 148
3.1. Системний підхід та аналіз при організації охорони праці на виробництві 148
3.2. Загальна структура та завдання системи управління охороною праці на підприємстві 156
3.3. Функції системи управління охороною праці на підприємстві 161
3.3.1. Прогнозування та планування роботи з охорони праці на підприємстві 161
3.3.2. Організація та координація роботи з охорони праці на підприємстві 170
3.3.3. Мотивація та стимулювання роботи з охорони праці на підприємстві 216
3.3.4. Облік показників стану умов і безпеки праці на підприємстві 221
3.3.5. Аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці, паспортизація виробництв і атестація робочих місць на підприємстві 222
3.3.6. Контроль за станом охорони праці і функціонуванням системи управління охороною праці на підприємстві 235
3.4. Економічні аспекти управління охороною праці на підприємстві 240
3.4.1. Оцінка затрат на охорону праці 245

3.4.2. Визначення ефективності заходів і засобів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності 249
3.5. Аналіз та профілактика виробничого травматизму на підприємстві 258
3.6. Звітність підприємств про стан охорони праці 261
3.7. Відповідальність працівників та посадових осіб підприємства за порушення законодавства з охорони праці 263
3.8. Оцінка ефективності СУОПП 266
3.9. Організація роботи на підприємстві в умовах карантину 276
4. РОЗВИТОК ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ВИМОГ МОП 283
4.1. Рекомендації МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці на виробництві 283
4.1.1. Модель та основні елементи СУОП згідно з рекомендаціями МОП 291
4.2. Рекомендації органів державного управління та нагляду щодо удосконалення існуючих систем управління охороною праці в Україні 308
4.2.1. Рекомендації щодо порядку розробки і впровадження СУОП 309
4.2.2. Рекомендації щодо приблизної структури положення про СУОП та орієнтовний зміст його розділів 311
4.2.3. Вимоги стандарту ДСТУ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018, IDT) «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці» 323
4.3. Використання в системах управління охороною праці багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки 326
4.4. Системи управління соціальною відповідальністю у межах 334

охорони праці
5. АУДИТ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ 353
5.1. Технічний аудит на підприємствах 353
5.2. Настанови щодо аудиту систем менеджменту. Стандарт ДСТУ ISO 19011:2012 358
5.3. Внутрішній аудит систем управління охороною праці на виробництві 362
6. МОДЕЛІ КЕРУВАННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ У СВІТІ 374
6.1. Законодавство Євросоюзу про охорону праці 374
6.2. Державна система охорони праці у США 378
6.3. Японська модель управління охороною праці 385
Додатки 399
Додаток 1. Картка 1. Нормативні акти підприємства, що регулюють організацію та координацію робіт із питань охорони праці (Фор) 399
Додаток 2. Картка 2. Нормативні акти підприємства, що регулюють організацію професійного добору працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки (Фд) 400
Додаток 3. Картка 3. Нормативні акти підприємства, що регулюють організацію навчання з питань охорони праці (Фн) 400
Додаток 4. Картка 4. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (Фзіз) 401
Додаток 5. Картка 5. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок проведення медичних оглядів працівників (Фмо) 402
Додаток 6. Картка 6. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок оцінки та моніторингу стану безпеки обладнання (Фбо) 402

Додаток 7. Картка 7. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок оцінки та моніторингу стану будівель і споруд (Фб) 403
Додаток 8. Картка 8. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок формування профілактичних заходів (Фпз) 403
Додаток 9. Картка 9. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок адміністративно-громадського контролю (Фк) 403
Додаток 10. Картка 10. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок мотивації працівників із питань охорони праці (Фм) 404
Додаток 11. Картка 11. Нормативні акти підприємства, що регулюють облік інцидентів та нещасних випадків на виробництві (Фі) 404
Додаток 12. Картка 12. Нормативні акти підприємства, що регулюють облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці (Фсуб) 404
Основний список джерел інформації 405
Допоміжний список джерел інформації 405
Предметний покажчик 409

ВСТУП

Поняття «управління» формулюється як перетворення інформації про стан об'єкта в командну інформацію від суб'єкта; це цілеспрямований програмований чи довільний вплив на об'єкти задля досягнення кінцевої мети за допомогою процесорів, явищ, процесів, коли є з ними взаємодія в режимі детермінованої чи довільної програми/регламенту. Управління проєктом/ об'єктом-системою, її компонентами та процесами з метою підвищення ефективності функціонування систем відбувається ще на етапі системного проєктування, створення/утворення, формування, розвитку, становлення, функціонування/життя системи. Ефективність управління визначається адекватністю дій управління щодо об'єкта управління. Управління є першим етапом *тактичного рівня* в алгоритмі системно-організаційної діяльності. Управління є координуючим, адміністративним, виконавчим рівнем у тактиці. *Стратегічне управління* пов'язане з аналізом проблем, виявленням крайових умов задач, пошуком оптимальних моделей рішень, забезпеченням виконавчими процесорами, ресурсами, програмою дій, у тому числі керівними процесорами чи кадровими управлінцями для тактичного, виконавчого рівня проєкту/ об'єкта-системи.

Метою управління (менеджменту) охороною праці є виконання вимоги, яку сформульовано у ст. 43 Конституції України, де зазначено: "Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці". Це положення визначає суть державної політики в галузі охорони праці, однією з основних складових якої має стати створення високоефективних систем управління охороною праці на виробництві. Наявність травматизму і професійних захворювань на підприємствах України доводить, що необхідно вирішувати ще багато питань для досягнення поставленої мети управління охороною праці. Для забезпечення ефективності систем управління охороною праці необхідно підтримувати їх

високоефективну роботу як на державному, так і на регіональному, галузевому і виробничому рівнях. Запорукою запобігання травматизму, профзахворюванням, аваріям та пожежам на виробництві є застосування економічних важелів, сувора вимогливість із боку керівників усіх рівнів та наглядових і контролюючих органів щодо охорони праці, впровадження й ефективне функціонування систем управління охороною праці на всіх рівнях**.** Все це може бути досягнуто лише за умови впровадження в Україні (згідно з існуючою законодавчою базою та вимогами МОП) сучасних високоефективних систем управління охороною праці, що потребує підготовки кваліфікованих кадрів, здатних вирішувати відповідні завдання.

Формуванню у майбутніх фахівців у галузі охорони праці здібностей та умінь забезпечувати управлінські функції покликана дисципліна «Управління охороною праці», яка передбачена галузевим стандартом вищої освіти України (освітньо-професійна програма підготовки бакалавра – ОПП). Галузь знань 26 «Цивільна безпека». Напрям підготовки 263 – Цивільна безпека, спеціальність – Цивільна безпека, освітня програма – Охорона праці (кваліфікація 3152 – інспектор з охорони праці). Відповідно до здобутої кваліфікації фахівець цього профілю має бути здатним виконувати зазначені в ДК003 професійні роботи, серед яких 2149.2 – інженер з охорони праці. Вкрай важливою складовою підготовки такого фахівця є управління охороною праці, що безпосередньо формує значну частину його здібностей і вмінь у майбутньому виконувати свої професійні обов’язки. У зв’язку з цим навчальна дисципліна «Управління охороною праці», для вивчення якої підготовлено цей посібник, набуває особливого значення, й тому числі і у практичному сенсі.

Кредитний модуль «Управління охороною праці» належить до циклу дисциплін гуманітарної та соціально-економічної підготовки. Її вивченню передують дисципліни «Основи професійної безпеки та здоров’я», «Екологія», «Філософія», «Психологія», «Правові основи працеохоронної політики та охорони праці», «Соціально-економічні основи охорони праці», які формують

понятєво-категорійний, теоретичний і методологічний апарат, необхідний для сприйняття змісту дисципліни «Управління охороною праці».

Мета вивчення навчальної дисципліни «Управління охороною праці» полягає у підготовці майбутнього фахівця з охорони праці як співробітника (інженера) служби охорони праці підприємства на підставі комплексу нормативно-правових документів, здатного здійснювати ефективну діяльність в плані забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці на підприємстві, та як інспектора з охорони праці.

Завданням дисципліни «Управління охороною праці» є набуття студентами умінь і навичок щодо вирішення задач з охорони праці, що виникли у виробничому чи соціальному середовищі. Згідно з ГСВОУ ОКХ підготовки бакалавра з освітньої програми – Охорона праці, до таких задач належать:

– організація проведення занять та інструктажів з охорони праці;

– організація дотримання безпеки та гігієни праці;

– організація дій з метою попередження або зменшення рівня вірогідного пошкодження та ризиків;

– контроль за станом умов і безпеки праці на робочих місцях;

– здійснення перевірок за повідомленнями та заявами про порушення правил охорони праці;

– проведення навчальних занять з працівниками з питань охорони праці;

– створення системи управління безпекою й гігієни праці на конкретному виробництві;

– здійснення контролю за дотриманням на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності чинного законодавства, правил, стандартів, норм, положень, інструкцій з охорони праці, виробничої санітарії, протипожежного стану й охорони навколишнього середовища.

Для вирішення цих задач бакалавр з охорони праці повинен оволодіти вміннями і здібностями, набуття яких забезпечується системою навчальних модулів. У навчальному посібнику відповідно до переліку навчальних модулів,

які визначено вказаним вище стандартом ОПП підготовки бакалавра за освітньою програмою – Охорона праці, у деталях розглянуто основні відомості стосовно існуючої структури управління охороною праці як на державному, регіональному та галузевому рівнях, так і на рівні підприємства, установи чи організації. Наведено існуючу нормативно-правову базу у цій сфері. Викладено рекомендації МОП і державних органів нагляду та контролю в Україні стосовно побудови і впровадження сучасних ефективних систем управління охороною праці. Розглянуто перспективи подальшого розвитку й удосконалення систем управління охороною праці. Особливу увагу приділено економічним аспектам впливу на цю проблему. У подробицях наведено питання оцінки затрат на охорону праці, визначення ефективності заходів і засобів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності, структури річної економії підприємства від поліпшення умов і безпеки праці. Сучасні засади навчання вимагають від студента визначатись зі своєю майбутньою спеціальністю вже на 2–3 курсі навчання. Створення системи управління охороною праці (СУОП), її удосконалення та аудит на будь-якому підприємстві є основою успішної та безаварійної роботи підприємства, є підґрунтям для зменшення травматизму і професійних захворювань до мінімальних припустимих рівнів. Студент може влаштовуватись у відповідні відділи безпеки (охорони праці) на виробництві після того, як отримав необхідні базові рівні знань із цього курсу, маючи знання з теорії ризиків, організації безпеки експлуатації технологій та обладнання, безпеки будівель і споруд та інших дисциплін. Необхідно використовувати усі набуті знання для удосконалення існуючого стану охорони праці та просування вперед. Перспективним у цьому є поєднання інтегрованих методів і заходів з безпеки праці із застосуванням новітніх програм щодо визначення професійних ризиків, індексів та рівнів небезпеки тощо.

1. КОНЦЕПЦІЯ ТА ЗАГАЛЬНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1. Основні поняття, терміни та визначення в галузі управління охороною праці

Управління в охороні праці – це процес впливу однієї особи на іншу відповідно до поставлених завдань. На цей процес впливають різні фактори. Фактор – це суттєва обставина у якомусь процесі або явищі. На виробництві, при управлінні персоналом, на людей впливають три фактори, розкриті в табл. 1.1.

Таблиця 1.1 – Характеристика факторів, що впливають на людей

Фактори	Зміст фактора
Засоби впливу	1. Ієрархічна структура організації. 2. Відносини влади. 3. Тиск на людину зверху шляхом примушення. 4. Система контролю
Культура організації	1. Вироблені спільні цінності. 2. Соціальні норми. 3. Установка поведінки. 4. Регламентація дій особистості
Ринкові взаємовідносини	1. Рівноправність відносин. 2. Відносини власності. 3. Рівновага інтересів сторін найманих працівників і роботодавців. 4. Врахування економічної ситуації в організації

Усі перелічені фактори впливу на практиці рідко реалізуються окремо. Все залежить від того, якому з них надають перевагу. При переході до ринку здійснюється поступовий відхід від управління шляхом адміністративного впливу з практично необмеженою владою до ринкових взаємовідносин, відносин власності на базі економічних методів.

Головним пріоритетом цінностей всередині організації є працівники, а за її межами – споживачі (покупці) продукції. Нажаль, основне завдання менеджменту персоналом в організації полягає переважно в тому, щоб зосередити інтереси працівника на споживачах, а не на питаннях забезпечення належних умов праці.

Одним із засобів впливу на людей є тиск зверху шляхом примушення. Теоретичним положенням цього фактора є два підходи. Так, Дуглас Мак Грегор класифікує їх як Теорію X і Теорію Y.

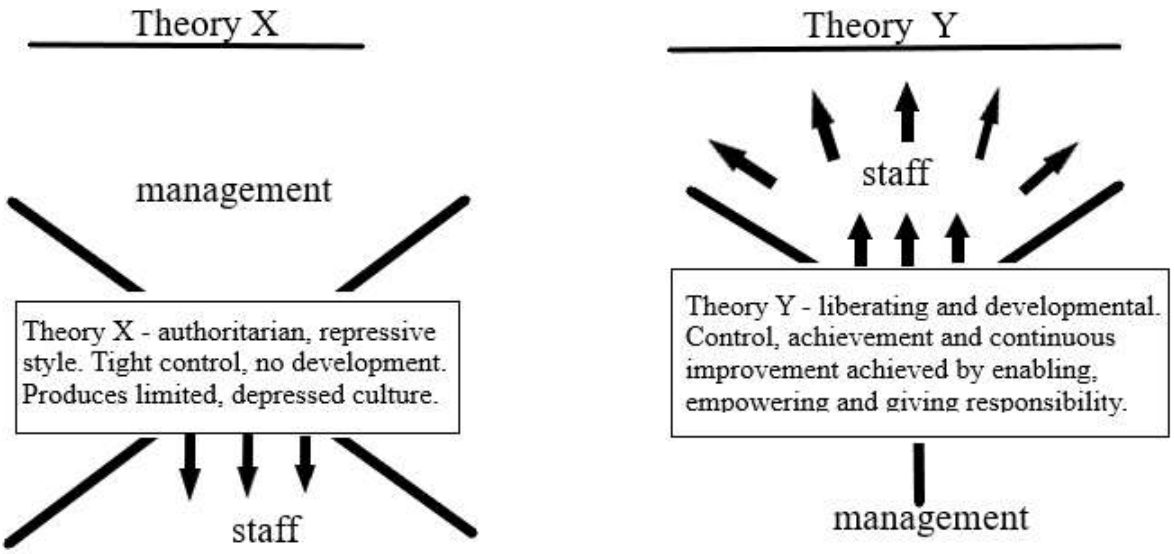

Рисунок 1.1 – Теорії X та Y

Теорія X передбачає:

1. Посередня людина не бажає працювати та уникає роботи.

2. Враховуючи те, що люди не люблять працювати, більшість із них потрібно контролювати, коригувати, направляти і лякати покаранням, щоб спрямувати їхні зусилля на виконання певної роботи.

3. Посередня людина надає перевагу тому, щоб її направляли, і прагне уникати відповідальності.

Інші менеджери будують свої стосунки з підлеглими на основі Теорії Y, яка передбачає:

1. Посередня людина любить і прагне працювати.

2. Постійний контроль і залякування покаранням не єдиний засіб спрямовувати зусилля працівників на досягнення цілей організації.

3. Людей більше стимулює задоволення їх першочергових потреб, повага і самореалізація.

4. Посередня людина, вихована у відповідних умовах, не тільки не уникає, а прагне нести відповідальність.

5. Виконання роботи залежить від високого ступеня творчої уяви, винахідливості і творчого підходу до вирішення проблеми.

На основі Теорії X і Теорії Y економіст Ренсіс Лікерт обґрунтував розподіл організацій на два типи, які мають Систему 1 і Систему 2 (рис. 1.2).

Еволюція спільної діяльності людей привела до створення трьох організаційних культур кадрового менеджменту:

- бюрократичної;
- органічної;
- підприємницької.

Вони стали основою для формування чотирьох наукових теорій:

– наукової організації праці;

– людських відносин;

– індивідуальної відповідальності;

– командного менеджменту.

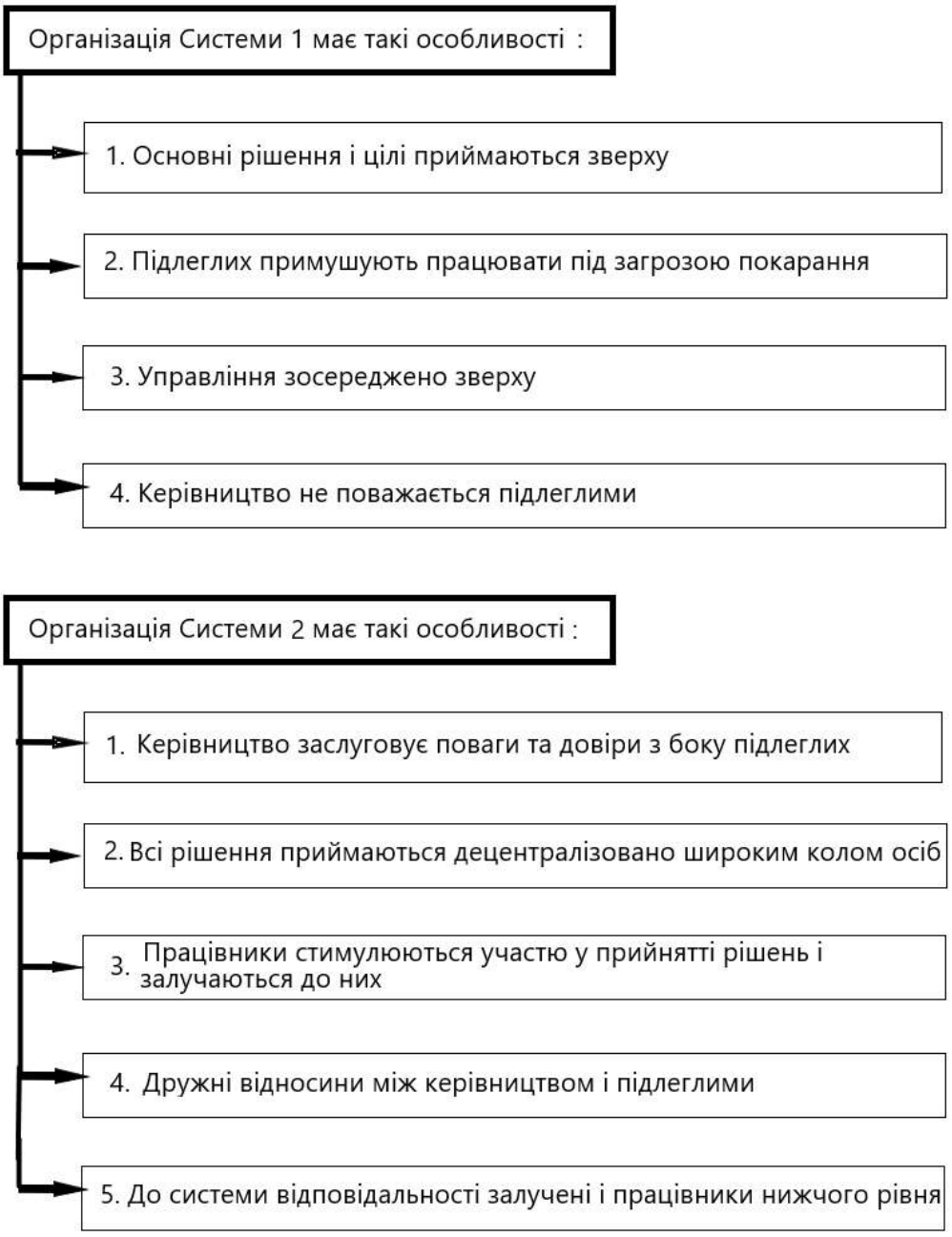

Рисунок 1.2 – Поділ організацій на Систему 1 і Систему 2

Все це сприяло формуванню різних типів професійної культури кадрового менеджменту. Так, при бюрократичній організаційній культурі менеджер з персоналу в своїй діяльності використовує такі стереотипи:

1) працівники розглядаються як ліниві, пасивні особи і потребують постійного контролю з боку організації;

2) спонукальним мотивом для працівників є матеріальна зацікавленість, і менеджер повинен стимулювати підлеглих;

3) посилений контроль за підлеглим повинен нейтралізувати можливі небажані дії з його боку;

4) працівники схильні протидіяти цілям організації і не здатні до самоконтролю і самодисципліни;

5) на керівну роботу слід висувати тільки тих працівників, які здатні до самоконтролю і мають високу мотивацію, цілеспрямованість і доброчесність.

При органічній організаційній культурі менеджер з персоналу керується такими стереотипами:

1) працівників турбують тільки соціальні потреби;

2) свою діяльність в організації працівники бачать у соціальних відносинах у процесі праці;

3) працівники більше схильні реагувати на вплив своїх колег, ніж на ініціативи керівництва;

4) високий рівень згуртованості робить суспільну думку основним джерелом морального авторитету для членів коллективу;

5) працівники позитивно реагують на ініціативи вищого керівництва тоді, коли воно враховує соціальні потреби підлеглих, і насамперед – потребу в громадському визнанні.

При підприємницькій організаційній культурі менеджер з персоналу керується такими стереотипами:

1) працівники зацікавлені тільки у досягненні своїх особистих цілей. Вони байдужі до завдань організації, одержання прибутку. З ними краще не обговорювати такі питання;

2) щоб забезпечити успішне функціонування організації, необхідно наймати цілеспрямованих, активних людей і зберігати контроль над ними;

3) мотивація працівників сприяє самореалізації, а менеджеру потрібно передбачати достатню винагороду за досягнення працівниками успіху;

4) високо ціниться у підлеглих відповідальність, яку вони самі на себе беруть, незважаючи на пов’язаний із цим ризик;

5) для підприємливих людей не має великого значення посада і звання, а це дає менеджеру свободу маневру при обмежених фінансових ресурсах.

При підприємницькій демократичній організаційній культурі менеджер з персоналу у своїй діяльності враховує таке:

1) більшість працівників готові напружено працювати для досягнення цілей поза межами їх особистих інтересів;

2) кожен працівник є особистістю, і стандартні підходи щодо нього не спрацьовують;

3) особистості мають достатню гнучкість, щоб поєднувати свої цілі з цілями організації;

4) досягненню загальних цілей організації сприяє взаємодоповнюваність навичок і вмінь членів команди;

5) для координації зусиль великого колективу необхідно мати комунікації між працівниками і новий тип керівництва;

6) у розробці рішень та аналізі проблем активну участь повинні брати всі члени команди, щоб одержати результати індивідуальних зусиль і внесок кожного у загальну роботу.

На більшості підприємств в Україні керівники (менеджери) у підрозділах вимушені вирішувати вказані вище питання самотужки, до яких слід віднести управління охороною праці.

У спрощеному вигляді будь-яка система управління, в тому числі і система управління охороною праці, – це сукупність суб’єкта та об’єкта управління, що знаходяться у певному середовищі та інформативно пов’язані між собою – від суб’єкта управління до об’єкта спрямовані функції управління, а від об‘єкта управління до суб’єкта – зворотний зв’язок (рис. 1.3).

В об’єкті управління можна виділити два органи – керуючий та виконавчий. Управління завжди здійснюється заради досягнення певної мети.

Метою управління охороною праці є забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці. Охорона праці базується на законах та інших нормативно-правових актах, які є основним джерелом зовнішньої інформації, що надходить до СУОП. Як суб'єкт, так і об'єкт системи управління визначаються її рівнем.

Рисунок 1.3 – Спрощена модель системи управління в охороні праці

У нашій країні передбачено управління охороною праці як на *загальнодержавному*, так і на *регіональному, галузевому і виробничому рівнях.* Загальні положення щодо управління охороною праці, порядок уведення в дію системи управління, основні функції та завдання управління викладені в Типовому положенні про систему управління охороною праці на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях.

Наприклад, *на загальнодержавному (національному) рівні* суб'єктом управління може бути кабінет міністрів, виконавчим органом – спеціально

уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (до грудня 2010 р.) – Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду /Держгірпромнагляд/. Назва, підпорядкованість і структура якого можуть змінюватись, так Кабінет Міністрів України ліквідував Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд) і передав його повноваження Державній службі України з питань праці (Держпраці). Відповідне розпорядження № 1021–р. від 30 вересня 2015 р. опубліковано на сайті Кабміну.

Об'єкти управління – діяльність галузевих міністерств, обласних та місцевих державних адміністрацій з забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

На регіональному рівні суб'єктом управління може бути відповідна державна адміністрація, а об'єкт управління – діяльність підприємств, установ та організацій, що розташовані на території цього регіону, з забезпечення в них безпечних і здорових умов праці.

На галузевому рівні суб'єктом управління може бути відповідне галузеве міністерство, а об'єктами управління – діяльність підприємств, установ та організацій галузі з забезпечення в них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єктом управління в *СУОП підприємства (виробничий рівень)*, як правило, є роботодавець чи довірена ним особа, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП підприємства є діяльність структурних підрозділів і служб підприємства з забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та на підприємстві в цілому.

Система управління охороною праці (СУОП) підприємства є важливою частиною системи управління підприємством.

Система управління охороною праці (СУОП) *підприємства* – це частина загальної системи управління організацією охорони праці, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням на

виробництві, а також небезпекам для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів із охорони праці ("Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення систем управління охороною праці", Держгірпромнагляд, від 7 лютого 2008 р.).

Для ефективної роботи СУОП необхідно приділяти значну увагу питанням *стимулювання діяльності з охорони праці,* що забезпечить зацікавленість працівників у створенні здорових і безпечних умов праці. Стимулювання передбачає як моральні та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань стосовно безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. До заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

Важливою складовою системи управління охороною праці є *Фонд соціального страхування України* (ФСС), який забезпечує не тільки соціальний захист працюючих, але і здійснює постійний контроль за умовами праці, проводить профілактичні роботи зі зменшення рівня травматизму на виробництві, використовує економічні важелі впливу на роботодавців із метою покращення умов та безпеки праці та ін.

Чинна на сьогодні в Україні система управління охороною праці побудована на принципі 100 % дотримання вимог НПАОП. Більш прогресивною є система управління охороною праці, в основу якої покладений стандарт OHSAS 18001 «Системи менеджменту охорони професійного здоров'я та безпеки праці» та розроблений із урахуванням ДСТУ-П OHSAS 18001:2010 «Системи управління безпекою та гігієною праці». Із 2021 р. вказаний стандарт замінює ISO 45000. 12 березня 2018 р. Міжнародна організація зі стандартизації – *International Organization for Standardization* (ISO) опублікувала міжнародний стандарт ISO 45001:2018 *Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use* (Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування).

ISO 45001 — це новий міжнародний стандарт у сфері професійної безпеки та здоров'я (OH&S), який має на меті впровадження системи профілактики нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, інцидентів тощо, збереження життя і здоров'я працівників, скорочення витрат на сплату штрафів, виконання приписів наглядових органів у галузі охорони праці, ведення бізнесу більш ефективним шляхом зниження невиробничих втрат (на ліквідацію наслідків аварій та інцидентів, сплату штрафів і реалізацію приписів), покращення іміджу компанії як соціально орієнтованої і та ін.

Стандарт призначений для впровадження організаціями будь-якого розміру та сфери діяльності. Усі його вимоги добре інтегруються з процесами управління організацією. Відповідно до цих стандартів система управління охороною праці будується на принципі добровільного дотримання вимог охорони праці, виходячи з законодавчо встановленого припустимого рівня ризику для життя і здоров'я працюючих. Загальний підхід, який використовується у таких системах управління, полягає в тому, що прийняття конкретного рішення базується на оцінці ризику, і називається *ризик-орієнтованим підходом* (РОП).

Концептуально РОП складається з двох елементів – оцінки й управління ризиком. *Оцінка ризику* – це аналіз виникнення і масштабів ризику в конкретній ситуації. *Управління ризиком* - аналіз ситуації і розробка рішень, спрямованих на зведення ризику до прийнятного мінімуму. Концепція РОП деякою мірою протилежна тому підходу, при якому необхідність і можливість досягнення кращого результату диктується жорсткою системою нормативів, правил, стандартів, але вона дає можливість раціонально використовувати кошти, спрямовані на охорону праці. РОП почав з'являтися в розвинених країнах 20...25 років тому. Він великою мірою відповідає економічним інтересам підприємства і тому більше може зацікавити підприємців.

Основним питанням теорії та практики охорони праці, в тому числі й управління охороною праці, є питання підвищення рівня безпеки. Порядок пріоритетів при розробці будь-якого проєкту вимагає, щоб уже на перших

стадіях розробки продукту або системи у відповідний проєкт, наскільки це можливо, були включені елементи, що виключають потенційну небезпеку. На жаль, це не завжди можливо. Якщо виявлену небезпеку неможливо виключити повністю, необхідно знизити імовірність її появи до припустимого рівня шляхом вибору відповідного рішення. Досягти цієї мети можна кількома шляхами. Це може бути повна або часткова відмова від робіт, операцій і систем, які мають високий ступінь небезпеки; заміна небезпечних операцій іншими – менш небезпечними; удосконалення систем та об'єктів або застосування відповідних технічних чи організаційних заходів.

Кожен із зазначених напрямів має свої переваги і недоліки, тому часто заздалегідь важко сказати, який з них кращий. Як правило, для підвищення рівня безпеки завжди використовується комплекс цих заходів і засобів. Для того щоб надати перевагу конкретним заходам і засобам або певному їх комплексу, необхідно мати кількісну оцінку безпеки чи небезпеки. Саме такою *кількісною оцінкою небезпеки є ризик,* який є невід'ємною частиною таких понять, як «безпека» та «небезпека».

Терміни та визначення основних понять з охорони праці наведено у Національному стандарті України ДСТУ 2293-2014 (*Occupational safety and health. Terms and definitions of fundamental conceptions*), чинному від 01 травня 2015 р.

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в трудовому процесі (Закон України «Про охорону праці» та ДСТУ3138)

Система управління охороною праці – складник загальної системи управління галуззю, об'єднанням підприємств, підприємством, установою, організацією, що сприяє запобіганню нещасним випадкам (на виробництві) і професійним захворюванням, установлює політику, цілі охорони праці та

способи їх досягнення, охоплює комплекс заходів, спрямованих на виконання вимог законодавства про охорону праці .

Аудит охорони праці – документально оформлений системний, незалежний процес об'єктивного обстеження та оцінювання системи управління охороною праці для встановлення її відповідності вимогам актів законодавства та інших нормативно-правових актів з охорони праці .

Державний нагляд за охороною праці – діяльність спеціально уповноважених центральних органів виконавчої влади стосовно контролю додержання вимог законодавства про охорону праці .

Нормативно-правові акти з охорони праці – правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи щодо охорони праці, обов'язкові для виконання.

Ризик – комбінація ймовірності заподіяння шкоди і тяжкості цієї шкоди [*прийнятний* або *допустимий* ризик] – зменшений до такого рівня, який галузь, об'єднання підприємств, підприємство, установа, організація можуть допустити, ураховуючи її легальні обов'язки та власну політику у сфері охорони праці.

Захисний захід – захід, який вживають для зменшення професійного ризику через застосування безпечніших виробничих і технологічних процесів, конструкцій устаткування, захисних пристроїв, засобів індивідуального захисту.

Поняття ризику є одним із ключових в охороні праці, тому дуже важливо знати його значення і вміло застосовувати. Зараз існує і використовується кілька його трактувань або значень. Ми, не замислюючись, говоримо такі фрази: "Ця робота пов'язана з ризиком", "Якщо працівник використовує несправний інструмент, у нього є ризик зазнати травми", "Підприємець, що розпочав справу, ризикує на мільйон гривень". У кожному з цих випадків термін «ризик» має різне трактування. У першому випадку слово «ризик» є синонімом слова «небезпека»; у другому «ризик» розуміється як імовірність появи несприятливої події, наприклад, травми, загибелі, аварії; а у третьому – потенційна шкода, яка може бути зроблена несприятливою подією. Ці

трактування закріпились і використовуються в багатьох науках про ризики, у тому числі і в охороні праці.

Виробничий ризик – імовірність ушкодження здоров'я працівника під час виконання ним трудових обов'язків, що обумовлена ступенем шкідливості та (або) небезпечності умов праці і науково-технічним станом.

На відміну від оцінки виробничого ризику при оцінці професійного ризику враховується тяжкість наслідків (показники стану здоров'я і втрати працездатності працівників), тобто шкода. Згідно з Гігієнічною класифікацією праці, *професійний ризик* – це величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я з урахуванням тяжкості наслідків у результаті несприятливого впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу.

При оцінці ризику як потенційної шкоди, яка може бути зроблена несприятливою подією, ризик визначається як добуток імовірності (n/N) несприятливої події та шкоди (D), яку вона може зробити:

$$R = (n / N) \cdot D. \qquad (1.1)$$

Оскільки ймовірність – величина безрозмірна, виходить, що одиниця вимірювання ризику та потенційної шкоди має бути однією й тією самою. Найчастіше ризик вимірюється тією самою величиною, що й вражаючий чинник небажаної події. Наприклад, для персоналу АЕС і населення, що проживає на навколишній території, вражаючим чинником буде радіаційний вплив (опромінення), а одиницею його вимірювання – зіверт.

Яким повинен бути ризик? Чи можуть бути цифри, що визначають у тому чи іншому випадку допустимий ризик менше і що для цього необхідно зробити? У світовій практиці прийнято користуватися принципом *ALARA* (*As Low As Reasonably Achievable*): "*Будь-який ризик має бути знижений настільки, наскільки це є практично досяжним або ж до рівня, який є настільки низьким, наскільки це розумно досяжно"*.

Найбільш універсальний кількісний засіб визначення шкоди – це вартісний, тобто визначення шкоди у грошовому еквіваленті, хоча інколи, наприклад, коли мова йде про людське життя або здоров'я, він неприйнятний.

Прикладом використання в охороні праці ризику як імовірності появи несприятливої події є коефіцієнт частоти травматизму, а як потенційної шкоди – коефіцієнт виробничих втрат.

Оцінка виробничного ризику служить інструментом формування правового інституту соціального захисту, тому вивчення виробничого ризику входить у коло інтересів як охорони праці, так і медицини, і соціального страхування. При цьому кожен із зазначених напрямів при одному й тому самому предметі дослідження має свої особливості, методи та цілі, а саме:

- з *позиції охорони праці* ризик визначається для чинників виробничого середовища (техніки, технології, організації праці і стану виробничої безпеки), що впливають на величину виробничого травматизму, професійної та виробничо-зумовленої захворюваності, і використовується для розробки систем технічних та організаційних заходів, спрямованих на зниження травматизму та захворюваності на виробництві;
- з *позиції медицини праці* ризик розглядається для встановлення кількісних закономірностей формування професійної та виробничо-зумовленої захворюваності працівників і розробки механізмів її попередження шляхом порівняння поширеності певних видів захворюваності в заданих професійних групах із конкретними умовами праці (експозицією чинників виробничого середовища на працюючих);
- з *позиції соціального страхування* ризик служить для встановлення кількісних закономірностей взаємозв'язку величин матеріальних витрат, пов'язаних із компенсацією втрати заробітку через зниження або втрату працездатності на виробництві, а також витрат на лікування, реабілітацію постраждалих, із рівнем виробничого травматизму і професійної захворюваності.

Безпечність виробничого процесу – властивість виробничого процесу відповідати вимогам безпеки під час проведення його в умовах, установлених нормативною документацією.

Безпечність виробничого обладнання – властивість виробничого обладнання відповідати вимогам безпеки праці під час монтажу (демонтажу) й експлуатації в умовах, установлених нормативною документацією.

Умови праці – сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконування нею трудових обов'язків.

Безпечні умови праці – стан умов праці, при яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів усунуто, або вплив шкідливих виробничих факторів не перевищує допустимих значень.

Рівні безпечності виробничого обладнання, технологічних процесів та умов праці визначаються з урахуванням існуючих методичних рекомендацій.

Наприклад, *рівень безпечності технологічного процесу* може бути розрахований за формулою:

$$РБ_I = 1 - \left(\frac{\sum_{i=1}^{n} t_i^I}{T^I} + \frac{\sum_{j=1}^{m} \tau_j^I}{T^I} + \frac{\sum_{k=1}^{p} \varphi_k^I}{T^I} \right), \qquad (1.2)$$

де $РБ_I$ – рівень безпечності технологічного процесу; $\sum_{i=1}^{n} t_i^I$ - загальна тривалість часу, за який були відхилення фізико-хімічних параметрів технологічного процесу від нормованих значень, при визначеному терміні дії технологічного процесу; $\sum_{j=1}^{m} \tau_j^I$ загальна тривалість часу, за який були екстремальні (аварійні) ситуації, при визначеному термінові дії технологічного процесу; $\sum_{k=1}^{p} \varphi_k^I$ – загальна тривалість часу, за були місце відхилення фізико-хімічних параметрів технологічного процесу від нормованих значень під дією зовнішніх факторів або в результаті несправності агрегатів при визначеному термінові дії технологічного процесу; T^I – визначений термін дії технологічного процесу (місяць, рік, міжремонтний період), за який враховуються порушення

(відхилення параметрів технологічного процесу від нормативних значень) та екстремальні ситуації (аварії).

Враховуючи те, що безпечність виробничого обладнання визначається його властивістю зберігати безпечний стан при виконанні заданих функцій у певних умовах протягом встановленого часу, *рівень безпечності виробничого обладнання* може бути розрахований за формулою:

$$РБ_{II} = 1 - \left(\frac{\sum_{i=1}^{n} t_i^{II}}{T^{II}} + \frac{\sum_{j=1}^{m} \tau_j^{II}}{T^{II}} \right), \quad (1.3)$$

де $РБ_{II}$ – рівень безпечності виробничого обладнання; $\sum_{i=1}^{n} t_i^{II}$ – загальний час роботи виробничого обладнання з порушеннями норм і правил безпеки при визначеному терміні роботи виробничого обладнання; $\sum_{j=1}^{m} \tau_j^{II}$ – загальний час роботи виробничого обладнання в умовах екстремальних (аварійних) ситуацій при визначеному терміні роботи виробничого обладнання; T^{II} – визначений термін роботи виробничого обладнання (місяць, рік, міжремонтний період), за який враховуються відхилення в його роботі, що призводять до порушень норм і правил безпеки, та екстремальні (аварійні) ситуації.

Рівень безпечності трудового процесу може бути розрахований за формулою:

$$РБ_{III} = 1 - \left(\frac{\sum_{i=1}^{n} t_i^{III}}{T^{III}} \right), \quad (1.4)$$

де $РБ_{III}$ – рівень безпечності трудового процесу; $\sum_{i=1}^{n} t_i^{III}$ – загальний час виконання трудових операцій за наявності небезпечних і шкідливих виробничих факторів при визначеній тривалості трудового процесу; T^{III} – визначена тривалість трудового процесу.

Загальний рівень безпечності умов праці може бути розрахований за формулою:

$$РБ_{\Sigma} = РБ_{I} \cdot РБ_{II} \cdot РБ_{III}. \quad (1.5)$$

У свою чергу, *загальний рівень небезпеки* дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів може бути розрахований за такою формулою:

$$РНБ_{\Sigma} = 1 - РБ_{\Sigma}. \quad (1.6)$$

При проведенні паспортизації робочих місць на наявність небезпечних та шкідливих виробничих факторів використовується *інтегральний показник безпечності* b_0, який характеризує відношення загальної суми зареєстрованих за відповідний період часу випадків виникнення небезпечних і шкідливих факторів у складі технологічних процесів, виробничого обладнання та трудового процесу до загальної суми усіх виробничих операцій за той самий період часу:

$$b_0 = 1 - \left(\frac{\sum_{i=1}^{m} M_i + \sum_{j=1}^{n} N_j}{\sum_{k=1}^{p} P_k} \right), \quad (1.7)$$

де $\sum_{i=1}^{m} M_i$ – загальна сума випадків виникнення джерел небезпечних виробничих факторів протягом визначеного періоду часу; $\sum_{j=1}^{n} N_j$ – загальна сума випадків виникнення шкідливих виробничих факторів протягом того самого визначеного періоду часу; $\sum_{k=1}^{p} P_k$ – загальна сума усіх виробничих операцій за той самий визначений період часу.

Небезпечні та шкідливі виробничі фактори в окремих випадках можуть переходити із категорії постійно діючих у категорію періодично діючих або випадкових і навпаки.

До появи випадкових небезпечних і шкідливих виробничих факторів, як правило, призводить порушення існуючих правил безпеки, експлуатації та технічних інструкцій. Імовірність їх появи можна визначити та оцінити методами прогнозування, за допомогою законів теорії ймовірності або теорії випадкових процесів.

Фактор появи періодичних або випадкових небезпечних та шкідливих виробничих факторів F під час проведення технологічних процесів визначається за допомогою такої залежності:

$$F = \frac{t}{T}, \qquad (1.8)$$

де t – час дії небезпечного або шкідливого виробничого фактора при проведенні технологічного процесу протягом визначеного періоду часу; T – визначений період часу проведення технологічного процесу.

Промислова безпека – безпека від аварій на виробничих об'єктах і наслідків цих аварій.

Вимоги безпеки праці – вимоги, встановлені актами законодавства, нормативними і проєктними документами, правилами та інструкціями, виконання яких забезпечує безпечні умови праці та регламентує поведінку працівника.

Безпечність промислової продукції – властивість продукції забезпечувати і зберігати протягом певного терміну експлуатації рівень безпеки персоналу, людського оточення і довкілля у межах, обумовлених вимогами чинних нормативних актів та досягнутим науково-технічним рівнем.

Промислова продукція підвищеної небезпеки – машини, механічне обладнання, технічні системи (комплекси) та інші технічні засоби праці, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю чи майну або довкіллю.

Культура безпеки – кваліфікаційна і технологічна підготовка осіб, для яких гарантування безпеки потенційно небезпечного об'єкта є пріоритетною метою та внутрішньою потребою, що зумовлює самоконтроль і самоусвідомлення відповідальності під час виконання робіт, що впливають на рівень безпеки.

Професійний відбір – сукупність заходів, метою яких є відбір осіб для виконання певного виду трудової діяльності за їхніми професійними знаннями, анатомо-фізіологічними і психологічними особливостями, станом здоров'я та віком.

1.2. Національна концепція розвитку в галузі управління охороною праці

Суть національної концепції розвитку в галузі управління охороною праці полягає в реалізації основних положень Конституції, Законів України та рекомендацій МОП щодо забезпечення охорони життя та здоров'я працюючих на виробництві в процесі їх трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, формування як у роботодавців, так і у працівників свідомого ставлення до безпеки праці та охорони навколишнього середовища, підвищення ефективності використання людських, матеріальних і фінансових ресурсів, покращення соціального захисту працюючих, а також у впровадженні нових високоефективних систем управління охороною праці та вдосконалення вже існуючих з метою комплексного вирішення проблем у галузі охорони праці, що існують на теперішній час в Україні.

Впровадження цієї концепції у життя дозволить реалізувати конституційне право працюючих на належні, безпечні та здорові умови праці шляхом:

- створення та забезпечення високоефективного функціонування сучасних систем управління охороною праці на державному, регіональному та галузевому рівнях і на рівні конкретного виробництва;
- впровадження рекомендацій МОП щодо створення нових і вдосконалення існуючих систем управління охороною праці з урахуванням національних особливостей законодавства України в галузі охорони праці;
- застосування сучасних підходів при формуванні нормативно-правової бази в галузі охорони праці з урахуванням існуючої міжнародної практики та національних особливостей;
- наукового забезпечення управління охороною праці, пріоритетної підтримки наукових досліджень, що спрямовані на подальший розвиток охорони праці та впровадження результатів науково-дослідних робіт у цій галузі;
- вдосконалення існуючих систем управління щодо мотивації праці

посадових осіб органів державного управління та нагляду з охорони праці і роботодавців щодо створення належних і безпечних умов праці;

▪ оптимізації механізму взаємодії органів державного управління охороною праці, роботодавців, профспілок та Фонду соціального страхування України (ФССУ);

▪ розмежування підприємств за сферами управління охороною праці між регіональними та галузевими органами управління, чіткого розмежування сфер діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, територіальними органами Держпромгірнагляду та регіональними відділеннями ФССУ;

▪ забезпечення органів державного управління та нагляду з охорони праці, служб охорони праці на підприємствах кваліфікованими спеціалістами з питань охорони праці;

▪ створення сучасної ефективної системи підготовки та перепідготовки спеціалістів з охорони праці;

▪ створення умов щодо підвищення ролі роботодавців у впровадженні нових та вдосконаленні вже існуючих систем управління охороною праці на виробництві;

▪ запровадження чіткої системи обліку та аналізу стану умов і безпеки праці на виробництві;

▪ інтенсивного впровадження економічних методів управління, контролю та нагляду з охорони праці;

▪ створення на виробництві умов, які забезпечували б економічну зацікавленість як роботодавців, так і працівників щодо дотримання вимог з охорони праці та захисту навколишнього середовища;

▪ подальшої автоматизації та комп'ютеризації роботи систем управління охороною праці.

Національна концепція розвитку в галузі управління охороною праці може бути реалізована лише за умови скоординованих дій органів державного управління, контролю та нагляду з охорони праці, Фонду соціального

страхування від нещасних випадків, органів регіонального і місцевого самоврядування, за участю об'єднань роботодавців, профспілок та інших представницьких органів із реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці. Основною метою цієї концепції є забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві та високий рівень соціального захисту працюючих. Необхідно враховувати при втіленні національної концепції, що вона насамперед націлена на виконання статей Конституції України, які стосуються безпосередньо працівників. Надбудова у системі управління охороною праці працівників дуже потужна але багаторічний досвід доводить, що на теперішній час вона не ефективна і потрібно шукати нові підходи.

У світовій практиці прийнято вважати, що понад 90 % всіх нещасних випадків мають відношення до небезпечних дій і небезпечної поведінки самих людей. Згідно зі статистикою, в нашій країні від 65 % до 80 % нещасних випадків відбувається через помилки або небезпечні дії персоналу. На теперішньому етапі розвитку економіки та виробництв необхідно більше уваги приділяти психофізіологичним особливостям працівників. Надана статистика добре ілюструє, що небезпечна поведінка – це основна причина нещасних випадків та інцидентів [1].

Для поліпшення ситуації необхідно впровадити процедури ідентифікації небезпек, які повинні враховувати поведінку людини, можливості та інші людські фактори, адаптацію робочого місця до здібностей людини, а також участь співробітників за допомогою їх залучення в ідентифікацію та оцінку ризиків. Також необхідно проводити моніторинг результативності діяльності кожного в галузі охорони праці, а це набагато ефективніше здійснювати, перебуваючи на робочих місцях, спілкуючись із працівниками. В цьому допоможе новий напрям – «Поведінковий аудит».

Аудит з поведінкової безпеки – це «інструмент управління», який забезпечує систематичний підхід до запобігання небезпечним діям. Однак неможливо говорити про поведінковий аудит поза загальним розумінням культури безпеки праці та місця такого аудиту в системі оцінки рівня культури

безпеки організації. «Поведінковий аудит як частина Культури безпеки праці» заснований на практичних методах, які були випробувані в різних галузях промисловості й ефективно впливають на безпеку поведінки співробітників.

Розуміння і впровадження практики «Поведінкового аудиту» допоможе будь-якій організації поліпшити показники в галузі охорони праці та створити на робочих місцях позитивну культуру безпеки, що в свою чергу приведе до зниження рівня нещасних випадків та інцидентів на підприємстві. Методологію «Поведінкового аудиту» викладено в журналі «Довідник спеціаліста з охорони праці» №11 та журналі «Охорона праці» №5, 2020 р.[2]. На рис. 1.4 наведено криву Бредлі, яка демонструє еволіцію культури безпеки.

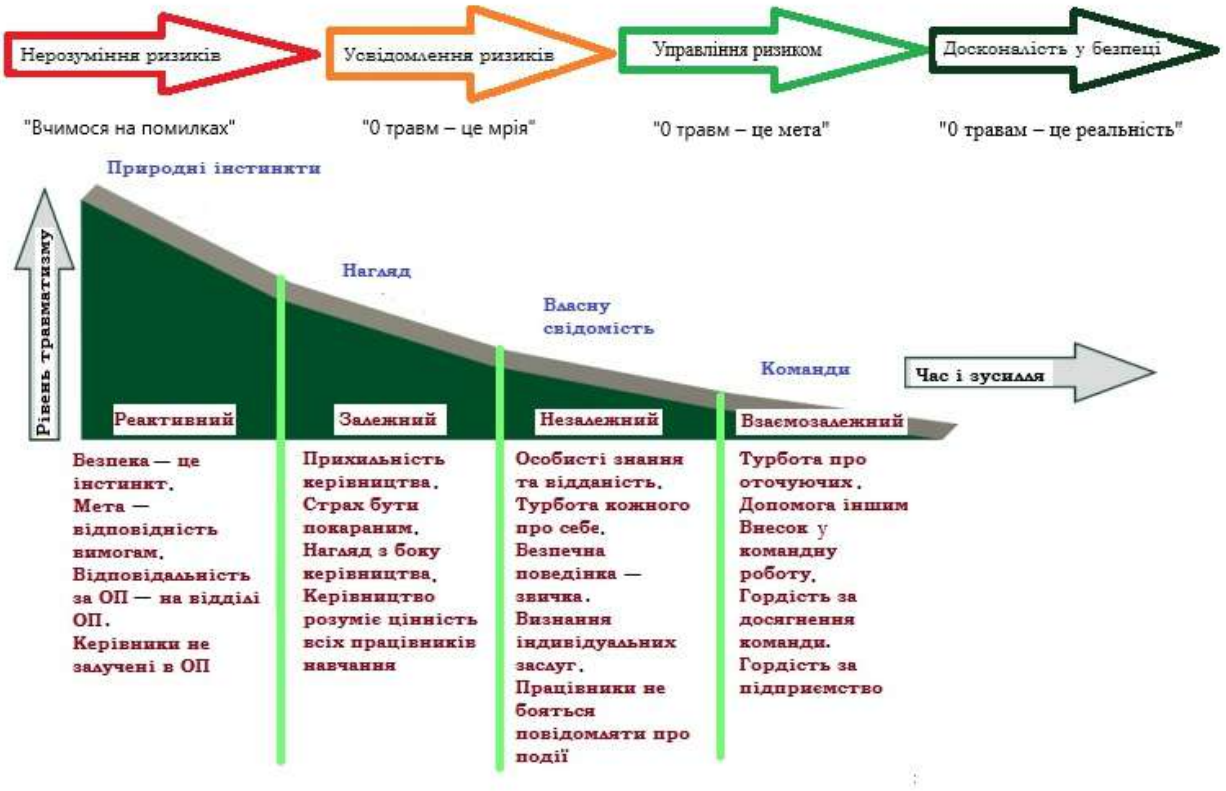

Рисунок 1.4 – Крива Бредлі – крива еволюції культури безпеки

[1] – Поведенческий аудит как инструмент культуры безопасности труда, ноябрь. 17 2020– [Електроний ресурс] – [Режим доступу] – https://www.bureauveritas.com.ua/ru/newsroom/povedencheskiy-audit-kak-instrument-kultury-bezopasnosti-truda

[2] Олександр Лисенко, Поведінковий аудит: алгоритм проведення. Охорона праці, №5, 2020 р. – С. 20 –25

На рис.1.4 показано, як знижується рівень травматизму, коли людина (працівник) починає усвідомлювати свою причетність в управлінні безпекою праці та бере активну участь разом із іншими (команда) у вирішенні питань охорони праці на кожному робочому місці.

1.3. Основні завдання та функції управління охороною праці

Будь-яка система управління, в тому числі і СУОП, передбачає відповідні *функції* та *завдання управління* для досягнення поставленої мети (в галузі охорони праці – це забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці). Основні функції та завдання управління в структурі СУОП наведено на рис. 1.5.

До основних функцій управління охороною праці (УОП) належать:

- прогнозування і планування робіт з охорони праці;
- організація та координація робіт з охорони праці;
- стимулювання роботи з удосконалення охорони праці;
- облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- контроль за станом охорони праці та функціонуванням УОП.

Основні завдання управління охороною праці можна сформулювати коротко – забезпечення дотримання вимог НПАОП щодо безпеки умов праці та безпеки технологічних процесів і виробничого обладнання, а також впровадження національної концепції розвитку в сфері управління охороною праці.

Розшифрування цих завдань включає:

- опрацювання заходів щодо впровадження національної концепції розвитку в сфері управління охороною праці на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях;
- удосконалення нормативної бази з питань охорони праці, організаційно-методичного керівництва й інформаційного забезпечення;
- навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;

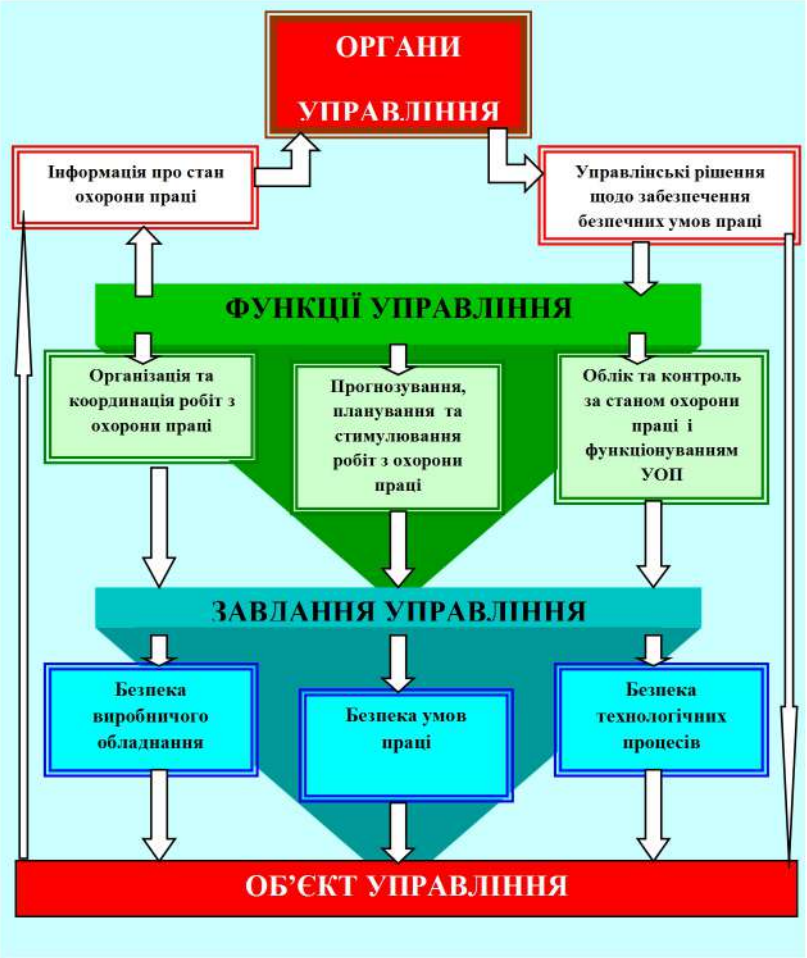

Рисунок 1.5 – Основні функції та завдання управління в структурі СУОП

- забезпечення безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;
- професійний добір працівників з окремих професій;
- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування;
- підвищення соціального захисту працюючих (обов'язкове страхування працівників від нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві);
- стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;

- впровадження позитивного світового досвіду у сфері охорони праці.

Функція прогнозування та планування роботи з охорони праці**,** в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці на виробництві. Планування роботи з охорони праці на виробництві поділяється на *перспективне*, *поточне* та *оперативне*.

Перспективне планування вміщує найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові заходи, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану має бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану щодо покращення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюється у межах календарного року через розроблення відповідних заходів у розділі "Охорона праці" колективного договору.

Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі по підприємству, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів як додатка до наказу.

Процес планування заходів з охорони праці, як і реалізація будь-якої іншої управлінської функції, має здійснюватися в три етапи:

1 – оцінка ситуації чи стану об’єкта управління (оцінка стану безпеки праці і виробничого середовища на підприємстві);

2 – пошук шляхів і способів впливу на ситуацію (визначення варіантів заходів, які можуть вплинути на стан охорони праці);

3 – вибір і обґрунтування оптимального способу дій для поліпшення ситуації (визначення раціонального переліку заходів з охорони праці для включення їх у план чи колективний договір).

Застосовуючи РОП, визначають пріоритети виявлених невідповідностей, тобто черговість усунення встановлених порушень залежно від їх вагомості, можливих негативних наслідків і очікуваної частоти проявів цих наслідків у вигляді травм чи профзахворювань.

Функція УОП щодо організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, що беруть участь у процесі управління, а також прийняття та реалізації управлінських рішень.

Досить помилковою є думка, яку, на жаль, ще дуже часто можна почути, що робота з охорони праці є прерогативою лише служб охорони праці. *Налагодження функціонування СУОП* на виробництві необхідно починати передусім з аналізу функціональних обов'язків усіх посадових осіб підприємства та, якщо необхідно, відповідного їх коригування з метою усунення прогалин і непотрібного дублювання. Неналежне виконання своїх обов'язків, наприклад, службою постачання при закупівлі обладнання може обернутись травмою для будь-якого робітника підприємства.

Облік, аналіз та оцінка показників охорони праці спрямовані (відповідно до одержаної інформації) на розробку та прийняття управлінських рішень керівниками усіх рівнів управління (від майстра дільниці до керівника підприємства). Суть наданої функції полягає у системному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин недотримання вимог НПАОП, а також причин невиконання планів із охорони праці з розробкою заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків. Аналізуються матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання; результати всіх видів контролю за станом охорони праці; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху (на дільниці); матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання тощо. В результаті обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних і перспективних планів роботи з

охорони праці, а також зі стимулювання діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники з охорони праці.

Контроль за станом охорони праці та функціонуванням УОП забезпечує дійове управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише за наявності повної, своєчасної та достовірної інформації про стан об'єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного й об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління.

До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУОП підприємства належать: оперативний контроль; відомчий контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Крім цих видів контролю, існує відомчий контроль вищих господарських органів, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці, які розглядаються окремо.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками. При цьому служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства (табл.1.1).

Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, але можливість його ефективного функціонування обумовлена наявністю співробітництва та взаєморозуміння між роботодавцем і профспілками підприємства. Цей контроль проводиться на кількох (як правило, трьох) рівнях. На першому ступені контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другому ступені – начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік,

електрик, технолог) два – чотири рази на місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком.

Таблиця 1.1 – Матриця безперервного контролю СУОП

Рівень виробництва	Характер контролю	Вид контролю	Періодичність контролю	Зміст контролю	Виконавці
Рівень інженерного забезпечення	Комплексна перевірка	Періодичний	Щоквартально	Перевірка інженерного, організаційного, технічного забезпечення на відповідність нормативним вимогам	Спеціалізовані комісії на чолі з головними спеціалістами і за участю керівників підрозділів, інженера охорони праці та інших осіб
Рівень організаційного забезпечення (середня ланка)	Організаційно-технічна перевірка	Оперативний	Щомісячно	Перевірка організаційно-технічного забезпечення на відповідність нормативним вимогам	Комісії підрозділів на чолі із заступником керівника підрозділу за участю інженера охорони праці та інших осіб
Рівень виконання (робочі місця)	Перевірка нормативних умов	Поточний	Щомісячно	Перевірка умов праці та виробничих процесів на відповідність нормативним вимогам	Організатори (керівники) виробництв, виконавці (самоконтроль)

На третьому ступені контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третього ступеня контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

У комбінатах, об’єднаннях тощо може проводитись четверта та п’ята ступені адміністративно-громадського контролю.

Стимулювання діяльності з охорони праці спрямовано на створення зацікавленості працівників у забезпеченні здорових і безпечних умов праці. Стимулювання передбачає як моральні та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов’язань стосовно безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. До

заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

У системі управління охороною праці дуже важливою складовою є забезпечення органів державного управління охороною праці та служб охорони праці підприємств, установ та організацій кваліфікованими спеціалістами з питань охорони праці різних кваліфікаційно-освітніх рівнів.

Кваліфікація та обізнаність працівників із питань охорони праці є тим самим запобіжником, який дозволяє уникнути ризику отримання виробничої травми чи професійного захворювання на виробництві. Саме тому в процесі реформування державного управління охороною праці одним із найбільш пріоритетних напрямів є підвищення рівня знань працівників з цих питань.

Навчання працівників із питань охорони праці потребує:

- подальшого удосконалення навчальних програм з питань охорони праці, впровадження нових форм і методів навчання з використанням світового досвіду;
- відновлення та подальшого удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів та інспекторів із охорони праці і працівників системи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці та ФССУ;
- розроблення та реалізації комплексу заходів щодо визначення пріоритетних питань у навчальних програмах із урахуванням новітніх досягнень у галузі науки та техніки щодо створення безпечних умов праці в існуючих галузях виробництва.

Інформаційне забезпечення з питань охорони праці має здійснюватися органами управління охороною праці на всіх рівнях (державному, галузевому, регіональному та виробничому) із залученням сучасних інформаційних технологій, при цьому воно потребує постійного удосконалення шляхом вивчення і поширення світового та вітчизняного досвіду щодо пропаганди безпечних методів і засобів праці.

Забезпечення безпеки виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель та споруд за рахунок зниження ризиків вимагає:

- удосконалення нормативної бази, що регламентує безпеку виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель і споруд, та її приведення у відповідність до вимог ЄС;
- удосконалення порядку здійснення експертизи виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель і споруд на їх відповідність вимогам безпеки з урахуванням існуючих міжнародних норм;

Розробки заходів щодо виведення з експлуатації морально застарілого і фізично зношеного виробничого устаткування, аварійних будівель, споруд тощо.

Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту потребує:

- постійного контролю за забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту;
- сприяння поширенню інформації щодо розробки нових видів засобів індивідуального захисту та забезпечення інспекторського складу сучасними зразками цих засобів із метою пропаганди їх використання;
- перегляду норм забезпечення працівників засобами індивідуального захисту з урахуванням появи нових професій, видів робіт і технологій;
- можливості використання як вітчизняних засобів індивідуального захисту, так і тих, що мають відповідні міжнародні сертифікати.

Підвищення соціального захисту працюючих вимагає обов'язкового страхування працівників від нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві, і це є прерогативою Фонду соціального страхування України (ФССУ), який є однією з основних складових частин існуючої системи управління охороною праці в Україні. Беручи участь у реалізації державної політики в галузі охорони праці та соціального захисту людей праці, ФССУ виконує такі функції:

- застосовує диференціацію страхових тарифів залежно від класу професійного ризику виробництв, рівня травматизму та стану охорони праці на

підприємствах;

▪ проводить профілактичні заходи щодо зменшення травматизму та професійних захворювань на виробництві, в тому числі доставку нормативно-правової літератури з питань охорони праці на підприємства, навчання працівників безпечним умовам праці тощо;

▪ повністю відшкодовує збитки, завдані здоров'ю працівника на виробництві, також виплачує йому або членам його сім'ї одноразову грошову допомогу, компенсує втрачений заробіток за період непрацездатності, виплачує пенсію у разі часткової втрати працездатності, а також пенсію членам сім'ї у разі смерті потерпілого;

▪ організовує лікування потерпілих, їх перекваліфікацію, працевлаштування осіб із відновленою працездатністю;

▪ надає допомогу інвалідам у вирішенні соціально-побутових питань, організує їх участь у громадському житті тощо.

1.4. Загальна структура управління охороною праці

Управління охороною праці (УОП) умовно має три основних центри, які саме і здійснюють комплексне управління охороною праці (рис. 1.6), це:

➢ держава (Кабінет Міністрів України; галузеві міністерства; державні наглядові органи; органи виконавчої влади та самоврядування);

➢ роботодавці (власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств);

➢ працівники (трудові колективи підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).

Комплексне управління охороною праці як із боку держави, так і з боку роботодавців і працівників у найбільш оптимальній формі здійснено у ФСС (недержавна організація з однаковим представництвом усіх трьох згаданих вище сторін в органах управління). Саме з цієї причини ФСС є однією з найбільш ефективних складових УОП.

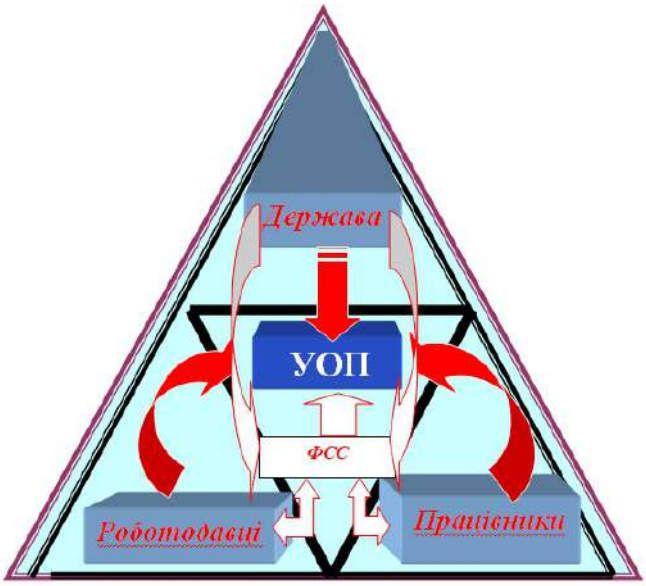

Рисунок 1.6 – Комплексне управління охороною праці

В усіх трьох згаданих вище центрах (держава, роботодавці та працівники) управління охороною праці може здійснюватися на декількох рівнях, а саме:

- загальнодержавному (національному) рівні;
- регіональному рівні;
- галузевому рівні;
- виробничому рівні (рівень підприємства).

На загальнодержавному рівні управління охороною праці здійснює:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (до 09.12.2010 р. – Держгірпромнагляд, функції якого указом Президента України від 09.12.2010 р. покладено на Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України та Державну інспекцію техногенної безпеки України);
- Генеральна Прокуратура;
- ФСС;
- Спілка промисловців та підприємців України;
- центральні всеукраїнські органи об’єднань профспілок тощо.

На регіональному рівні:

- Рада Міністрів Автономної Республіки Крим (на теперішній час не діє);
- місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;
- територіальні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- регіональні органи об'єднань профспілок;
- регіональні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) тощо.

На галузевому рівні:

- галузеві міністерства: Міністерство охорони здоров'я (МОЗ), Міністерство соціальної політики, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій (МНС), Міністерство аграрної політики та продовольства України, України Міністерство екології та природних ресурсів України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України,та інші міністерства;
- Державна архітектурно-будівельна інспекція України;
- Центральні органи об'єднань профспілок у галузі;
- Центральні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) у галузі;
- Центральні органи виконавчої влади тощо.

На виробничому рівні:

- роботодавець чи уповноважена ним особа;
- служба охорони праці підприємства;
- керівники відповідних структурних підрозділів і служб підприємства тощо.

1.5. Економічні методи управління охороною праці

Для вирішення проблем, які існують в сфері управління охороною праці, на практиці застосовуються відповідні механізми, серед яких провідне місце займають економічні методи управління.

Економічні методи управління охороною праці в широкому розумінні цього поняття – це не лише методи, а й система методів, форм, засобів і заходів впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням економічних законів та економічних інтересів усіх учасників виробничого процесу і суспільства в цілому для досягнення головної мети охорони праці: створення безпечних умов праці й збереження життя та здоров'я людини в процесі трудової діяльності.

Економічні методи спрямовані на створення умов, які повинні стимулювати діяльність підприємств, установ і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів і власників підприємств. На відміну від правових та адміністративних методів управління, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці, а значить потребують жорсткого контролю за їх виконанням, економічні методи більш ліберальні, оскільки базуються не на страху покарання, а на економічних вигодах того, до кого вони застосовуються. Таким чином, економічні методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава, як гарант прав найманих працівників, формує із використанням НПАОП і спеціально створених інституцій такі умови господарювання для роботодавців (власників), коли їм стає вигідніше спрямовувати свої економічні ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і охорони праці ніж на компенсації потерпілим і ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

У сфері охорони праці можна виділити декілька принципових аспектів застосування економічних методів. Перший із них полягає в тому, що виділяються *економічні методи, які безпосередньо виконують функцію економічних стимулів* (внутрішні, що запроваджуються на підприємстві, або зовнішні, що вводяться централізовано). До цієї групи методів належать різного роду системи стимулювання охорони праці на підприємстві, централізовані системи стимулювання власників підприємств (штрафи, знижки-надбавки до

страхових тарифів тощо). Іншими словами, це методи, що базуються на прямій та очевидній економічній вигоді особи чи групи осіб, до яких застосовуються економічні стимули за виконання вимог щодо охорони праці (робиш так, як вимагає система стимулювання – отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру, і, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – це зменшує твої вигоди).

Інша група економічних методів управління охороною праці – це *методи, що базуються не на прямій та очевидній вигоді, а на глибинних особливостях економічних законів та на непрямих стимулах.* Для цієї групи характерним є те, що сам економічний стимул прихований і проявляється, як правило, через певний ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків. Наприклад, для отримання відповідних ліцензій підприємство має пред'явити дозвіл органів державного нагляду за охороною праці. На перший погляд, це чисто адміністративний захід, але в основі його лежить економічний стимул: не пройдеш процедуру отримання дозволу – не будеш мати ліцензії, не будеш мати ліцензії – не зможеш виконувати ту чи іншу роботу, а отже, не матимеш бажаного економічного результату (вигоди). Тому адміністративно-правовий метод управління в кінці ланцюжка причинно-наслідкових зв'язків стає за своєю суттю економічним. Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямої дії, оскільки певно стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування).

Залежно від того, до кого застосовуються економічні стимули, виділяється зовнішнє та внутрішнє стимулювання. Таким чином, *економічні методи управління охороною праці за ознакою суб'єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування*.

Економічні методи управління охороною праці зовнішнього спрямування можуть бути реалізовані таким шляхом:

- створення сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці;

- надання податкових пільг;
- запровадження таких умов для інвестування, оновлення та модернізації виробничих фондів, які обов'язково би враховували вимоги безпеки праці і виробничого середовища;
- забезпечення функціонування системи обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на основі прямого зв'язку між рівнями травматизму, профзахворюваності, стану умов і охорони праці та страховими внесками підприємств;
- застосування нормативно-правових вимог, які регламентують використання штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці і виробничого середовища;
- забезпечення державного фінансування наглядової, консультаційної, дозвільної та основних напрямів науково-дослідної роботи у сфері охорони праці, а також фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.

Економічний вплив *внутрішнього спрямування* розраховується на найманих працівників і здійснюється за допомогою договірного регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати чи взагалі через систему управління суб'єкта господарювання за його кошти.

1.6. Фінансування заходів з охорони праці

Стаття 19 Закону «Про охорону праці» встановлює, що фінансування охорони праці на підприємстві здійснюється роботодавцем.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на

охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

Суми витрат із охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів і засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Фінансування профілактичних заходів із охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих і регіональних програм щодо створення ефективних систем управління охороною праці, поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається поряд із іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах, що виділяються окремим рядком.

Одним із найпотужніших джерел фінансування заходів, спрямованих на створення ефективної системи управління охороною праці, запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, спричиненої умовами праці, є Фонд соціального страхування від нещасних випадків.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» фонд ФСС здійснює таке:

- надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;
- бере участь у розробленні національної та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці й виробничого середовища та їх реалізації; у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;
- веде пропаганду безпечних і нешкідливих умов праці, видає та поширює нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати,

пам’ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці;

- вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних і нешкідливих умов виробництва;
- надає підприємствам фінансову допомогу для вирішення особливо гострих проблем із охорони праці;
- виконує інші профілактичні роботи з питань охорони праці.

1.7. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна. Закон «Про охорону праці» передбачає, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, то застосовуються норми міжнародного договору.

Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, – це такі чотири групи документів:

1) конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці;
2) директиви Європейського Союзу;
3) договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
4) двосторонні договори та угоди.

Крім зазначених вище організацій у справу охорони праці роблять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація зі стандартизації (ISO), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної організації праці у галузі

поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. До МОП зараз входять 173 країни. Структурно МОП складається з Міжнародної конференції праці, Адміністративної ради та Міжнародного бюро праці. Міжнародна конференція праці – *вищий орган МОП*, і тому вона називається також Всесвітнім парламентом праці – проводиться щороку у червні за участю представників усіх країн-членів.

Міжнародне бюро праці – це постійний секретаріат організації, який розробляє кодекси практичних заходів, здійснює моніторинг фінансових справ, розробляє порядок денний наступних міжнародних конференцій праці.

Адміністративна рада включає 28 урядових представників, 14 представників роботодавців та 14 представників працівників. Адміністративна рада здійснює контроль за діяльністю Міжнародного бюро праці та зв'язок між ним і Міжнародною конференцією праці.

Всі механізми прийняття рішень у МОП пов’язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі *ТРИПАРТИЗМУ*, тобто рівного представництва трьох сторін – *уряду, роботодавців і працівників.* Так приймаються рішення кожної країни-члена, а також рішення за результатами роботи комітетів Конференції по міжнародних конвенціях, рекомендаціях тощо.

Розглянутий вище принцип державної політики нашої країни в галузі охорони праці, який полягає у «...координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що вирішують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками...», базується на унікальному, майже 90-річному, світовому досвіді використання принципу трипартизму.

Технічне сприяння МОП у сфері охорони праці має різні форми. Деякі проєкти допомогли країнам-членам під час розробки нових законодавств з охорони праці і при зміцненні інспекційних служб. В інших країнах здійснювалась підтримка при створенні інститутів із виробничої безпеки та гігієни праці для сприяння науковим дослідженням і розробці навчальних

програм. Основними формами діяльності МОП є розробка стандартів, дослідження, збір та поширення інформації, технічне сприяння. При активному співробітництві з країнами-членами ці заходи роблять більш успішною боротьбу за досягнення соціальної справедливості та миру у всьому світі. За свою діяльність МОП отримала у 1969 р. Нобелівську премію миру.

Із часу свого заснування МОП ухвалила понад 180 конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед конвенцій МОП займає Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію», яка закладає міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної та послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

У МОП діє система контролю за застосуванням у країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава зобов’язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформацію про стан законодавства і практику з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею, конвенціях.

Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу, і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, при розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховується передовий досвід країн-членів ЄС. Усезростаюча важливість директив ЄС обумовлена багатьма причинами, серед яких найсуттєвішими є такі чотири:

• спільні стандарти здоров'я і безпеки сприяють економічній інтеграції, оскільки продукти не можуть вільно циркулювати всередині Союзу, якщо ціни на аналогічні вироби різняться в різних країнах-членах через різні витрати, які накладає безпека та гігієна праці на бізнес;

• скорочення людських, соціальних та економічних витрат, пов'язаних із нещасними випадками і професійними захворюваннями, призведе до великої

фінансової економії та викличе суттєве зростання якості життя у всьому співтоваристві;

• запровадження найбільш ефективних методів роботи має принести з собою зростання продуктивності, зменшення експлуатаційних (поточних) витрат і покращання трудових стосунків;

• регулювання певних ризиків (таких, як ризики, що виникають при великих вибухах) має узгоджуватися на наднаціональному рівні в зв'язку з масштабом ресурсних затрат і з тим, що будь-яка невідповідність у суті і використанні таких положень призводить до «викривлень» у конкуренції та впливає на ціни товарів.

Україна не є членом ЄС, але неодноразово на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Однією з умов прийняття нових країн до ЄС є відповідність їх законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні ведеться активна робота з узгодження вимог законів та інших нормативно-правових актів директивам ЄС. Важливу функцію у цій роботі виконують модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. *Мета цих законів* сприяти зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.

Запитання для самоконтролю

1. Що визначає ефективність управління?
2. Яка мета менеджменту охорони праці на підприємствах та організаціях?
3. Яке завдання дисципліни «Управління охороною праці»?
4. Які з факторів впливають на процес управління на виробництві?
5. У чому суть теорії X та Y?
6. Що є системою управління охороною праці (СУОП)?
7. Який зв’язок між стандартом ISO 45000 та ризик-орієнтованим підходом в управлінні охороною праці на підприємстві?

8. Що є управління охороною праці за національним стандартом ДСТУ 2293-2014?

9. Як управління ризиком використовується в управлінні охороною праці?

10. Що означає принцип *ALARA* та як він використовується в управлінні охороною праці?

11. Як можна розрахувати рівень безпеки технологічного процесу або обладнання?

12. Як визначається загальний показник безпеки умов праці?

13. Що характеризує крива Бредлі?

14. Які основні функції управління охороною праці?

15. Скільки становлять витрати на охорону праці на підприємстві, згідно з законом «Про охорону праці»?

16. Які основні міжнародні документи, що використовуються в Україні, формують вимоги до управління охороною праці?

2. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ, ОРГАНИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ, НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ

Основою управління охороною праці є державне регулювання у вигляді прийняття законів, постанов, норм та правил, дія яких впливає на усі галузі промисловості, установи та організації незалежно від їх підпорядкування. Цим держава встановлює єдиний підхід у застосування понять, термінів та дій щодо охорони праці. Державне управління не закінчується тільки прийняттям законодавчих документів, норм та правил, його продовження відбувається у вигляді перевірок їх виконання, аналізом ефективності застосованих заходів та удосконаленням існуючої системи управління та політики з охорони праці.

2.1. Загальні поняття, терміни та визначення в сфері державного управління суспільним виробництвом

Державне управління суспільним виробництвом – це свідоме регулювання державою суспільного виробництва з метою підвищення його ефективності та задоволення матеріальних, духовних і культурних потреб громадян.

Державне управління суспільним виробництвом поділяється на галузеве та територіальне.

Галузеве управління спрямовується на вирішення основного завдання галузі – задоволення потреб економіки в окремих видах продукції, робіт і послуг.

Територіальне управління – це управління, яке визначається політичним та адміністративно-територіальним устроєм країни і спрямоване на успішне виконання відповідних функцій на даної території країни, передусім на створення необхідних умов для всебічного та ефективного розвитку територіальних складових національної економіки.

Територіальне управління може здійснюватися на загальнодержавному (національному) та регіональному (місцевому) рівнях**.** Регіональний рівень – це,

насамперед, області, адміністративні райони, а також місто Київ. Місцевий рівень – це міста, селища, села, адміністративні райони в містах обласного підпорядкування.

Регіон у національній економіці – це окрема самостійно господарююча система, яка має чітко означені межі своєї території, власні органи управління, матеріальну й фінансову основу і, як правило, визначається законодавчими актами держави.

Основними підсистемами регіону є виробнича та невиробнича сфери. Кожна з них представлена галузевим складом, зокрема галузями спеціалізації та функціонально спільними для всіх або частини господарюючих суб'єктів галузями інфраструктури.

Структура господарства регіону визначається також і за формами власності. Об'єкти приватної, колективної і комунальної власності разом становлять регіональне (місцеве) господарство, а загальнодержавної власності та власності інших держав – господарство централізованого підпорядкування.

Засади територіальної влади в Україні визначені її Конституцією. Система територіального управління в Україні має такі рівні: *загальнодержавний* (національний), *проміжний* (регіональний) та *низовий* (місцевий).

На кожному з них діють відповідні управлінські структури – місцеві державні адміністрації та місцеві ради (органи місцевого самоврядування).

Разом вони іменуються місцевими органами влади.

Законодавство розмежовує повноваження між центральними і місцевими органами державної влади та представницькими органами.

Організаційна структура місцевих державних адміністрацій зумовлюється їх повноваженнями, функціями, структурою господарства, принципами управління та специфічними для кожної територіальної ланки національними, історичними, економічними й іншими особливостями.

Голова, перший заступник і заступники голови держадміністрації здійснюють керівництво управлінням та службами безпосереднього

підпорядкування й структурними підрозділами, підпорядкованими також відповідним міністерствам і відомствам.

Подвійне підпорядкування зумовлюється принципом централізації, покладеним в основу організації виконавчої влади та її управлінської вертикалі. Централізм в управлінні не завжди сприяє поліпшенню справ у регіонах та оперативному вирішенню локальних проблем, а також використанню економічних засобів та стимулів у регулюванні відтворювальних процесів на регіональному рівні. Тому вдосконалення управління виробництвом безумовно вбачається у його подальшій децентралізації.

Серед таких загальних методів управління, як *правові, адміністративні та економічні,* перевагу мають економічні й адміністративні.

Економічні методи управління використовують, передусім, при плануванні та бюджетно-фінансовому регулюванні.

Адміністративні методи застосовуються як у боротьбі з монополізмом, так і для захисту навколишнього середовища, з метою дотримання санітарних, пожежних та інших існуючих норм і правил, правопорядку, а також при реалізації місцевих цільових програм тощо.

Переміщення центру управління безпосередньо в регіони та на місця – це об'єктивна вимога часу, яка потребує чіткого розподілу повноважень між ланками управлінського ланцюга (центр – область – район – місто – селище – село) та між місцевими радами і держадміністраціями. З цією метою необхідно використовувати *правові методи* і, насамперед, прийняти відповідні законодавчі акти, зокрема про статус області, великих міст, адміністративних районів тощо.

Економічні, адміністративні та правові методи управління слід застосовувати з урахуванням розвитку ринкових відносин і функцій загальнодержавного та регіонального і місцевого управління.

2.2. Першочергові завдання у сфері державного управління охороною праці

До першочергових завдань у сфері державного управління охороною праці можна віднести:

- опрацювання заходів щодо впровадження національної концепції розвитку у сфері управління охороною;
- подальше удосконалення нормативно-правового та інформаційного забезпечення системи державного управління охороною праці;
- удосконалення взаємодії між органами державного управління охороною праці та ФСС;
- створення умов для забезпечення ефективної взаємодії всіх соціальних партнерів в сфері управління охороною праці та подальшого розвитку соціального партнерства у цій галузі;
- підвищення ролі профспілок та сприяння активізації їх діяльності у сфері охорони праці;
- забезпечення реалізації прав працюючих на відшкодування шкоди постраждалим на виробництві, активне сприяння подальшому розвитку та вдосконаленню існуючої системи соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві;
- сприяння в організації та покращенні лікувально-профілактичного обслуговування працівників на підприємствах, установах та організаціях, незалежно від форм власності;
- здійснення постійного контролю за забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту, безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;
- пропаганду безпечних умов праці та інших нагальних питань у сфері охорони праці;
- стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;

- формування у керівників підприємств, установ та організацій як можна більш відповідального ставлення до питань охорони праці;
- підвищення статусу служб охорони праці, недопущення їх ліквідації або скорочення чисельності працівників цих служб, і все це незалежно від форм власності на об'єктах господарювання;
- прискорення перегляду нормативно-правової бази в галузі охорони праці з урахуванням вимог МОП та інших міжнародних організацій;
- створення умов для постійного підвищення професійного рівня працівників служб охорони праці;
- підготовки висококваліфікованих спеціалістів у сфері управління охороною праці;
- створення ефективної системи інформаційного забезпечення підприємств, установ та організацій нормативно-правовими актами з питань охорони праці;
- впровадження на виробництві національних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- автоматизацію та комп'ютеризацію систем управління охороною праці;
- впровадження позитивного світового досвіду у сфері охорони праці.

2.3. Державний нагляд і контроль за станом охорони праці

З метою забезпечення виконання вимог законів і нормативно-правових актів із охорони праці, виявлення відхилень від них із метою вживання відповідних заходів до їх усунення, в Україні створено систему державного нагляду та контролю з цих питань.

Державний нагляд – діяльність відповідних уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів та ін.), спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання та працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів із охорони праці.

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів із охорони праці відповідно до Закону «Про охорону праці» здійснюють*:*

❖ спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці /*Державна служба України з питань праці (Держпраці)* /;

❖ уповноважений державний орган із питань охорони здоров'я /*Міністерство охорони здоров'я України*/;

❖ спеціально уповноважений державний орган із питань радіаційної безпеки /*Державна інспекція ядерного регулювання України*/;

❖ спеціально уповноважений державний орган із питань пожежної безпеки /*Державний департамент пожежної безпеки (Держпожбезпеки*) – урядовий орган державного нагляду у сфері пожежної безпеки, що діє у складі МНС/.

Державна служба України з питань праці (Держпраці) – центральний орган виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 р. № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади», в результаті реорганізації шляхом злиття Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки і Державної інспекції з питань праці, а також передачі Держсанепідслужбою функцій з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

Основними завданнями Держпраці є:

1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення; загальнообов'язкове державне соціальне страхування щодо призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;

2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;

3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;

4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи.

Діяльність Держпраці спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України.

Положення про Державну службу України з питань праці було затверджене 11 лютого 2015 р (рис.2.1). Держпраці здійснює свої повноваження через утворені в установленому порядку територіальні органи.

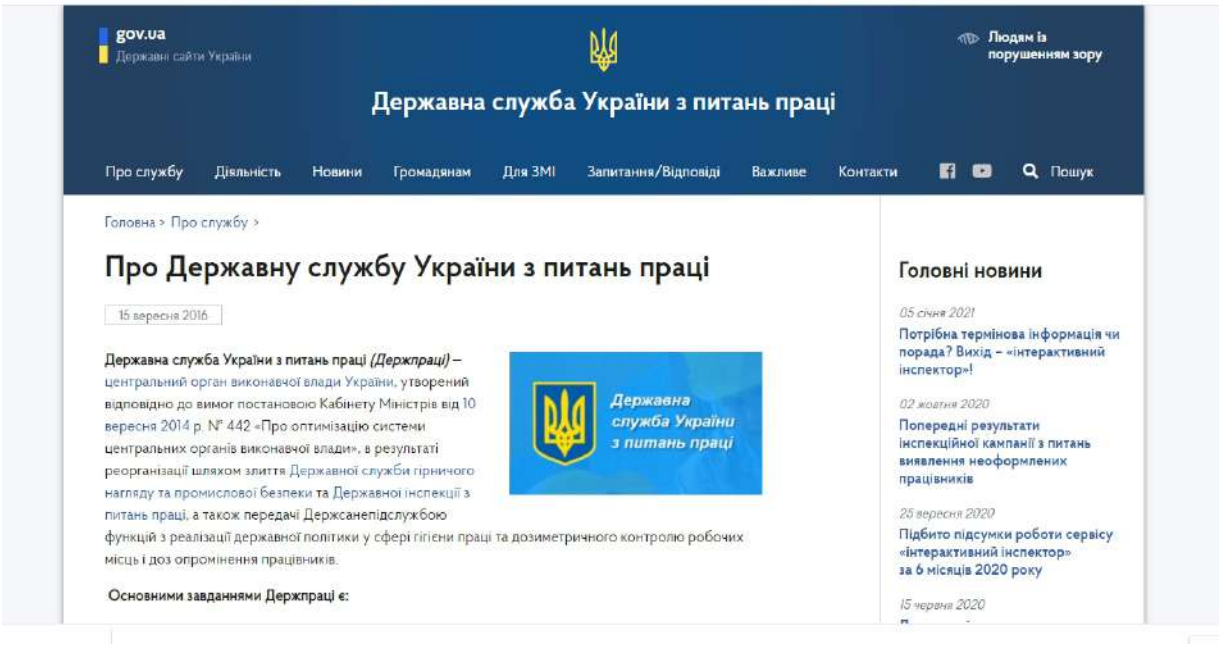

Рисунок 2.1 – Офіційний сайт Державної служби України з питань праці (https://dsp.gov.ua/biohrafiia/)

Держпраці очолює голова, якого призначає на посаду та звільняє з посади Кабінет Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України, внесеним на

підставі пропозицій Міністра розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним Прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Міністерства та центральні органи державної виконавчої влади здійснюють внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах, які знаходяться у їх підпорядкуванні, або відповідно до їх повноважень здійснюють управління та контроль із питань, що пов'язані з тими чи іншими аспектами охорони праці.

Свою роботу з нагляду за охороною праці спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці проводить через територіальні (обласні) управління, галузеві державні інспекції охорони праці, експертно-технічні центри.

Інспектори цього органу мають право:

– безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва, фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

– одержувати від роботодавця й посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

– видавати в установленому порядку обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків у галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

– забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

– притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

– надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Використання ядерних установок і джерел іонізуючого випромінювання на території України базується *на дозвільному принципі.* Дозвіл на кожний окремий вид діяльності у сфері використання ядерної енергії надається лише уповноваженим на це державним органом із питань радіаційної безпеки. Органи державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки створюють державні інспекції, на які покладається державний нагляд за дотриманням вимог ядерної та радіаційної безпеки.

Функції органів державного пожежного нагляду полягають у нагляді за дотриманням протипожежних норм і правил при проєктуванні, будівництві та експлуатації промислових підприємств. На органи державного пожежного нагляду покладено контроль за постійною готовністю відомчих пожежних підрозділів і формувань, за станом протипожежного обладнання, за якістю

навчання пожежної справи. Адміністративні функції органів державного пожежного нагляду полягають у тому, що інспектори мають право: контролювати стан протипожежної профілактики; давати обґрунтовані приписи з виявлених недоліків, обов'язкові для виконання адміністрацією; вимагати від адміністрації будь-яку документацію стосовно стану пожежної безпеки; накладати адміністративні стягнення за порушення вимог протипожежних правил; у разі небезпеки виникнення пожежі зупиняти роботу машин, дільниць, підприємств.

На теперішній час органи санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України не здійснюють нагляд за проведенням санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на ліквідацію та попередження забруднення навколишнього середовища, на покращання умов праці, побуту, відпочинку, а також не здійснюють контроль за впровадженням заходів щодо попередження професійних захворювань. Але зважаючи на події у 2020 р., пов'язані із пандемією захворювання на COVID-19, вирішуються питання щодо поновлення дії органів санітарно-епідеміологічної служби. Свою роботу санепіднагляд здійснює через районні, міські та обласні санітарно-епідеміологічні станції, до штату яких входять санітарні інспектори. Органи санепіднагляду узгоджують проєкти будівництва та реконструкції підприємств щодо питань гігієни та виробничої санітарії, беруть участь у роботі комісій з уведення в дію нових виробничих об'єктів. Вони наділені правами забороняти експлуатацію об'єктів, що не відповідають нормам виробничої санітарії, забороняти використання шкідливих речовин у разі можливої негативної їх дії на людей і навколишнє середовище; вимагати термінової госпіталізації інфекційних хворих; регулярно проводити обстеження на підконтрольних підприємствах.

Контроль – функція, що виконує стабілізуючу роль у системі управління і реалізується шляхом створення відповідної системи перевірок додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, зобов'язань колективних договорів і угод та інших профілактичних заходів. Контроль здійснюється на підприємствах, в установах

і організаціях усіх форм власності уповноваженими посадовими особами, службами або представниками органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання, громадських організацій, трудових колективів.

Відомчий контроль покладається на адміністрацію підприємства та на господарські організації вищого рівня і здійснюється посадовими особами, повноважними представниками міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціаціями, корпораціями, концернами чи іншими об'єднаннями підприємств, в установах і організаціях, які належать до сфери їх управління. Цей контроль здійснюється відповідними службами охорони праці.

Регіональний контроль – контроль, що здійснюється посадовими особами, повноважеими представниками і службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на підприємствах, в установах та організаціях, які розташовані (зареєстровані) на території відповідного регіону.

Внутрішній контроль – контроль, що виконується у межах окремого підприємства, установи чи організації власником або уповноваженим ним органом та відповідними службами і посадовими особами цього підприємства, установи чи організації із залученням представників профспілкових організацій та трудових колективів.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Професійні спілки реалізують громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах у цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці та вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів із безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами та звільняє уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути уражені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених з охорони праці, їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені з охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і подавати відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств або виробництв.

Уповноважені з охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики.

2.4. Нагляд і контроль у сфері страхування від нещасних випадків

Державний нагляд у сфері страхування від нещасних випадків і *контроль* за діяльністю страхувальників та Фонду соціального страхування здійснюють спеціально уповноважені органи виконавчої влади. Направляє та координує роботу згаданих вище органів Кабінет Міністрів України.

Фонд соціального страхування України (ФСС) – державний цільовий фонд, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням в Україні від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов’язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом.

Метою державного нагляду є контроль за виконанням страхувальниками та ФСС законодавства щодо страхування від нещасних випадків.

Фонд утворюється згідно з новою редакцією Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», прийнятою у зв'язку з реформою соціального страхування та легалізації фонду оплати праці [3].

Фонд є некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням. Управління фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція.

[3] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Верховна Рада України; Закон від 28.12.2014 № 77-VIII.

Кошти фонду переважно формуються за рахунок страхових внесків страхувальників і застрахованих осіб.

Кошти фонду використовуються на таке:

– виплачування матеріального забезпечення, страхових виплат і надання соціальних послуг, фінансування заходів з профілактики страхових випадків;

– фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності фонду, розвиток та функціонування інформаційно-аналітичних систем Фонду;

– формування резерву коштів фонду.

Фонд соціального страхування України утворюється шляхом злиття Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України і Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Робочі органи виконавчої дирекції фонду утворюються так само.

Фонд соціального страхування України та його робочі органи є правонаступниками вказаних вище фондів та їх робочих органів.

3 квітня 2015 р. відбулося перше (установче) засідання правління Фонду соціального страхування України, на якому були прийняті рішення, а саме: сформовано персональний склад правління фонду; обрано голову правління фонду та його заступників; затверджено статут фонду; інше. 8 лютого 2017 р. на засіданні правління фонду затверджено структуру органів ФСС, структуру його виконавчої дирекції; утворено робочі органи виконавчої дирекції фонду та їх відділення; вирішено інші питання, необхідні для початку діяльності. Голова правління фонду – Котик Євген Дмитрович (перший заступник Міністра соціальної політики України).

Заступники голови правління фонду:

- від роботодавців – Скібінський Ернест Володимирович;
- від сторони застрахованих осіб – Саєнко Володимир Володимирович.

Директор виконавчої дирекції фонду – Михайленко Тетяна Олександрівна. Робочими органами виконавчої дирекції фонду є управління виконавчої дирекції фонду у всіх регіонах України.

2.5. Центральні та регіональні органи управління охороною праці, їх компетенція та повноваження

Однією з функцій сучасної держави є проведення соціальної політики, спрямованої на підвищення безпеки праці. Здійснення цієї функції неможливе без відповідного державного управління охороною праці, яке здійснюється як на загальнодержавному, так і на регіональному та галузевому рівнях. Стаття 31 Закону України «Про охорону праці» визначає, що *державне управління охороною праці* передусім здійснюють:

❖ *Кабінет Міністрів України;*

❖ *спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;*

❖ *міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;*

❖ *місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.*

Компетенцією Кабінету Міністрів України в сфері охорони праці є:

- забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці;
- подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- спрямування і координація діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці у 1993 р. було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолював віце-прем'єр-міністр України. За рішенням КМУ № 404 від 27 травня 2020 р. ця рада припинила свою діяльність.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;

- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організовують навчання і перевірку знань із питань охорони праці;
- створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці й контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи з охорони праці.

Крім перелічених вище функцій, які покладаються на всі міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, деякі міністерства, зокрема Міністерство соціальної політики України, МОЗ, МНС, *виконують спеціальні функції охорони праці.*

Міністерство соціальної політики України забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарного епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок і здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Міністерство охорони здоров'я України розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях та у межах робочої зони підприємств, опрацьовує санітарні норми щодо нормативів та методик визначення показників шкідливих факторів, проводить контроль

виконання вимог гігієни праці та виробничого середовища, розробляє методику атестації робочих місць тощо.

Міністерство надзвичайних ситуацій України здійснює заходи щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій техногенного характеру і зменшення збитків під час аварій та катастроф, проводить оповіщення населення про загрозу й виникнення надзвичайних ситуацій та інформування його про наявну обстановку, організовує і проводить рятувальні й інші невідкладні роботи.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці:

- здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;
- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;
- здійснює нормотворчу діяльність, розробляє та затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них;
- координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів статистики,

підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості й інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;

- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід із цих питань; опрацьовує та подає в установленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

В умовах переходу до ринкової економіки, коли створюються численні підприємства та інші господарства з недержавними формами власності, що не мають галузевого підпорядкування, незмірно зростає значення регіональних і місцевих органів державної виконавчої влади в організації безпечних і здорових умов праці, усуненні причин виробничого травматизму та професійних захворювань.

Законами "Про місцеві державні адміністрації" та "Про місцеве самоврядування" передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним із головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Отже, порушення цих прав, пов’язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об’єктом і предметом діяльності місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування.

Діяльність місцевих державних адміністрацій спрямовується на те, щоб у повсякденному житті набував практичного змісту та підтверджувався найголовніший принцип державної політики – пріоритет життя і здоров’я

працівників.

Закон «Про охорону праці» передбачає, що місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій (обласні та районні держадміністрації, держадміністрація міста Києва) зобов'язані:

- забезпечувати виконання законів і реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- формувати за участю представників профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечувати виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
- забезпечувати соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, вживати заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
- подавати пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;
- здійснювати контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій у складі місцевих державних адміністрацій створюються структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, а також на громадських засадах.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

- затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

▪ приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну й безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій сільські, селищні, міські ради створюють у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання визначають свої повноваження в галузі охорони праці статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

2.6. Управління охороною праці на регіональному рівні

2.6.1. Особливості функціонування регіональних систем управління охороною праці

Управління охороною праці на регіональному рівні (УОПРР) забезпечують органи управління адміністративно-територіальних одиниць, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану, планомірну діяльність у сфері охорони праці з метою забезпечення здоров’я та працездатності працівників підприємств, установ та організацій на підпорядкованій їм території.

Основні принципи функціонування УОПРР :

➢ здійснення державної політики в галузі охорони праці передусім це забезпечення пріоритету життя і здоров’я працюючих, повної відповідальності керівників підприємств, установ та організацій за створення безпечних умов

праці, запобігання травматизму, профзахворювань, аварій і пожеж, забезпечення гарантій прав працюючих на охорону праці;

- координація діяльності всіх суб'єктів управління з метою виконання поставлених завдань і заходів щодо створення здорових та безпечних умов праці;
- додержання чіткої виконавчої дисципліни представниками державної влади і керівниками підприємств, установ та організацій, трудової та технологічної дисципліни працівниками підприємств;
- забезпечення нерозривного зв'язку між процесами виробничої і управлінської діяльності та застосуванням і впровадженням засобів і заходів щодо підвищення рівня безпеки та покращення умов праці і виробничого середовища;
- економічна зацікавленість як власників підприємств, так і працюючих на них у підвищенні рівня безпеки та поліпшенні умов праці.

Об'єктом управління охороною праці на регіональному рівні є діяльність роботодавців, керівників підприємств, установ та організацій, їх працівників, контролюючих і наглядових органів, органів соціального страхування щодо забезпечення на підприємствах, установах та організаціях вимог нормативно-правових актів з охорони праці, виявлення ризиків і запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням, аваріям та пожежам.

Управління охороною праці на регіональному рівні здійснюють *(ст. 41 закону України з охорони праці):*

- по області – обласна державна адміністрація;
- в районах – районні державні адміністрації;
- в містах, селищах і селах – виконавчі органи (комітети) відповідних рад.

Відповідальними керівниками органів управління охороною праці є:

- на рівні області – голова обласної державної адміністрації;
- на рівні району – голова районної державної адміністрації;
- на рівні міста, селища, села – голова відповідного виконавчого органу (комітету) ради.

Основна управлінська інформація, яка використовується регіональними органами управління охороною праці на рівні області :

- укази Президента України;
- закони Верховної Ради;
- постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти;
- накази органів, що здійснюють державний нагляд за охороною праці;
- матеріали статистичної звітності;
- укладені з профспілками угоди з питань поліпшення умов та безпеки праці;
- рішення територіальної структури спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- матеріали перевірок стану охорони праці на підприємствах області, які проводились державними інспекторами, представниками обласної державної адміністрації, профспілками (на теперішній час не діє).

На рівні району:

- управлінська інформація, передбачена для області;
- матеріали перевірок стану охорони праці на підприємствах району представниками районної держадміністрації, її управлінь, відділів.

На рівні міста, селища, села:

- управлінська інформація, передбачена для району;
- матеріали перевірок стану охорони праці на підприємствах, установах і організаціях міста, селища, села представниками асоціації спеціалістів з охорони праці.

Підготовку управлінських рішень здійснюють:

- на рівні області – відділ з питань охорони праці районної держадміністрації у вигляді рішень (наказів) голови обласної держадміністрації;
- на рівні району – служба охорони праці районної держадміністрації у вигляді рішень (наказів) голови районної держадміністрації, управління праці і соціального захисту населення;

➢ на рівні міста, селища, села – асоціація спеціалістів з питань охорони праці у вигляді рішень голови виконавчого органу відповідної ради.

Функціонування регіональних систем управління охороною праці (РСУОП) забезпечується за рахунок створення комплексу таких підсистем:

- *нормативно-правової;*
- *організаційно-управлінської;*
- *фінансово-економічної;*
- *матеріально-технічної;*
- *інформаційної;*
- *кадрової;*
- *наукової.*

Таким чином функціонування РСУОП вимагає:

– створення (придбання) нормативно-правових актів і методичних матеріалів з охорони праці;

– вдосконалення існуючих та розробки нових нормативно-правових актів і методичних матеріалів.

– оцінку відповідності діяльності посадових осіб і працівників вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;

– вжиття відповідних заходів щодо порушників нормативно-правових актів.

Нормативно-правове забезпечення РСУОП здійснюється шляхом створення банку даних нормативно-правових актів з охорони праці, придбання, розробки та вдосконалення необхідної нормативно-методичної літератури, доведення їх до суб'єктів управління, розроблення положень про РСУОП з урахуванням законодавства України.

Нормативно-правові акти і методична документація повинні регламентувати всі завдання та функції РСУОП.

Нормативно-правові акти ставлять перед керівниками і працівниками чітке завдання щодо роботи з питань охорони праці, виконання якої повинно систематично перевірятись, аналізуватися, оцінюватися та відповідно стимулюватися.

Організаційно-управлінське забезпечення РСУОП здійснюється шляхом визначення обов'язків, прав і відповідальності керівного складу посадових осіб, створення ради з безпечної життєдіяльності населення, служб та асоціацій спеціалістів з охорони праці, системи контролюючих і наглядових структур, органів державного соціального страхування від нещасних випадків та профзахворювань на виробництві, створення експертно-технічних і навчальних центрів з охорони праці.

Законом "Про місцеві держадміністрації" (ст. 2, 13, 16) та Законом України "Про охорону праці" (ст. 41) визначено завдання та повноваження місцевих державних адміністрацій у галузі охорони праці. Органи виконавчої влади зобов'язані вживати рішучих заходів аби забезпечити виконання одного з основних принципів державної політики в галузі охорони праці – повної відповідальності роботодавця за створення для працівників здорових і безпечних умов праці. Крім того, згідно зі ст. 9 Закону «Про підприємництво» власники підприємства зобов'язані забезпечити належні умови праці тим громадянам, які працюють за наймом.

Місцеві державні адміністрації і ради депутатів у межах відповідної території:

- забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;
- організовують за необхідністю регіональні аварійно-рятувальні формування;
- здійснюють контроль за додержанням нормативно-правових актів з охорони праці;
- створюють у разі необхідності фонди охорони праці.

Фінансово-економічне забезпечення РСУОП здійснюється за рахунок створення фондів охорони праці на підприємствах, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, фінансування заходів з охорони праці з боку державного та місцевого бюджетів та інших джерел.

Матеріально-технічне забезпечення РСУОП здійснюється шляхом придбання та створення засобів колективного й індивідуального захисту, створення підприємствами продукції, яка відповідає вимогам охорони праці, підтримання безпечного стану виробничого обладнання, будівель і споруд, транспортних засобів, технологічних процесів згідно з галузевими та міжгалузевими нормами, правилами і стандартами з охорони праці.

Інформаційне забезпечення РСУОП здійснюється шляхом збирання, оброблення й зберігання інформації, що використовується не тільки для звітності, а й для прийняття та реалізації управлінських рішень у галузі охорони праці, а також для створення регіональних інформаційних комп'ютерних систем соціального моніторингу і поширення передового досвіду в галузі охорони праці, організації виставок, конференцій, семінарів, видавничої діяльності.

Кадрове забезпечення РСУОП включає у себе підбір, підготовку та підвищення кваліфікації керівників, виконавчої влади, виконавчих органів влади, власників підприємств і спеціалістів служб охорони праці, створення навчально-методичних центрів із підготовки та перепідготовки спеціалістів з охорони праці, поглиблене вивчення цієї дисципліни студентами вузів та інших навчальних закладів.

Наукове забезпечення РСУОП полягає в залученні наукових, науково-дослідницьких, науково-виробничих та навчальних закладів до проведення наукових досліджень у галузі охорони праці, створенні сучасної техніки та технологій з підвищеним рівнем безпеки, виданні підручників, посібників і необхідних методичних матеріалів з охорони праці.

2.6.2. Завдання та права органів управління охороною праці на регіональному рівні

Органи УОПРР у межах своїх повноважень вирішують такі завдання з охорони праці. *Органи управління обласних державних адміністрацій забезпечують виконання таких конкретних завдань.*

1. Проходження навчання та перевірку знань з питань охорони праці:

▪заступниками голів обласних держадміністрацій, на яких покладено виконання функцій з питань охорони праці, спеціалістами служби охорони праці та членами комісії з перевірки знань з питань охорони праці адміністрацій у Науково-інформаційному та навчальному центрі охорони праці спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;

▪керівниками підприємств, що уклали контракти з державною адміністрацією, та керівниками підприємств недержавних форм власності, також фахівцями їх служб охорони праці та членами комісій з перевірки знань з питань охорони праці у визначених обласною державною адміністрацією навчальних закладах;

▪керівниками управлінь та самостійних відділів обласної адміністрації в комісіях держадміністрації;

▪керівниками управлінь і самостійних відділів подвійного підпорядкування в комісіях організацій, яким вони підпорядковані;

▪головами (заступниками голів) районних та міських державних адміністрацій і головами виконкомів міських, селищних та сільських рад і членами комісій з перевірки знань з питань охорони праці в службі охорони праці держадміністрації.

2. Пропаганду питань охорони праці через засоби масової інформації.

3. Надання допомоги підприємствам, що належать до сфери їх управління, та підприємствам недержавної форми власності стосовно:

▪ впровадження нових, більш безпечних технологічних процесів і обладнання, засобів механізації та автоматизації;

▪ визначення аварійного стану будівель та споруд і розробки заходів щодо виведення їх з аварійного стану чи з експлуатації;

▪ проведення атестації робочих місць на їх відповідність Гігієнічній класифікації умов праці та ін.

Районні державні адміністрації:

- координують діяльність у сфері охорони праці органів місцевого самоврядування міст, селищ, сіл, розташованих на підпорядкованій ним території;
- опрацьовують і забезпечують виконання цільових регіональних програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням необхідності в технічних, фінансових, кадрових, інформаційних і наукових ресурсах, засобах колективного та індивідуального захисту, а також забезпечують виконання заходів з охорони праці в складі програм соціально-економічного та культурного розвитку регіонів і здійснюють контроль за їх виконанням;
- організують роботу щодо одержання від підприємств, установ та організацій інформації про стан охорони праці;
- щоквартально й один раз на рік здійснюють підготовку зведених даних про стан травматизму невиробничого характеру та їх подання до обласних і Київської міської державних адміністрацій;
- інформують населення про стан травматизму невиробничого характеру в регіоні та заходи, вжиті для запобігання нещасним випадкам;
- забезпечують у межах своїх повноважень дотримання законодавства з охорони праці, загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- впроваджують сучасні форми та засади соціального партнерства;
- сприяють органам місцевого самоврядування у вирішенні питань охорони праці на відповідних територіях;
- опрацьовують і забезпечують разом з органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян здійснення заходів регіональних програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, здійснюють впровадження регіональної системи запобігання травматизму невиробничого характеру;
- забезпечують впровадження різних видів мотивації роботи з охорони праці;

- сприяють впровадженню безпечних виробничих процесів та устаткування;
- здійснюють державний контроль за охороною праці та захист населення, додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та профзахворювання, а також за своєчасним проведенням на підприємствах, в установах та організаціях навчання й інструктажів з охорони праці, забезпеченням працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, мийними засобами, наданням працівникам пільг і компенсацій, передбачених законодавством;
- забезпечують соціальний захист працюючих, зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів щодо якісного проведення атестації робочих місць на відповідність Гігієнічній класифікації умов праці;
- відповідно до законодавства беруть участь у розслідуванні групових нещасних випадків на виробництві та нещасних випадків зі смертельними наслідками, професійних захворювань та аварій на виробництві;
- організовують розслідування, облік і аналіз нещасних випадків невиробничого характеру;
- сприяють підвищенню кваліфікації працівників з питань охорони праці та надають методичну допомогу;
- організовують та проводять консультації, здійснюють розгляд скарг і звернень громадян, підприємств, установ та організацій з питань охорони праці, вживають відповідних заходів щодо усунення причин, які викликали скарги;
- інформують населення з питань охорони праці через засоби масової інформації.

Органи УОПРР у межах своїх повноважень мають право:

- перевіряти стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на будь-яких виробничих об'єктах, видавати керівникам та іншим посадовим особам підприємств, що перевіряються, обов'язкові для виконання

розпорядження щодо усунення виявлених недоліків;

- вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, або не мають допуску до відповідних робіт, чи порушують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;
- у разі систематичного порушення законодавства у сфері охорони праці розривати контракти з керівниками підприємств, установ та організацій, що належать до сфери їх управління, подавати пропозиції щодо розірвання контрактів з керівниками підприємств, установ і організацій, що належать до сфери управління міністерств та інших центральних органів виконавчої влади;
- подавати органам державного нагляду за охороною праці пропозиції щодо притягнення до відповідальності працівників підприємств, установ та організацій, які не дотримуються вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- одержувати в установленому порядку від органів місцевого самоврядування інформацію, документи та інші матеріали, необхідні для виконання завдань з охорони праці;
- здійснювати контроль за своєчасним проведенням атестації робочих місць працівників, зайнятих на підземних роботах і на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці;
- за погодженням з керівниками залучати спеціалістів підприємств, установ, організацій та об'єднань громадян до розгляду питань з охорони праці;
- подавати до центральних державних органів управління пропозиції з питань охорони праці.

2.6.3. Основні заходи з охорони праці регіональних систем управління

Заходи РСУОП з охорони праці визначаються наказом Держпраці України (1999 №102), який встановив перелік заходів на державному, регіональному, галузевому рівнях та на підприємствах усіх форм власності й видів діяльності, які спрямовані на вирішення найважливіших загальнодержавних, галузевих і

регіональних проблем у галузі охорони праці, передусім це: приведення умов і безпеки праці до існуючих нормативних вимог; попередження нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві; забезпечення відповідного контролю за цільовим використанням коштів тощо.

Основні заходи РСУОП, які можуть здійснюватися на державному рівні:

- розробка проєктів державних законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці, концепцій та програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- розробка і впровадження безпечних і нешкідливих для здоров'я працюючих новітніх технологій, організація виробництва сучасних засобів колективного й індивідуального захисту, приладів контролю шкідливих чинників виробничого середовища, спеціальних технічних і робототехнічних засобів проведення аварійних робіт;
- розробка і впровадження автоматизованих інформаційних систем охорони праці, систем аналізу технічного стану виробництва, експертних систем аналізу та прогнозування небезпечних та аварійних ситуацій, автоматизованих систем контролю концентрації шкідливих і небезпечних речовин у виробничому середовищі;
- розробка сучасних методик оцінки стану охорони праці та принципів економічних методів управління охороною праці;
- розробка сучасних науково обґрунтованих критеріїв оцінки ризику заподіяння шкоди здоров'ю працюючих та оцінки втрати їх професійної працездатності внаслідок отримання виробничих травм чи професійних захворювань, розробка методик розрахунку страхових тарифів і страхових платежів при державному соціальному страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- розроблення заходів щодо гарантованого безпечного поводження з вибуховими речовинами, а також створення речовин підвищеної вибухобезпеки;
- розроблення показників ергономічної оцінки рівня охорони праці та порядку їх обліку в процесі проєктування й експлуатації технологічних

процесів і устаткування, проведення їх експертиз;

- матеріально-технічне оснащення експертно-технічних, сертифікаційних центрів і випробувальних лабораторій, організація державної системи сертифікації виробництва засобів колективного й індивідуального захисту на відповідність вимог щодо охорони праці;
- сприяння покращенню матеріально-технічної бази та рівня кваліфікації керівних та інспекторських кадрів у органах державного нагляду за станом охорони праці, а також рівня навчання з питань охорони праці у вищих навчальних закладах;
- створення та видання нових підручників, необхідної навчально-методичної літератури з питань охорони праці, розробка та використання в навчальних процесах тренажерів з метою підвищення рівня навчання з питань охорони праці;
- створення навчальних та інформаційних радіо- та телевізійних передач, відео- та кінофільмів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності населення;
- сприяння покращенню матеріально-технічної бази видавничо-поліграфічних комплексів, розробка та організація випуску знаків безпеки, плакатів, пам’яток, інформаційних листків з охорони праці, каталогів засобів індивідуального захисту працюючих тощо;
- забезпечення нормативними документами з питань охорони праці спеціалістів у діючих органах державного нагляду в сфері охорони праці;
- організація та проведення конференцій, семінарів, виставок та інших заходів з питань охорони праці, промислової безпеки та безпеки життєдіяльності;
- забезпечення міждержавних зв’язків з питань охорони праці, вивчення досвіду інших країн у галузі охорони праці та участь у діяльності відповідних міжнародних організацій, проведенні міжнародних семінарів, нарад, виставок із цих питань тощо;
- заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють

над вирішенням існуючих проблем у галузі охорони праці;

Основні заходи РСУОП, які здійснюються на регіональному рівні:

- розробка та впровадження систем управління охороною праці на регіональному рівні;
- сприяння становленню та розвитку спеціалізованих підприємств і виробництв, науково-технічних центрів, творчих колективів, експертних груп, діяльність яких спрямована на вирішення існуючих проблем у галузі охорони праці;
- здійснення заходів метрологічного, кадрового та організаційного забезпечення щодо атестації робочих місць на підприємствах регіону, які не мають галузевого підпорядкування, а також створення госпрозрахункових промислово-санітарних лабораторій (у тому числі пересувних) для надання допомоги підприємствам у проведенні атестації робочих місць на їх відповідність вимогам Гігієнічної класифікації умов праці;
- створення та обладнання регіональних навчально-методичних центрів з охорони праці для навчання працівників з питань охорони праці, промислової безпеки та безпеки життєдіяльності;
- розробка й реалізація навчальних та інформаційних програм щодо підвищення знань працівників з питань охорони праці, промислової безпеки та безпеки життєдіяльності;
- створення навчальних та інформаційних радіо- і телевізійних програм щодо підвищення рівня знань населення з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- проведення нарад, конференцій, семінарів тощо з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, створення постійно діючих виставок засобів індивідуального захисту, які виробляються на вітчизняних підприємствах;
- організація знаків безпеки, плакатів, пам’яток, інформаційних листків з охорони праці, каталогів засобів індивідуального захисту працюючих та забезпечення ними підприємств регіону;
- вивчення досвіду та досягнень інших країн у галузі охорони праці,

участь у діяльності міжнародних організацій з охорони праці, проведенні міжнародних конференцій, семінарів, нарад, виставок тощо з цих питань;

- видання та перевидання нормативних актів з охорони праці і забезпечення ними служб охорони праці в регіоні;
- проведення експертизи технічного стану будівель і споруд, експертизи та діагностики потенційно небезпечних об'єктів та устаткування на підприємствах регіону, що не мають галузевого підпорядкування;
- фінансування заходів, передбачених регіональними програмами запобігання нещасним випадкам невиробничого характеру, дорожньо-транспортному, побутовому та дитячому травматизму;
- заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють над вирішенням існуючих проблем у галузі охорони праці тощо.

Згідно з існуючою організаційною структурою УОПРР, у посадові інструкції керівників органів регіональних держадміністрацій, голів органів виконавчої влади, виконавчих органів рад, їх заступників, усіх керівників структурних підрозділів, управлінь, відділів включаються їх обов'язки, права і відповідальність щодо управління охороною праці в підлеглих територіальних одиницях, структурних підрозділах, управліннях і відділах.

Для кожної посадової особи органу УОПРР визначаються завдання з питань охорони праці та функції управління *(планування – організація – мотивація – контроль*), за допомогою яких виконуються встановлені завдання, що передбачені Законом України "Про охорону праці" та іншими нормативно-правовими актами.

2.6.4. Управління процесом вирішення завдань посадовими особами

Управління процесом вирішення завдань роботи з охорони праці посадовими особами здійснюється шляхом послідовного виконання таких основних функцій управління охороною праці:

- прогнозування і планування робіт з охорони праці;

- організація функціонування РСУОП;
- мотивація, оперативне керівництво та координація роботи з охорони праці;
- нагляд і контроль, облік та аналіз функціонування РСУОП.

Прогнозування і планування робіт з охорони праці. Органи управління охороною праці обласних держадміністрацій та інших місцевих органів виконавчої влади забезпечують:

- прогнозування можливих ризиків, динаміки травматизму та профзахворювань у регіоні;
- проведення прогнозних оцінок потреби в нормативно-правових, організаційно-управлінських, матеріально-технічних, фінансових, кадрових, інформаційних та наукових ресурсах для підвищення рівня охорони праці на підприємствах регіону;
- визначення потреб регіону в сучасних засобах колективного та індивідуального захисту;
- визначення заходів щодо підвищення безпеки засобів виробництва на підприємствах регіону та забезпечення їх відповідності державним нормативним актам;
- планування заходів щодо надання допомоги підприємствам у проведенні сертифікації устаткування та технологічних процесів, атестації робочих місць на їх відповідність Гігієнічній класифікації умов праці, а також у забезпеченні підприємств засобами колективного та індивідуального захисту тощо.

Обласні державні адміністрації:

- здійснюють розробку регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також угод, що укладаються з профспілками;
- погоджують плани робіт з охорони праці районних держадміністрацій та плани навчання з питань охорони праці, яке здійснюють районні навчально-методичні центри;

▪ затверджують плани робіт, що виконуються спеціалістами служб охорони праці.

Передусім обласні державні адміністрації розробляють на наступні три роки свої, обласні програми щодо заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Метою цих програм є здійснення заходів, які б сприяли вирішенню питань організаційного, нормативно-правового, матеріально-технічного, фінансово-економічного, наукового та кадрового забезпечення робіт у галузі охорони праці, запобіганню нещасним випадкам, професійним захворюванням, аваріям і пожежам.

Кожна з обласних програм повинна включати у себе такі розділи:

1) організаційні заходи;

2) забезпечення працюючих засобами колективного й індивідуального захисту та засобами контролю;

3) навчання і поширення досвіду з питань охорони праці;

4) інформаційне забезпечення охорони праці;

5) пріоритетні напрямки наукових досліджень і розробок у галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

6) нормативно-правове забезпечення охорони праці;

7) міжнародне співробітництво в галузі охорони праці;

8) фінансування обласної програми.

Обласна програма повинна також включати у себе пропозиції ради об'єднання профспілок області, територіального управління спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, райдержадміністрації, органів самоврядування, підприємств, установ та організацій області і затверджується розпорядженням голови обласної державної адміністрації.

Після затвердження обласної програми в місячний термін за участю профспілкових організацій повинні бути розроблені та затверджені відповідні районні, міські та інші регіональні програми заходів поліпшення стану безпеки,

гігієни праці і виробничого середовища на наступні роки, копії яких надаються відділу з питань охорони праці облдержадміністрації. Обласне фінансове управління має врахувати в обласному бюджеті видатки на фінансування заходів, визначених обласною програмою.

Районні державні адміністрації:

- здійснюють розробку та затвердження планів і програм з питань поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища у районі;
- погоджують плани робіт з питань охорони праці виконкомів міських, селищних та сільських рад;
- затверджують інші плани робіт з питань охорони праці.

Виконкоми міських, селищних та сільських рад:

- розробляють і затверджують відповідні плани та програми щодо заходів з питань поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища;
- затверджують інші плани робіт з охорони праці.

Також районні державні адміністрації та міськвиконкоми за результатами попереднього року виконання обласної програми щодо заходів поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища аналізують стан охорони праці на підприємствах, розглядають ці питання на нарадах з безпеки життєдіяльності населення, притягують до відповідальності керівників і посадових осіб, які не вжили заходів для забезпечення виконання відповідних програм щодо створення безпечних умов праці на виробництві, запобігання травматизму, профзахворюванням, аваріям та пожежам.

У районних і міських бюджетах має бути передбачено виділення коштів для фінансування заходів регіональних програм з охорони праці.

У цілому фінансування заходів, передбачених регіональними програмами, поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища здійснюється за рахунок коштів територіальних фондів державного соціального страхування від нещасних випадків, а також бюджетів області, районів, міст.

Регіональні програми і плани робіт з охорони праці повинні мати чітку цільову спрямованість на зменшення рівня травматизму, профзахворювань, аварій та пожеж.

Довгострокові програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці виробничого середовища, які розробляються обласними і районними державними адміністраціями, міськвиконкомами, повинні передбачати забезпечення підприємств нормативними актами з охорони праці та методичною документацією щодо здійснення і впровадження у виробництво науково-дослідних, проєктно-конструкторських робіт, впровадження у виробництво більш ефективних засобів колективного та індивідуального захисту, приладів і систем контролю, впровадження автоматизованих систем попередження аварій, пожеж, нещасних випадків на виробництві, створення спеціальних технічних засобів для механізації важких, небезпечних і шкідливих робіт, а також щодо організації випуску знаків безпеки, попереджувальних плакатів, надання допомоги підприємствам, установам та організаціям у забезпеченні працюючих спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту тощо, відповідно до «Переліку заходів, спрямованих на доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві». Такі програми повинні обов’язково узгоджуватись із територіальними управліннями спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Організація функціонування РСУОП. Обласні державні адміністрації створюють:

- відділи з питань охорони праці;
- обласні фонди соціального страхування;
- обласні навчально-методичні центри з питань охорони праці;

визначають:

- обов’язки посадових осіб обласних державних адміністрацій та керівників підприємств, з якими укладаються контракти щодо питань охорони

праці;

- порядок взаємодії своїх структурних підрозділів.

Районні державні адміністрації створюють:

- службу охорони праці;
- районне відділення Фонду соціального страхування від нещасних випадків;
- районні навчально-методичні центри з питань охорони праці;

визначають:

- посадові обов'язки з питань охорони праці державних службовців і керівників підприємств, з якими укладені контракти;
- порядок взаємодії своїх структурних підрозділів.

Виконавчі комітети міських рад (для міст обласного підпорядкування) створюють:

- служби охорони праці;
- міські відділення Фонду соціального страхування від нещасних випадків;

визначають обов'язки з питань охорони праці посадових осіб виконкому та керівників підприємств, з якими укладені контракти.

Виконавчі комітети міських, селищних та сільських рад залучають до співпраці спеціалістів асоціації з питань охорони праці, затверджують повноваження позаштатних спеціалістів з охорони праці та координують роботи, які здійснюють районні держадміністрації.

Мотивація, оперативне керівництво і координація роботи з охорони праці

Обласні та районні держадміністрації, виконавчі комітети міських, селищних і сільських рад з метою своєчасної реалізації регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, угод із профспілками, перспективних, річних і оперативних планів, заходів щодо виконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці здійснюють відповідну мотивацію (стимулювання) трудових колективів, підлеглих

посадових осіб і конкретних виконавців шляхом застосування *організаційно-розпорядчих, соціально-психологічних та економічних методів управління.*

Організаційно-розпорядчі методи (накази, розпорядження, вказівки, зауваження) спрямовуються на застосування таких важливих мотивів трудової діяльності, як почуття обов'язку і відповідальності. Кожна посадова особа на всіх рівнях управління повинна постійно впливати на підлеглих з метою якісного виконання ними вимог охорони праці, при цьому вона також має забезпечувати оперативне керівництво та координацію цієї діяльності.

Таким чином, *кожній посадовій особі необхідно*:

- складати оперативні (місячні, квартальні) плани заходів і конкретні доручення щодо виконання оперативних, річних та перспективних планів роботи з охорони праці;
- організовувати виконання планів і конкретних доручень, приписів служби охорони праці та інспекторів;
- організовувати поточний контроль і координацію ходу робіт з питань охорони праці;
- здійснювати поточний аналіз цієї діяльності;
- негайно втручатися в хід робіт при виявленні порушень вимог інструкцій, норм і правил охорони праці, порушень термінів виконання робіт;
- проводити оперативні наради, видавати накази, розпорядження, вказівки з питань охорони праці;
- проводити інструктажі та роз'яснювальну роботу, в тому числі *роз'яснення* підлеглим посадовим особам і працівникам їх *обов'язків*, *прав* та *відповідальності* з питань охорони праці;
- залучати до управління охороною праці трудовий колектив.

Оперативні заходи та конкретні доручення фіксуються у відповідних журналах оперативного адміністративно-громадського контролю за станом охорони праці з перевіркою результатів виконання на місці.

Соціально-психологічні методи управління спрямовуються на створення у підлеглих працівників мотивації на необхідність виконання вимог охорони

праці, безпечної поведінки у виробничому середовищі та виконання безпечних прийомів праці шляхом:

- повсякденного виховання у працівників самосвідомості безпеки праці і поведінки;
- виховання у підлеглих звички перед початком будь-якої роботи проводити самоконтроль достатності знань щодо безпечних методів та прийомів праці, послідовності трудових операцій згідно з технологічними інструкціями;
- проведення інструктажів, навчання і пропаганди охорони праці із застосуванням активних методів навчання;
- доведення особистим прикладом поважного ставлення до питань охорони праці та виконання відповідних правил, норм, інструкцій;
- створення відповідного психологічного клімату в трудових колективах, непримиренного, вимогливого ставлення до будь-яких порушень правил, норм і інструкцій з охорони праці.

Економічні методи управління щодо мотивації роботи з охорони праці засновані на такому:

- відшкодуванні шкоди потерпілим або їх сім'ям;
- штрафних санкціях;
- диференціації страхових тарифів залежно від рівня ризику робіт згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, яки спричинили втрату працездатності».

Штрафні санкції (Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.93 р. №754 та ін.) накладаються за порушення законодавства та інших нормативних документів у розмірі від 0,5 до 3 % місячного фонду заробітної плати підприємства. Крім того, у разі нещасного випадку, згідно з чинним Положенням, на посадові особи відповідними структурами спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною

праці також накладаються штрафи, як і у випадку невиконання умов колективного договору згідно з Законом про адміністративні правопорушення.

Нагляд і контроль, облік та аналіз функціонування РСУОП. Обласні та районні державні адміністрації:

- *здійснюють державний нагляд і відомчий контроль* за станом охорони праці, насамперед на підприємствах, які належать до сфери їх управління, та на підприємствах недержавних форм власності; відділ з питань охорони праці облдержадміністрації спільно з інспекторами спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці та іншими інспекціями щодо стану охорони праці в районах, містах області та на підприємствах складають графіки перевірок;
- голови обласних держадміністрацій (заступники голів) один раз на рік заслуховують звіти голів (заступників голів) районних держадміністрацій про стан охорони праці в районах;
- керівники галузевих відділів та управлінь обласних держадміністрацій один раз на шість місяців заслуховують звіти про роботу керівників відділів та управлінь районних держадміністрацій;
- керівники відділів з питань охорони праці обласних держадміністрацій щоквартально проводять наради з керівниками служб охорони праці районних держадміністрацій та міських виконкомів рад обласного підпорядкування і один раз у півріччя з керівниками галузевих відділів та управлінь обласних держадміністрацій;
- голови районних держадміністрацій один раз на шість місяців проводять наради з головами виконкомів міських, селищних і сільських рад з питань охорони праці;
- керівники галузевих відділів та управлінь районних держадміністрацій один раз у шість місяців організовують відомчі перевірки стану умов і безпеки праці на підприємствах регіонів і на підставі отриманих матеріалів проводять наради за участю власників підприємств і служб охорони праці;
- керівники служб охорони праці районних держадміністрацій щомісяця

проводять наради з керівниками асоціацій з охорони праці, створених при міських, селищних та сільських виконкомах рад, і щоквартально проводять наради з питань охорони праці з керівниками галузевих відділів та управлінь районних держадміністрацій;

- не рідше одного разу в квартал заслуховують звіти керівників підприємств про дієвість СУОП і, насамперед тих, на підприємствах яких допущено зростання травматизму, професійних захворювань аварій і пожеж.

Виконавчі комітети міських, селищних та сільських рад:

- *здійснюють відомчий контроль* за станом охорони праці на підприємствах свого регіону із залученням спеціалістів з охорони праці;
- не рідше одного разу в квартал заслуховують звіти про дієвість СУОП керівників тих підприємств, на яких за цей період були смертельні нещасні випадки, аварії та пожежі.

Профспілкові органи та організації здійснюють громадський контроль на підприємствах, де працюють члени їх профспілок.

Голови обласної, районної, міської, селищної та сільської виконавчої влади й органів самоврядування постійно тримають на контролі питання охорони праці та безпеки життєдіяльності населення.

Голови відповідних адміністративно-територіальних одиниць щорічно звітують про стан охорони праці в області, районі, місті, селищі та селі, і у разі збільшення виробничого травматизму в області, районі, місті, селищі та селі ставиться питання про можливість перебування цих керівників на своїх посадах.

Уповноважені трудових колективів з охорони праці, профспілкові органи і робітники підприємств повинні не тільки активно впливати на виконання заходів, правил і норм з боку власників та керівників підприємств, а й одночасно контролювати та попереджувати порушення норм, правил та інструкцій з охорони праці з боку працівників.

Облік умов та безпеки праці в областях здійснюється:

- обласними управліннями статистики за встановленими формами 1-ПВ, 23-ТН, 1-ППО, 1-ДТП та ін.;

- обласними санітарно-епідеміологічними службами Міністерства охорони здоров'я на підставі карток за формою №389-9-86.

Зведені звіти за встановленою формою надаються відділам охорони праці відповідних обласних державних адміністрацій. У свою чергу відділи охорони здоров'я обласних державних адміністрацій подають зведений звіт за формою 1-УБ у спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Облік умов та безпеки праці в районах здійснюється:

- районними відділами статистики за встановленими формами;
- районними санітарно-епідеміологічними службами на підставі карток за формою № 389-9-86.

Зведені звіти за встановленою формою подаються до служб охорони праці відповідних районних державних адміністрацій. У свою чергу відділи охорони здоров'я районних державних адміністрацій подають зведений звіт за формою 1-УБ відділам охорони праці відповідних обласних державних адміністрацій.

Аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці забезпечують відділи та служби охорони праці обласних і районних державних адміністрацій, виконкомів міських, селищних та сільських рад.

Основою для аналізу та оцінки показників стану умов і безпеки праці є «Єдина державна система показників умов і безпеки праці», дані про травматизм на виробництві та професійні захворювання, пожежі, аварії тощо.

Основними показниками ефективного функціонування РСУОП на всіх рівнях є:

- рівень виробничого травматизму;
- рівень профзахворювань;
- рівень захворювань, пов'язаних з умовами праці;
- загальна кількість працюючих у незадовільних умовах праці;
- загальна кількість обладнання, що не відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці;

- загальна кількість технологічних процесів, що не відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці;
- загальна кількість аварійних будівель і споруд;
- забезпеченість працюючих засобами індивідуального захисту;
- забезпеченість працюючих санітарно-побутовими приміщеннями;
- загальні витрати на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- витрати на повне відшкодування збитків потерпілим від нещасних випадків і профзахворювань, або витрати на соціальне страхування від нещасних випадків і профзахворювань;
- витрати на розслідування та ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків і профзахворювань.

Результати аналізу та оцінки стану умов і безпеки праці використовуються керівництвом адміністративно-територіальної одиниці для планування на наступний рік заходів щодо поліпшення стану у сфері охорони праці на відповідній території.

2.6.5. Наглядові, контролюючі та експертні органи в регіональній системі управління охороною праці

У сфері управління охороною праці на регіональному рівні територіальні структури спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці ефективно взаємодіють із місцевими органами виконавчої влади:

- надають допомогу відділам та службам охорони праці облдержадміністрацій і районних держадміністрацій в розробці регіональних систем управління охороною праці й програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також у забезпеченні підприємств нормативними актами з охорони праці;
- забезпечують координацію роботи відділів і служб охорони праці

обласних та районних держадміністрацій щодо проведення обстежень підприємств, забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, проведення навчання з питань охорони праці;

- затверджують перелік посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
- організують навчання керівного складу підприємств, установ та організацій у навчально-методичних центрах;
- забезпечують проведення експертиз нових технологічних процесів і виробничого обладнання, проєктної документації на будівництво, реконструкцію та технічне переоснащення виробничих об'єктів, а також засобів виробництва на їх відповідність нормативним актам з охорони праці;
- надають допомогу в проведенні експертиз щодо стану будівель і споруд;
- сприяють щодо впровадження у виробництво сучасних розробок засобів колективного та індивідуального захисту, в тому числі технічних засобів для визначення концентрацій шкідливих і небезпечних речовин у виробничому середовищі;
- забезпечують розвиток *виробництва* засобів індивідуального захисту працюючих;
- надають допомогу в організації на підприємствах, установах та організаціях кімнат психологічного розвантаження та реабілітації тощо.

Територіальні органи управління спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, мають у своєму складі наглядові державні інспекції охорони праці (ДІОП), що здійснюють державний нагляд за охороною праці у певній галузі або у декількох галузях промисловості, агропромислового комплексу чи у невиробничій сфері, на об'єктах і виробництвах підвищеної небезпеки тощо.

Основними завданнями територіальних структур спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці в сфері УОПРР є:

- здійснення державного нагляду за додержанням у процесі трудової діяльності вимог законодавчих і нормативних актів щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також здійснення нагляду за проведенням робіт з геологічного вивчення надр, їх охороною та використанням, переробленням сировини;

- участь в опрацюванні нових державних, міжгалузевих і галузевих нормативних актів з охорони праці, внесення пропозицій з перегляду, скасування або припинення чинності тих або інших нормативних актів відповідно до своїх повноважень;

- видача дозволів на введення в експлуатацію нових і реконструйованих підприємств, об'єктів і засобів виробництва;

- сприяння впровадженню у виробництво нових науково-дослідних розробок, винаходів і технологій, які спрямовані на поліпшення умов праці та раціональне використання сировини та надр.

Територіальні структурні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР виконують такі функції*:*

1) приймають участь у розробці регіональних і галузевих програм поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролюють їх виконання. Також подають пропозиції щодо покращення національних програм з питань охорони праці;

2) координують роботу місцевих органів виконавчої влади та об'єднань підприємств у галузі охорони праці;

3) здійснюють контроль за правильним та ефективним використанням коштів фондів охорони праці підприємств;

4) приймають у межах своєї компетенції рішення про встановлення виключного порядку застосування відповідного нормативу з охорони праці з визначенням терміну до 1 року та умов тимчасового припинення чинності нормативного акта, а також контролюють виконання власних рішень і рішень, які прийняті спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої

влади з нагляду за охороною праці;

5) організовують і здійснюють державний нагляд:

- за додержанням у процесі трудової діяльності вимог законодавства з охорони праці;
- за відповідністю вимогам нормативних актів з охорони праці діючих технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, приладів та транспортних засобів незалежно від місця їх виготовлення;
- за безпекою і технічним станом будівель, споруд, обладнання та інших засобів виробництва;
- за своєчасним забезпеченням працівників технічними засобами безпеки, спецодягом та іншими засобами індивідуального і колективного захисту й утриманням їх відповідно до чинних нормативних актів;
- за виготовленням, монтажем, ремонтом, реконструкцією, налагодженням та експлуатацією засобів виробництва згідно з вимогами нормативних актів з охорони праці;
- за відповідністю вимогам правил і норм з охорони праці об'єктів виробничого, соціально-культурного та побутового призначення, а також тих, що будуються і реконструюються;
- за наявністю планів ліквідації можливих аварій та їх відповідністю існуючому стану виробництва;
- за готовністю воєнізованих та інших професійних аварійно-рятувальних формувань, аварійно-диспетчерських служб до локалізації й ліквідації аварій, а також проведенням ними профілактичної роботи щодо їх запобігання;
- за виготовленням, транспортуванням, зберіганням та обліком вибухових матеріалів і виробів на їх основі;
- за додержанням порядку зберігання, транспортування та використання отруйних, вогненебезпечних і шкідливих речовин;
- за проведенням комплексу маркшейдерських і геологічних робіт;
- за роботою служб внутрішньовідомчого контролю за станом охорони праці, служб охорони праці та інших структурних підрозділів підприємств

щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;

▪ за навчальним процесом з питань охорони праці у вищих навчальних закладах і курсах підвищення кваліфікації тощо;

6) реєструють об’єкти газового комплексу, котельні установки і посудини, що працюють під тиском, трубопроводи для пари і гарячої води, підйомні споруди, склади вибухових матеріалів та інші об’єкти, що потребують реєстрації відповідно до чинних нормативних актів;

7) беруть участь у прийнятті в експлуатацію виробничих об’єктів;

8) проводять:

▪ перевірку готовності і виконання проєктів ведення робіт геологічного вивчення надр, розроблення родовищ корисних копалин і будівництва підземних споруд, заходів щодо запобігання та усунення шкідливого впливу гірничих робіт на будівлі та споруди;

▪ технічний огляд і випробування об’єктів котлонагляду, газового комплексу, підйомних споруд та інших об’єктів на їх відповідність установленим вимогам, а також контролюють своєчасність проведення такого огляду і випробувань підприємствами;

▪ розслідування обставин і причин аварій, випадків виробничого травматизму, розкрадання та втрат промислових вибухових матеріалів;

9) видають в установленому порядку:

▪ дозволи на початок роботи нових підприємств, а також на введення в експлуатацію нових і реконструйованих об’єктів виробничого, соціально-культурного та побутового призначення;

▪ дозволи на виготовлення, впровадження і передачу на виробництво зразків нових машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, на впровадження нових технологій, виготовлення, монтаж, ремонт, реконструкцію, налагодження та експлуатацію парових і водонагрівальних котлів і посудин, що працюють під тиском, трубопроводів для пари та гарячої води, підйомних споруд, устаткування і технологічних об’єктів газового комплексу;

- висновки на запит органів, які розглядають трудові спори, у разі відмови власника скласти акт про нещасний випадок чи незгоди потерпілого або іншої зацікавленої особи із змістом акта;
- гірничі відводи на всі види користування надрами, крім видобування корисних копалин місцевого значення;
- свідоцтва на право придбання промислових вибухових матеріалів підприємствами й організаціями, а також дозволи на проведення підривних робіт і виготовлення найпростіших вибухових речовин на місцях робіт тощо;

10) здійснюють облік та аналіз аварій і нещасних випадків на виробництві та розробляють на цій основі пропозиції щодо профілактики аварійності та виробничого травматизму;

11) разом із місцевими органами санітарно-епідеміологічної служби щорічно аналізують професійні захворювання на підприємствах, в установах і організаціях та подають пропозиції щодо їх запобігання;

12) здійснюють контроль:

- за функціонуванням СУОП на підприємствах, у промислових об'єднаннях, установах та організаціях
- за реалізацією науково-технічних програм з питань охорони праці;
- за правильністю укладання трудових та виконання колективних договорів щодо питань охорони праці;
- за проведенням медичних оглядів працівників;

13) ведуть інформаційно-роз'яснювальну роботу, в тому числі через пресу, телебачення, радіо про стан аварійності і травматизму в господарській діяльності;

14) розглядають пропозиції і запити громадян із питань, що входять до компетенції органів державного нагляду за охороною праці.

Галузеві ДІОП територіальних підрозділів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, крім зазначених функцій**:**

- здійснюють державний нагляд за своєчасним забезпеченням

працівників, які зайняті на роботах з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою та наданням інших пільг і компенсацій, а також здійснює нагляд за правильністю оплати підприємствами штрафів за нещасні випадки і професійні захворювання, які сталися на виробництві з їхньої вини;

- беруть участь у роботі комісій щодо атестації робочих місць на їх відповідність вимогам Гігієнічної класифікації умов праці, зборах трудових колективів, засіданнях комісій з питань охорони праці підприємств, установ та організацій тощо.

Територіальні структурні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, їх посадові особи (державні інспектори) мають право**:**

- залучати за погодженням з підприємствами, місцевими органами державної виконавчої влади їх спеціалістів для проведення перевірок підконтрольних організацій, підприємств та об'єктів;
- накладати в установленому порядку штрафи на підприємства (лише начальники управлінь та начальники інспекцій) за порушення нормативних актів з охорони праці, невиконання розпоряджень (приписів) посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці;
- перевіряти знання з охорони праці у посадових осіб до початку виконання ними своїх обов'язків і періодично під час їх роботи;
- перевіряти додержання встановленого порядку допуску працівників до роботи, їх інструктажу, навчання безпечним методам праці, усувати від виконання небезпечних і спеціальних робіт працівників, які не мають на це право;
- заслуховувати посадових осіб організацій, підприємств, промислових об'єднань і місцевих органів виконавчої влади з питань охорони праці;
- призупиняти дію дозволів або їх вилучати, якщо не забезпечується додержання умов праці, за яких вони були видані;

- призначати, в межах вимог чинних нормативних актів з охорони праці, проведення підприємствами контрольних випробувань устаткування та матеріалів, контрольних аналізів параметрів виробничого середовища, технічного огляду устаткування, експертизи проєктно-технічної документації;
- одержувати безкоштовно від підприємств, місцевих органів державної виконавчої влади інформацію, яка необхідна для виконання покладених на них завдань.

Експертно-технічні центри, які входять до складу територіальних структур спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР здійснюють:

1) проведення експертизи проєктної документації на виготовлення машин, устаткування та інших засобів виробництва, будівництво виробничих об'єктів за галузями;

2) проведення експертизи матеріалів на списання запасів корисних копалин;

3) проведення експертизи проєктів на ліквідацію гірничо-добувних, нафтових та газових свердловин;

4) проведення експертизи проєктів на виконання вибухових робіт;

5) технічне обстеження, діагностику та експертизу технічного стану:

- об'єктів, пов'язаних із виробництвом, використанням, споживанням, транспортуванням і зберіганням вибухопожежонебезпечних та шкідливих речовин і матеріалів;
- нафто- газопереробних виробництв;

6) проведення експертизи, обстеження і паспортизації стану будівель, споруд, машин та механізмів;

7) проведення експертизи технологічних процесів, машин, устаткування, транспортних засобів, придбаних за кордоном на відповідність НПАОП (ДНАОП);

8) оцінку технічного стану вантажопідіймальних машин і механізмів;

9) оцінку технічного стану обладнання шахтопідіймальних установок;

10) оцінку технічного стану бурових вишок;

11) технічну діагностику металу посудин, що працюють під тиском;

12) технічну діагностику металу парових і водонагрівальних котлів;

13) технічну діагностику металу трубопроводів пари і гарячої води;

14) проведення електровимірювальних та електровипробувальних робіт;

15) обстеження діагностичних центрів і вимірювальних лабораторій;

16) видачу висновків про можливість роботи новоутворених підприємств;

17) реєстрацію, проведення технічних оглядів, випробування, технічні обстеження під час експлуатації парових і водогрівальних котлів, посудин, що працюють під тиском, трубопроводів пари та гарячої води, підіймальних машин і механізмів, електроустаткування;

18) реєстрацію та паспортизацію об'єктів котлонагляду, посудин, що працюють під тиском, у нафтогазовидобувній і хімічній промисловості;

19) проведення державних техоглядів і реєстрацію великотоннажних автомобілів та інших технічних засобів;

20) проведення відповідних замірів при проведенні атестації робочих місць;

21) організацію та проведення навчання і перевірку знань працівників з питань охорони праці;

22) відповідні проєктні роботи;

23) пусконалагоджувальні роботи з пуску та введення в експлуатацію котелень, засобів автоматики;

24) виробництво та реалізацію індивідуальних засобів захисту;

25) товарознавчу і технічну оцінку транспортних засобів, будівель, споруд, обладнання і механізмів;

26) проведення експертизи нормативно-технічної документації вимірювальних лабораторій на відповідність нормативним актам з охорони праці та проведення обстежень лабораторій на предмет видачі дозволу на проведення робіт;

27) атестацію газо- та електрозварювальників;

28) проведення професійного навчання, в тому числі стропальників, операторів котлів, операторів заправних станцій і ліфтерів.

Постановою Кабінету Міністрів України від 23.08.94 р. №4-31 «Про порядок проведення державної експертизи (перевірки) проєктної документації на будівництво та реконструкцію виробничих об'єктів і виготовлення засобів виробництва на відповідність їх до нормативних актів про охорону праці» Державна архітектурно-будівельна інспекція України не повинна давати дозволи на початок будівництва без наявності позитивного висновку експертно-технічного центру спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Відповідні дозволи на початок роботи видають також органи Державного пожежного нагляду, санітарної епідеміологічної служби та екологічної безпеки.

Територіальне управління спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці видає власнику підприємства дозвіл на початок роботи тільки при відповідності підприємства вимогам чинних нормативних актів з охорони праці і після відповідного навчання власника і керівного складу підприємства (ст. 24 і 20 Закону «Про охорону праці»).

Територіальні структурні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці при виконанні покладених на них функцій у сфері УОПРР повинні ефективно взаємодіяти не тільки з місцевими органами державної виконавчої влади, а й, передусім з іншими територіальними наглядовими, контролюючими та експертними органами, в тому числі:

- з асоціаціями спеціалістів з охорони праці
- з санітарно-епідеміологічними службами;
- з державною експертизою умов праці;
- з державною інспекцією праці;
- з інспекцією державного технічного нагляду;

- з інспекцією державного архітектурно-будівельного контролю;
- з державною пожежною охороною;
- з аварійно-рятувальними формуваннями МНС і регіональними підсистемами реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру;
- з органами управління екологічною безпекою;
- з центрами стандартизації, метрології та сертифікації;
- з статистичними регіональними службами тощо.

Асоціації спеціалістів з охорони праці будь-якої територіальної одиниці (області, району області, міста, району міста, селища, села) створюються за рахунок об'єднання спеціалістів з охорони праці підприємств, установ та організацій і позаштатних спеціалістів, які призначаються при обласних та районних держадміністраціях, міських, селищних і сільських виконкомах рад.

Метою Асоціації спеціалістів з охорони праці є надання допомоги обласним та районним держадміністраціям, міським, селищним і сільським виконкомам рад у здійсненні контролю за станом охорони праці і надання методичної допомоги підприємствам, установам та організаціям, що розташовані на цій території, а також обмін досвідом з питань управління охороною праці.

Позаштатні спеціалісти з охорони праці працюють згідно з планом робіт, затвердженим головою виконкому районної або обласної держадміністрації та погодженим зі службою охорони праці цієї держадміністрації. На них поширюються права служби охорони праці відповідної держадміністрації, крім права призупиняти роботу на підприємствах, в установах та організаціях. Заохочення позаштатних спеціалістів із охорони праці здійснюється за рахунок регіональних фондів охорони праці. *"Положення про позаштатного державного інспектора з нагляду за охороною праці"* затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 19.06.98 р. №127.

Санітарно-епідеміологічні служби МОЗ України відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР здійснюють:

1) державний санітарно-епідеміологічний нагляд у регіонах:

- за дотриманням юридичними та фізичними особами санітарного законодавства;
- за реалізацією державної політики щодо забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення;
- за організацією та проведенням санітарних і протиепідемічних заходів;
- за додержанням гігієнічних регламентів;
- за усуненням причин і умов виникнення та поширення інфекційних, масових неінфекційних, професійних захворювань, отруєнь і радіаційного ураження людей;

2) розробку та контроль виконання регіональних програм профілактики захворювань, охорони здоров'я населення, запобігання занесенню та поширенню інфекційних хвороб;

3) проведення вибіркових досліджень факторів виробничого та навколишнього середовища, що впливають на стан здоров'я людей у місцях їх роботи та проживання, на відповідність санітарним вимогам, зокрема:

- хімічних і біологічних показників повітря та ґрунту;
- інтенсивності небезпечних фізичних факторів;
- гігієнічних характеристик продовольчої сировини та харчових продуктів тощо;

4) аналіз санітарної та епідеміологічної ситуації в регіонах, показників здоров'я населення і його окремих професійних груп, встановлення факторів виробничого середовища та довкілля, що впливають на здоров'я людей;

5) державний облік інфекційних і професійних захворювань та отруєнь;

6) інформаційне забезпечення підприємств і громадян про стан здоров'я населення, санітарну та епідеміологічну ситуацію в регіонах, зміни в санітарному законодавстві;

7) розслідування причин та умов виникнення професійних і групових інфекційних захворювань, отруєнь, радіаційних аварій;

8) винесення рішень про необхідність і періодичність проведення

державної санітарно-гігієнічної експертизи та її здійснення;

9) погодження:

- відведення земельних ділянок під забудову та інші землекористування, розташування промислових та інших об’єктів господарювання в регіонах;
- місць водозаборів і скидання стічних вод;
- регіональних і місцевих програм соціально-економічного розвитку територій;
- проєктної та нормативно-технічної документації на будівництво, реконструкцію, введення в експлуатацію об’єктів виробничого, соціально-культурного та іншого призначення, на розробку, виготовлення і використання нових машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, нових технологій;
- видів діяльності, пов’язаних із потенційною небезпекою для здоров’я людей;

10) участь у роботі робочих і приймальних комісій при прийнятті в експлуатацію закінчених об’єктів будівництва виробничого й іншого призначення;

11) надання дозволу на розробку і виробництво нових видів продуктів харчування, впровадження нових технологічних процесів їх виробництва та обробки, а також матеріалів, що мають контакт із продовольчою сировиною чи продуктами харчування під час виготовлення, зберігання, транспортування та реалізації;

12) участь в організації медичних оглядів працівників певних категорій та здійснення нагляду з цих питань;

13) визначення необхідності профілактичних щеплень та інших заходів профілактики у разі загрози виникнення епідемій, масових отруєнь та радіаційних уражень;

14) проведення атестації санітарно-промислових лабораторій підприємств;

15) гігієнічну підготовку працівників підприємств і населення регіону;

16) підготовку статистичної звітності з питань санітарного та епідеміологічного благополуччя населення регіону.

Посадові особи державних санітарно-епідеміологічних служб регіонів у сфері забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення мають право:

- обмежувати, тимчасово забороняти або припиняти будівництво, реконструкцію та розширення об'єктів за проєктами, що не мають позитивного висновку за результатами державної санітарно-гігієнічної експертизи, а також у разі порушення затверджених проектів;
- обмежувати, тимчасово забороняти або припиняти діяльність підприємств, об'єктів будь-якого призначення, використання окремих технологічних процесів і технологічних операцій, користування плаваючими засобами, рухомим складом і літаками у разі їх невідповідності вимогам санітарних норм;
- безкоштовно відбирати зразки сировини, продукції, матеріалів для проведення державної санітарно-гігієнічної експертизи;
- вилучати з реалізації та конфіскувати небезпечні для здоров'я продукти харчування, хімічні та радіоактивні речовини, біологічні матеріали тощо;
- забороняти виробництво, використання та реалізацію будь-якої продукції, хімічних речовин, технологічного устаткування, будівельних матеріалів, біологічних засобів, товарів споживання, джерел іонізуючих випромінювань у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації, а також у випадках, коли вони визнані шкідливими для здоров'я людей.

Державна експертиза умов праці (ДЕУП) входить до складу управлінь праці та зайнятості населення облдержадміністрацій регіонів і згідно з покладеними на неї завданнями у сфері УОПРР здійснює*:*

- забезпечення реалізації державної політики щодо соціального захисту працюючих, зайнятих на роботах з несприятливими умовами праці;

- державний контроль за правильністю застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, за якими встановлюються пільгові пенсії та надаються додаткові відпустки, за наданням працівникам підприємств відповідно до законодавства пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці, а також за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці та віднесення їх до категорій зі шкідливими і важкими умовами праці;
- участь у розгляді суперечок між власниками (адміністраціями) підприємств і працівниками про надання пільгових пенсій і додаткових відпусток;
- підготовку висновків про обґрунтованість пропозицій підприємств щодо змін у списках виробництв, робіт, професій, посад і показників, які дають право на пільгове пенсійне забезпечення та додаткові відпустки;
- участь у розробці нормативних актів з охорони праці;
- розгляд і видачу за погодженням із профспілковими органами висновків про встановлення та зміну для підприємств диференційованих тарифів соціального страхування залежно від небезпечності, шкідливості та важкості робіт;
- визначення порядку та здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності Гігієнічній класифікації умов праці.

Згідно з існуючим законодавством ДЕУП має право:

- проводити експертизу умов праці на підприємствах і видавати розпорядження про усунення виявлених порушень;
- замовляти органам санітарно-епідеміологічної служби України проведення на підприємствах санітарно-гігієнічних досліджень та підготовку відповідних висновків;
- спільно з іншими органами державного нагляду та контролю забороняти експлуатацію виробничих об’єктів і роботу на окремих робочих місцях при порушенні санітарних норм і правил;
- перевіряти на підприємствах документацію про встановлення

працівникам пільгових пенсій і додаткових відпусток на їх відповідність чинному законодавству;

- при виявленні порушень чинного законодавства щодо отримання працівниками пільг і компенсацій за несприятливі умови праці давати адміністрації підприємств розпорядження про усунення цих порушень;
- подавати до органу, який призначив пільгову пенсію, пропозиції про стягнення з підприємств грошових сум, виплачених у зв'язку з необґрунтованим віднесенням умов праці того чи іншого працівника до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення;
- робити адміністраціям підприємств подання про припинення дії прийнятих на підприємствах рішень з питань пільгового пенсійного забезпечення і надання додаткових відпусток у разі, якщо вони не відповідають чинному законодавству.

Працівники служби ДЕУП зобов'язані:

- забезпечувати якісне проведення експертизи умов праці;
- надавати методичну допомогу підприємствам в оцінюванні умов праці;
- через профспілкові комітети підприємств доводити до відома трудових колективів результати експертизи умов праці на робочих місцях;
- інформувати керівників підприємств, а за необхідності і вищі органи управління цих підприємств, про виявлені порушення щодо порядку встановлення пільгових пенсій і надання додаткових відпусток для вжиття заходів щодо їх усунення, а також подавати пропозиції про притягнення винних осіб до відповідальності;
- аналізувати практику застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, за якими встановлюються пільгові пенсії та надаються додаткові відпустки, і подавати пропозиції щодо їх удосконалення.

Забезпечення ефективної роботи ДЕУП вимагає її чіткої взаємодії як з органами державного санітарного нагляду та соціального захисту населення,

так і з іншими органами державного нагляду, а також із ФСС, профспілками, обласною та районними держадміністраціями.

Державна інспекція праці (ДІП) регіону (області) є складовою частиною Державної інспекції України з питань праці і проводить свою діяльність під керівництвом головної ДІП.

Як головна, так і регіональні ДІП здійснюють нагляд і контроль за додержанням на підприємствах законодавства про охорону праці з таких питань:

- трудові договори і ведення трудових книжок;
- робочий час і час відпочинку;
- оплата праці, гарантії та компенсації;
- укладання та виконання регіональних угод, колективних договорів;
- трудові відносини у разі банкрутства та приватизації підприємств;
- відшкодування збитків, заподіяних працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків;
- праця жінок, молоді, інвалідів та інших категорій громадян, які потребують соціального захисту;
- трудова дисципліна і матеріальна відповідальність працівників.

Свою діяльність ДІП здійснює у взаємодії з органами державного управління охороною праці, державною податковою адміністрацією регіону, правоохоронними органами, місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, профспілковими організаціями та об'єднаннями, представниками сторін, які підписали регіональні угоди і колективні договори.

ДІП здійснює контроль виконання законодавства про працю шляхом проведення планових перевірок підприємств, а також перевірок за дорученням головного державного інспектора праці, голови облдержадміністрації або за пропозицією правоохоронних органів, державної податкової адміністрації, органів місцевого самоврядування, профспілкових та інших об'єднань громадян.

Відповідно до покладених на неї завдань у сфері УОПРР ДІП:

▪ контролює додержання законодавства про працю на підприємствах і стежить за усуненням виявлених порушень;

▪ подає на розгляд власника (керівника) підприємства або уповноваженого ним органу, органів державної виконавчої влади пропозиції, спрямовані на усунення і попередження порушень законодавства про працю, а у необхідних випадках доводить їх до відома органів прокуратури;

▪ у випадках, передбачених законодавством, складає протоколи про адміністративні правопорушення вимог законодавства про працю;

▪ сприяє організації правового навчання власників (керівників) підприємств або уповноважених ними органів та проведенню роз'яснювальної роботи щодо законодавства про працю;

▪ веде прийом громадян, розглядає листи, заяви, скарги громадян і підприємств з питань додержання законодавства про охорону праці, при цьому посадові особи ДІП не повинні виступати як посередники чи арбітри під час розгляду індивідуальних трудових спорів.

Посадовим особам ДІП надається право:

▪ безперешкодно відвідувати підприємства з метою контролю за дотриманням законодавства про працю;

▪ ознайомитися з документацією та одержувати від місцевих органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і підприємств копії наказів, протоколів, дані обліку та звітності, інформацію з питань додержання вимог законодавства про працю, а також інші документи і відомості, що необхідні для виконання ДІП своїх завдань;

▪ у разі виявлення порушень законодавства про працю давати власнику (керівнику) підприємства або уповноваженому ним органу приписи про їх усунення;

▪ ставити перед власником (керівником) підприємства або уповноваженим ним органом питання про накладання стягнення на посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю.

Посадові особи ДІП, крім виконання своїх основних службових обов'язків, також зобов'язані:

- надавати допомогу підприємствам у вирішенні питань, пов'язаних із застосуванням законодавства про працю та організацією правового навчання працівників;
- провадити роботу з роз'яснення та пропаганди законодавства про працю та аналізувати правильність його застосування і давати відповідні рекомендації тощо.

Посадові особи ДІП не мають права повідомляти підприємствам відомості щодо осіб, які звернулися до них із заявою чи скаргою, якщо цього вимагає заявник.

Державна архітектурно-будівельна інспекція України (ДАБІ) входить до складу управління з будівництва, містобудування та архітектури регіону (області) і здійснює на території регіону державний архітектурно-будівельний контроль.

Ця інспекція поряд з основними своїми функціями здійснює одночасно й організаційно-методичне керівництво, інформаційне забезпечення та контроль діяльності регіональних підрозділів.

Державна архітектурно-будівельна інспекція відповідно до покладених на неї завдань у сфері УОПРР виконує такі основні функції:

- видачу забудовникам дозволу на виконання будівельних робіт;
- реєстрацію об'єктів, на яких виконуються будівельні роботи, та суб'єктів, які здійснюють безпосередньо керівництво будівельними роботами, технічний і авторський нагляд;
- розгляд справ про порушення у сфері містобудування;
- аналіз і узагальнення матеріалів архітектурно-будівельного контролю та підготовку пропозицій про вдосконалення державних стандартів, норм і правил у галузі виробництва;
- облік справ про порушення у сфері містобудування.

Державна архітектурно-будівельна інспекція з питань, що входять до їх компетенції, має, зокрема, право:

- в необхідних випадках вимагати від замовників, підрядників, виробників будівельних матеріалів, виробів і конструкцій вибіркового розкриття окремих конструктивних елементів будинків і споруд, проведення зйомок і замірів, додаткових лабораторних та інших випробувань будівельних матеріалів, виробів і конструкцій;
- робити подання відповідним органам про анулювання або призупинення дії ліцензій на право здійснення спеціальних видів робіт у проєктуванні та будівництві суб'єктами, які допускають грубі порушення законодавства у сфері містобудування;
- складати протоколи та накладати штрафи за правопорушення у сфері містобудування.

Державна архітектурно-будівельна інспекція у своїй діяльності повинна ефективно взаємодіяти з іншими органами, що здійснюють контроль і нагляд за охороною праці, дотриманням природоохоронних, санітарно-гігієнічних і протипожежних вимог у сфері містобудування.

Державний департамент пожежної безпеки (Держпожбезпеки) є урядовим органом державного нагляду у сфері пожежної безпеки, що діє у складі МНС, і є відповідальним перед Кабінетом Міністрів України, підзвітним та підконтрольним МНС.

Державна пожежна охорона (ДПО). Загальне управління системою державної пожежної охорони (ДПО), до складу якої входять територіальні органи державного пожежного нагляду, підрозділи, допоміжні служби, науково-дослідні установи, пожежно-технічні навчальні заклади, підприємства, Державний центр сертифікації, здійснює департамент пожежної безпеки (Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.02 № 500).

Основними завданнями ДПО у сфері УОПРР є:

- організація, розроблення та впровадження заходів і нормативне регулювання в галузі пожежної безпеки;

- здійснення державного пожежного нагляду;
- запобігання пожежам і нещасним випадкам на них;
- гасіння пожеж, рятування людей і надання допомоги у ліквідації наслідків аварій, катастроф і стихійного лиха.

ДПО регіону (області), відповідно до покладених на неї завдань у сфері УОПРР, виконує такі основні функції:

1) організовує реалізацію державної політики у галузі пожежної безпеки;

2) бере участь:

- у розробці державних і регіональних програм в галузі пожежної безпеки;
- у вирішенні питань організації пожежної охорони в населених пунктах і на об'єктах та розробленні заходів щодо їх пожежної безпеки;
- у приймальних випробуваннях та прийнятті в експлуатацію нових зразків пожежної техніки, систем і засобів протипожежного захисту;

3) здійснює:

- державний пожежний нагляд за виконанням усіма суб'єктами господарювання і громадянами законодавства з питань пожежної безпеки;
- контроль за діяльністю підрозділів відомчої, сільської та добровільної пожежної охорони;
- перевірку якості пожежної техніки, протипожежного устаткування, технічних засобів запобігання пожежам, а також перевірку відповідності вимогам пожежної безпеки продукції, що виробляється на підприємствах регіону;

4) здійснює пожежно-технічне обслуговування підприємств, установ та організацій регіону, надання у встановленому порядку додаткових платних послуг протипожежного призначення;

5) організовує і здійснює гасіння пожеж, рятування людей, надає допомогу у ліквідації наслідків аварій, катастроф і стихійного лиха;

6) веде інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо стану пожежної безпеки регіону та пропаганду заходів і досвіду її забезпечення;

7) погоджує плани комплексного розвитку регіону і територій;

8) проводить на договірній основі заняття зі спеціалістами підприємств, установ та організацій регіону з питань пожежної безпеки;

9) веде облік пожеж та їх наслідків на підконтрольних об’єктах;

10) видає довідки для отримання ліцензій на окремі види діяльності в галузі пожежної безпеки;

11) узагальнює практику застосування законодавства з питань пожежної безпеки, подає до відповідних органів пропозиції щодо його вдосконалення та розробляє регіональні нормативні документи у цій галузі;

12) виконує функції, пов’язані з матеріально-технічним та кадровим забезпеченням підрозділів ДПО згідно з Положенням про Державну пожежну охорону.

Служба пожежної безпеки. Згідно із Законом України «Про пожежну безпеку» (статті 4, 5) служба пожежної безпеки (СПБ) створюється в апаратах міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, а також в апаратах асоціацій, корпорацій, концернів та інших виробничих об'єднань незалежно від форм власності та видів їх діяльності (типове Положення про службу пожежної безпеки затверджено наказом МНС України від 29.09.2003 № 369, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 10.12.2003 р. за № 1121/8442).

Основними завданнями СПБ у сфері УСПБ створюється в апараті центральних органів виконавчої влади з метою координації і вдосконалення роботи, пов’язаної із забезпеченням пожежної безпеки та контролем за її проведенням, а в об'єднанні – для виконання делегованих йому функцій з питань пожежної безпеки. Повноваження об'єднань у галузі пожежної безпеки визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, що утворили об’єднання.

СПБ у центральних органах виконавчої влади, об'єднанні підпорядковується безпосередньо керівнику або, за рішенням керівника, його першому заступникові, входить до структури апарату як одна з основних служб.

Контроль за діяльністю СПБ здійснюють керівники відповідних центральних органів виконавчої влади, об'єднань, а також органи Державної пожежної охорони (ДПО).

УОПРР є:

- удосконалення та координація пожежно-профілактичної роботи, організація розробки комплексних заходів щодо поліпшення пожежної безпеки;
- координація проведення науково-технічної політики з питань пожежної безпеки;
- здійснення методичного керівництва і контролю за діяльністю підвідомчих об'єктів у галузі пожежної безпеки та підрозділів відомчої пожежної охорони;
- облік пожеж та їх наслідків на підвідомчих об'єктах.

Структура та чисельний склад СПБ в апараті міністерства визначаються його керівником з урахуванням покладених на службу завдань і напрямів роботи та за погодженням з центральним органом державного пожежного нагляду.

При визначенні чисельності СПБ слід ураховувати середньооблікову чисельність працюючих на підвідомчих об'єктах, наявність і кількість підрозділів відомчої та добровільної пожежної охорони, вибухопожежонебезпечних і пожежонебезпечних приміщень, будівель, а також інші специфічні особливості галузі.

Чисельність і структура СПБ об'єднань визначаються їх статутами (договорами між підприємствами, що утворили об'єднання) відповідно до делегованих функцій та з урахуванням специфіки підприємств, що належать до об'єднань.

У місцевих органах виконавчої влади фахівці СПБ можуть належати до складу служби охорони праці.

В сфері державного пожежного нагляду та контролю Державний департамент пожежної безпеки та його органи забезпечують:

- контроль за виконанням вимог державних стандартів, норм і правил у

галузі пожежної безпеки;

- здійснення контролю за дотриманням вимог пожежної безпеки під час проєктування, будівництва, реконструкції, технічного переоснащення та експлуатації будівель, споруд та інших об'єктів, а також виготовлення пожежонебезпечних приладів, обладнання, продукції, речовин і матеріалів;
- виявлення причин та умов, що сприяють виникненню та поширенню пожежі, створенню у разі пожежі загрози життю і здоров'ю людей, знищенню та пошкодженню майна, перешкоджають своєчасній ліквідації пожежі і врятуванню людей, а також контроль за їх своєчасним усуненням;
- розробку заходів з профілактики пожеж.

Державні інспектори з пожежного нагляду стосовно питань, які належать до їх компетенції, мають право:

1) залучати за погодженням з органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування і підприємствами їх спеціалістів для участі у проведенні пожежно-технічних обстежень і перевірок підконтрольних об'єктів, а також для участі у проведенні незалежної експертизи;

2) одержувати безкоштовно від органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, підприємств, посадових осіб і громадян відомості та документи, які характеризують стан пожежної безпеки на підконтрольних їм об'єктах, дані про пожежі, технічну документацію та іншу необхідну інформацію;

3) вимагати проведення органами державної виконавчої влади та підприємствами контрольних випробувань на пожежну безпеку засобів виробництва, аналізу пожежної безпеки робочих місць і виробничого середовища, експертизи стану пожежної безпеки будівель, споруд та інших підконтрольних об'єктів і продукції;

4) застосовувати штрафні санкції до підприємств, установ та організацій у разі порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконання розпоряджень (приписів) посадових осіб держпожнагляду;

5) у разі порушень правил пожежної безпеки, які створюють загрозу

виникнення пожежі або перешкоджають її гасінню, евакуації людей, а також на випадок випуску пожежонебезпечної продукції, систем і засобів протипожежного захисту з відхиленнями від стандартів, технічних умов або їх відсутності припиняти чи забороняти:

- роботу підприємств, окремих виробництв, експлуатацію будівель та споруд, випуск і реалізацію пожежонебезпечної продукції, систем та засобів протипожежного захисту;
- роботу виробничих дільниць і агрегатів, експлуатацію окремих приміщень, опалювальних приладів, дільниць електромережі;
- проведення пожежонебезпечних робіт, дію виданих дозволів на право проведення таких робіт.

Відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР, Державний департамент пожежної безпеки МНС та його органи:

- беруть участь у прийнятті в експлуатацію будівель, споруд і інших об'єктів та у відведенні територій під будівництво;
- проводять експертизу проєктної та іншої документації на відповідність нормативним актам про пожежну безпеку;
- дають дозвіл у встановленому порядку на введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та іншого призначення, на впровадження нових технологій, на передачу у виробництво нових зразків пожежонебезпечних приладів, обладнання та іншої продукції, на оренду будь-яких приміщень, а також на початок роботи новостворених підприємств;
- проводять згідно з чинним законодавством перевірки і дізнання за повідомленнями та заявами про злочини, які пов'язані з пожежами та порушеннями правил пожежної безпеки, а також технічні розслідування обставин і причин пожеж, загибелі та травмування людей, знищення та пошкодження майна;
- перевіряють наявність документів, що дають право на виконання пожежонебезпечних робіт;
- здійснюють у закладах освіти підвищення кваліфікації та

перепідготовку кадрів, а на підприємствах – контроль за підготовкою працівників, учнів і студентів з питань пожежної безпеки тощо.

Для ефективної роботи Державного департаменту пожежної безпеки та його органів у сфері УОПРР необхідна їх взаємодія з іншими органами державного нагляду та контролю, місцевими органами державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, добровільними протипожежними об'єднаннями і формуваннями громадян.

Контроль за виконанням правил пожежної безпеки на підземних об'єктах, у шахтах, розрізах і кар'єрах, рудниках, копальнях, при будівництві тунелів і гідротехнічних споруд, у разі проведення вибухових робіт, при облаштуванні та експлуатації газового господарства, рухомого складу залізничного, повітряного й автомобільного транспорту, нафто-, газо- і продуктопроводів здійснюється також і територіальними управліннями спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Аварійно-рятувальні формування Міністерства надзвичайних ситуацій (МНС) входять до загальнодержавної системи реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру і відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР виконують такі функції:

- рятування людей на випадок виникнення аварій, надання першої медичної допомоги потерпілим на місці події аварії та під час евакуації до лікувальних закладів;
- ліквідацію аварій та їх наслідків в умовах високих температур, задимленості, загазовування атмосфери, загрози вибухів, обвалів, затоплень, радіаційного зараження та в інших небезпечних умовах;
- проведення інженерної оцінки підготовленості об'єктів, що ними обслуговуються, до ліквідації можливих аварій та виконання робіт щодо посилення їх протиаварійного захисту;
- участь у розробках та узгодженнях планів ліквідації аварій на підприємствах і контроль за їх відповідністю фактичному стану об'єктів;
- участь у роботі комісій з уведення в експлуатацію нових та

реконструйованих підприємств, дільниць і будь-яких інших об’єктів з підвищеною небезпекою;

- здійснення рятувальних та аварійних робіт відповідно до планів взаємодії і взаємодопомоги в надзвичайних ситуаціях;
- підтримання на необхідному рівні своїх кваліфікаційних навичок, стану матеріально-технічного оснащення та відповідного фізичного стану особового складу.

Аварійно-рятувальні формування Міністерства надзвичайних ситуацій, передусім займаються питаннями профілактики і ліквідації наслідків аварій, вибухів, зсувів, повені, знешкодження вибухових пристроїв, боєприпасів тощо.

Аварійно-рятувальні формування за окремими угодами також можуть здійснювати роботи, які не суперечать їх основним завданням, зокрема:

- роботи неаварійного характеру, спрямовані на посилення протиаварійного захисту об’єктів та їх підготовленості до ліквідації аварій, рятування та евакуації людей;
- газові, теплові та інші заміри в шахтах та інших підземних спорудах, відбір проб та аналіз складу і запилення повітря виробок і приміщень;
- навчання та тренування членів допоміжних аварійно-рятувальних служб підприємств і працівників цих підприємств щодо особистої їх поведінки та дій в умовах аварії тощо.

Аварійно-рятувальні формування мають право:

- в будь-який час обстежувати підконтрольні об’єкти з метою профілактики аварій;
- подавати керівникам підприємств або їх власникам обов’язкові для виконання пропозиції щодо усунення виявлених порушень та поліпшення протиаварійного захисту цих підприємств і розташованих на їх територіях об’єктів;
- відміняти окремі погоджені позиції плану ліквідації аварій або весь план у цілому при їх невідповідності фактичному стану виробничих об’єктів;
- припиняти виконання робіт, експлуатацію машин і механізмів при

загрозі аварії та виникненні небезпеки життю людей;

- подавати пропозиції власникам або керівникам підприємств щодо вжиття заходів до працівників, які систематично порушують правила безпеки;
- одержувати безкоштовно від підприємств інформацію, яка необхідна для виконання покладених на них завдань;
- використовувати існуючу транспортну інфраструктуру для доставки в надзвичайних ситуаціях особового складу та оснащення на аварійні об'єкти, а також засоби зв'язку для переговорів, пов'язаних із ліквідацією аварій.

Регіональні підсистеми реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру функціонують у складі обласних, районних та об'єктових комісій з техногенно-екологічної безпеки (ТЕБ) і надзвичайних ситуацій (НС) та управлінь з питань надзвичайних ситуацій (НС) та цивільного захисту населення (ЦЗН) при обласних державних адміністраціях.

Завданнями регіональної підсистеми реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру є:

- участь у розробленні загальнодержавних нормативно-правових актів, а також норм, правил і стандартів з питань запобігання надзвичайним ситуаціям та забезпечення захисту населення і територій від їх наслідків;
- розроблення регіональних нормативно-правових актів, необхідних для її функціонування ;
- забезпечення необхідної готовності місцевих органів виконавчої влади, виконавчих органів рад, підпорядкованих їм сил і засобів до дій, спрямованих на запобігання і реагування на надзвичайні ситуації;
- розроблення та забезпечення в межах своєї компетенції відповідних заходів щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій;
- навчання населення поведінці та діям в умовах надзвичайних ситуацій;
- аналіз ризиків виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, їх мінімізація та розробка можливих варіантів реагування у разі перевищення ними допустимих значень;
- впровадження цільових і науково-технічних програм, спрямованих на

запобігання надзвичайним ситуаціям, забезпечення надійної роботи підприємств, установ і організацій, а також на зменшення можливих матеріальних втрат на випадок виникнення надзвичайних ситуацій;

- збирання та аналітичне опрацювання інформації про надзвичайні ситуації, видання інформаційних матеріалів з питань захисту населення і територій від наслідків надзвичайних ситуацій;
- прогнозування та оцінка соціально-економічних наслідків надзвичайних ситуацій і визначення на основі прогнозу потреби в силах, засобах, матеріальних і фінансових ресурсах;
- створення, раціональне збереження та використання резерву матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реагування на надзвичайні ситуації;
- організація та проведення у межах повноважень регіональних і місцевих органів виконавчої влади державної експертизи щодо забезпечення необхідного рівня нагляду за дотриманням вимог з питань захисту населення і територій у надзвичайних ситуаціях;
- оповіщення населення про загрозу та виникнення надзвичайних ситуацій, своєчасне та достовірне його інформування про фактичну обстановку і вжиті заходи;
- захист населення на випадок виникнення надзвичайної ситуації;
- проведення робіт щодо ліквідації надзвичайних ситуацій та організація життєзабезпечення постраждалого населення;
- підготовка обґрунтованих звернень до Кабінету Міністрів України щодо переведення конкретних надзвичайних ситуацій до загальнодержавного рівня та надання необхідної допомоги регіону;
- мінімізація можливих наслідків надзвичайних ситуацій на випадок їх виникнення;
- здійснення заходів щодо соціального захисту постраждалого населення, проведення гуманітарних акцій;
- реалізація визначених законодавством прав у сфері захисту населення

від наслідків надзвичайних ситуацій.

Регіональна підсистема реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру складається з постійно діючих місцевих ланок і має три рівні: обласний, місцевий та об'єктовий.

Регіональна підсистема реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру має координуючі і постійні органи управління щодо вирішення завдань у сфері запобігання надзвичайним ситуаціям, захисту населення і територій від їх наслідків, необхідні сили і засоби, резерви матеріальних і фінансових ресурсів, системи зв'язку та інформаційного забезпечення.

Координуючими органами регіональної підсистеми реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру є:

- *на обласному рівні* – обласна комісія з питань ТЕБ і НС;
- *на місцевому рівні* – комісії районних державних адміністрацій і виконавчих комітетів міських рад з питань ТЕБ і НС;
- *на об'єктовому рівні* – комісії з питань ТЕБ і НС об'єктів.

Обласна, місцеві та об'єктові комісії залежно від рівня надзвичайної ситуації забезпечують безпосереднє керівництво реагуванням на надзвичайну ситуацію або на загрозу її виникнення.

Постійними органами управління з питань ТЕБ, НС і ЦЗН є:

- *на обласному рівні* – обласна державна адміністрація й управління з питань ТЕБ, НС і ЦЗН, а також обласні структури функціональних підсистем єдиної державної системи реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру;
- *на місцевому рівні* – районні державні адміністрації і виконавчі комітети місцевих рад, управління та відділи з питань НС і ЦЗН;
- *на об'єктовому рівні* – структурні підрозділи підприємств, установ та організацій або спеціально призначені особи з питань НС.

До системи управління регіональними підсистемами реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру входять оснащені належними засобами зв'язку, оповіщення, збору, аналізу та передачі інформації:

- центри управління в надзвичайних ситуаціях, оперативно-чергові служби управлінь і відділів з питань ТЕБ, НС і ЦЗН обласного та місцевого рівнів;
- чергові служби місцевих органів виконавчої влади;
- диспетчерські служби державних підприємств, установ та організацій.

Органи управління екологічною безпекою. Державні регіональні управління екологічною безпекою є підрозділами Міністерства охорони навколишнього середовища та ядерної безпеки України (Мінекобезпеки).

Основними завданнями державних регіональних управлінь екологічною безпекою в сфері УОПРР є:

- реалізація державної політики в галузі охорони навколишнього середовища;
- державний контроль за додержанням вимог природоохоронного законодавства підприємствами, установами, організаціями, окремими громадянами, іноземними юридичними і фізичними особами на території регіону;
- інформування населення через засоби масової інформації про екологічний стан навколишнього природного середовища на території регіону, а також про стан екологічної безпеки об'єктів господарської та іншої діяльності;
- організація проведення державної екологічної експертизи.

Регіональні управління екологічною безпекою відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР та в межах наданих повноважень:

- здійснюють комплексне управління в галузі охорони навколишнього природного середовища, раціонального використання і відтворення природних ресурсів та екологічної безпеки;
- координують діяльність місцевих органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, територіальних органів міністерств та відомств,

підприємств, установ та організацій у зазначених галузях;

- здійснюють державний контроль за додержанням правил зберігання, транспортування, застосування, поховання, знешкодження токсичних, радіоактивних та інших особливо небезпечних речовин і матеріалів, пестицидів та агрохімікатів, відходів виробництва тощо;
- здійснюють екологічний контроль у пунктах пропуску через державний кордон України;
- організовують та проводять екологічну державну експертизу згідно із Законом України "Про екологічну безпеку";
- здійснюють перевірки та обстеження підприємств, установ, організацій, військових та оборонних об'єктів, а також об'єктів органів МВС, Служби безпеки щодо виконання вимог, норм і нормативів екологічної безпеки;
- беруть участь у роботі державних комісій з прийняття в експлуатацію об'єктів виробничого та житлово-комунального призначення;
- подають проєкти лімітів використання природних ресурсів місцевого значення, лімітів на викиди та скиди забруднень у навколишнє природне середовище, розміщення у навколишньому природному середовищі відходів, а також подають пропозиції щодо їх затвердження до відповідних обласних державних адміністрацій регіонів;
- затверджують нормативи гранично допустимих викидів і скидів забруднень у навколишнє природне середовище;
- видають дозволи на викиди та скиди забруднень у навколишнє природне середовище і на розміщення (складування, поховання) у ньому відходів, а також на спеціальне використання природних ресурсів;
- організують регіональні моніторинги навколишнього природного середовища, забезпечують діяльність державної екологічної інформаційної системи, здійснюють спостереження та інструментально-лабораторний контроль за показниками рівня забруднення навколишнього природного середовища;
- організують здійснення системи заходів щодо розширення мережі

територій та об’єктів природно-заповідного фонду, вживають необхідних заходів щодо охорони тварин і рослин, які занесені до Червоної книги України, та місць їх проживання (зростання);

- беруть участь у розробці та реалізації екологічних програм і програм забезпечення екологічної та радіаційної безпеки, у контролі за їх виконанням, а також участь у попередженні та ліквідації надзвичайних екологічних ситуацій, у формуванні позабюджетних фондів охорони навколишнього природного середовища;
- щорічно, спільно із відповідними органами державної виконавчої влади, готують і подають до Мінекобезпеки України та до обласних рад доповідь про стан навколишнього природного середовища регіонів;
- сприяють екологічній освіті та екологічному вихованню громадян, а також діяльності екологічних об’єднань громадян, рухів тощо;
- вживають відповідних заходів щодо добору і розстановки кадрів, підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів із екологічної безпеки;
- забезпечують ефективне використання бюджетних асигнувань за цільовим призначенням, складають і подають в установленому порядку відповідну звітність тощо.

Регіональні управління екологічною безпекою в межах своєї компетенції мають право:

- одержувати у встановленому порядку від органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, документи та інші матеріали, необхідні для виконання покладених на них завдань, а від місцевих органів статистики – безкоштовно необхідні статистичні дані;
- залучати спеціалізовані установи та організації, висококваліфікованих спеціалістів і наукових працівників для проведення державної екологічної експертизи та розгляду інших питань;
- вносити постанови про обмеження чи тимчасову заборону або зупинення діяльності підприємств та об’єктів, якщо їх робота здійснюється з

порушеннями природоохоронного законодавства, вимог дозволів і ліцензій на використання природних ресурсів, перевищенням лімітів викидів і скидів забруднень;

- зупиняти рух, оглядати, тимчасово затримувати транспортні засоби, в тому числі пересувні, плавучі тощо, для перевірки додержання ними вимог і норм екологічної безпеки, давати обов'язкові для виконання вказівки про усунення виявлених порушень;
- давати керівникам підприємств обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства про охорону навколишнього природного середовища, використання ядерної енергії та радіаційного захисту, поводження з радіаційними матеріалами у процесі здійснення господарської чи іншої діяльності, якщо це негативно впливає на екологію;
- подавати пропозиції до відповідних органів управління про притягнення до дисциплінарної відповідальності службових осіб, винних у порушенні норм і вимог екологічної безпеки, в тому числі радіаційної безпеки, охорони навколишнього природного середовища та використання природних ресурсів;
- застосовувати економічні санкції до підприємств. Подавати позови до суду, арбітражного суду про відшкодування збитків і втрат, заподіяних юридичними і фізичними особами внаслідок порушення природоохоронного законодавства;
- розглядати справи про адміністративну відповідальність за порушення у сфері охорони навколишнього природного середовища та використання природних ресурсів;
- передавати правоохоронним органам матеріали про факти порушень з ознаками екологічних злочинів, за які передбачено кримінальну відповідальність;
- вилучати у осіб, які порушили екологічне законодавство, знаряддя добування тварин, у тому числі рибних запасів, і рослин, а також транспортні

засоби, обладнання та предмети, що були знаряддям незаконного промислу у встановленому законодавством порядку тощо.

Регіональні управління екологічною безпекою в процесі виконання покладених на них завдань повинні ефективно взаємодіяти з відповідними підрозділами обласних і районних державних адміністрацій із питань використання природних ресурсів, охорони навколишнього природного середовища, забезпечення екологічної та радіаційної безпеки, а також подавати обґрунтовані пропозиції щодо напрямів використання позабюджетних фондів охорони навколишнього природного середовища і сумісно з органами місцевого самоврядування, підприємствами та об'єднаннями громадян забезпечувати відповідний контроль за дотриманням законодавства з екологічної безпеки.

Центри стандартизації, метрології і сертифікації відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР виконують, крім функцій державного нагляду такі функції:

- метрологічну атестацію засобів вимірювальної техніки, їх повірку та калібрування;
- атестацію вимірювальних та аналітичних лабораторій, існуючих і нових методик у цій сфері;
- видачу ліцензій на право виконання робіт у галузі метрології;
- проведення державних випробувань засобів вимірювальної техніки;
- методичне керівництво процесом розробки і саму розробку нормативних документів на продукцію або послуги, реєстрацію технічних умов і змін до них;
- беруть участь в акредитації випробувальних і вимірювальних лабораторій та центрів;
- сертифікацію продукції на відповідність нормативним документам та технічний нагляд за виготовленням сертифікованої продукції;
- визнання іноземних сертифікатів та інших документів, що відповідають вимогам діючих вітчизняних нормативних актів, та є чинними на території

України тощо.

При вирішенні питань стандартизації, метрології та сертифікації інспектори державного нагляду, крім загальних прав, *мають також право:*

- відбирати зразки продукції у виробника та торговельних організацій для перевірки їх відповідності діючим стандартам, нормам і правилам щодо вимог безпеки та якості;
- забороняти застосування конструкторської, технологічної та проєктної документації і передачу її замовникові у випадках, коли вона не відповідає вимогам діючих стандартів, норм і правил щодо безпеки та якості продукції, а також інформувати про це відповідні органи державного нагляду;
- забороняти випуск і реалізацію продукції у випадках, якщо вона не пройшла сертифікації у встановлені строки, а також коли виробництво цієї продукції проводилося без спеціального дозволу чи ліцензії, якщо наявність останніх передбачена законодавством;
- звертатися до органів, уповноважених видавати ліцензії на здійснення окремих видів підприємницької діяльності, з пропозицією про скасування раніше виданих ліцензій у випадках, коли підприємцями порушуються вимоги діючих стандартів, норм і правил при виробництві та реалізації продукції тощо.

Для ефективної роботи інспекторів державного нагляду з питань стандартизації, метрології та сертифікації вони повинні активно співпрацювати з місцевими органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями.

Статистичні регіональні служби відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР здійснюють облік даних, які характеризують рівень травматизму та умови праці на підприємствах, в установах та організаціях регіонів.

Обласним управлінням статистики підпорядковані районні та міські органи статистики, які здійснюють відповідний статистичний облік у межах районів і міст.

Статистичний облік травматизму та умов праці в області здійснюється за формами № 1-ПВ, № 1-ППО, № 1-ДТП, № 7-ТНВ, № 23-ТН.

В обласних управліннях статистики статистичним обліком даних, що пов'язані з охороною праці, займаються відділи соціальної статистики та статистики праці.

Відділи соціальної статистики ведуть облік травматизму на виробництві та його матеріальних наслідків за формою № 7-ТНВ. Звіти за цією формою заповнюють усі об'єднання, підприємства, установи, організації, господарства тощо, які знаходяться на самостійному балансі, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, форми власності та видів діяльності. Щорічно їх подають до районних або міських (за місцем знаходження) відділів соціальної статистики, які, в свою чергу, перевіряють та уточнюють отримані дані і потім передають їх до обласних відділів соціальної статистики.

Обласні відділи соціальної статистики аналізують рівень травматизму не тільки в цілому по області, а і стосовно окремих міністерств, основних галузей промисловості, районів, міст, а також за формами власності. За попередніми результатами цього аналізу складається експрес-доповідь «Травматизм на виробництві», яка передається кожним із обласних відділів соціальної статистики до Держкомстату України і до Міжгалузевої ради профспілок, а також до відповідного територіального управління спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, Управління економіки та Управління з питань соціально-культурної сфери і до прес-центру облдержадміністрації. Після перевірки та уточнення статистичних даних результати аналізу у формі записки «Умови праці та травматизм на виробництві у господарській діяльності області» надсилаються додатково обласним відділом соціальної статистики у ті самі, зазначені вище організації.

Обласні відділи статистики праці ведуть облік умов праці за формою № 1-ПВ. Щорічні звіти про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах надсилаються за цією формою усіма об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та господарствами, які знаходяться

на самостійному балансі, незалежно від їх відомчої підпорядкованості і форми власності. В обласних відділах статистики праці ці дані перевіряються, уточнюються, і на їх основі розробляються звіти про стан умов праці як у кожній області, так і за найважливішими галузями виробництва, які надсилаються до Держкомстату України. Крім того, ці дані включаються також і до згаданої вище економічної записки «Умови праці та травматизм на виробництві у господарській діяльності області».

2.7. Галузеве управління охороною праці

Управління охороною праці на галузевому рівні (УОПГР) здійснюють міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, а також об'єднання підприємств, створені за галузевим принципом відповідно до чинного законодавства.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень, визначених нормативно-правовими актами, з метою реалізації основних завдань і функцій управління охороною праці стосовно підприємств, установ та організацій, що знаходяться у сфері їх управління виконують такі функції:

1) опрацьовують та подають пропозиції до Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також до Зведеного плану розробки (перегляду) державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів з охорони праці;

2) удосконалюють галузеві системи управління охороною праці та галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища;

3) сприяють впровадженню у виробництво останніх досягнень науки та техніки в галузі створення новітніх безпечних технологій та обладнання, забезпеченню працюючих сучасними ефективними засобами колективного й індивідуального захисту;

4) беруть участь у проведенні експертиз проєктів щодо повноти вирішення питань з охорони праці, а також у вирішенні питань щодо видачі дозволів на пуск виробництв та ліцензій на випуск продукції;

5) організовують забезпечення підприємств, установ та організацій нормативно-правовими актами з охорони праці, підвищення кваліфікації та перевірку знань їх посадових осіб і спеціалістів з питань охорони праці, розробку типових інструкцій з охорони праці, а також вивчення та поширення передового досвіду організації роботи з охорони праці;

6) забезпечують проведення галузевих і міжгалузевих нарад, семінарів та конкурсів з питань охорони праці;

7) проводять оперативні наради з обставин і причин групових нещасних випадків;

8) беруть участь у спеціальних розслідуваннях нещасних випадків згідно з чинним законодавством;

9) здійснюють аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій;

10) опрацьовують і подають пропозиції про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільги та компенсації згідно з чинним законодавством;

11) забезпечують інформаційну підтримку галузевих підприємств з питань охорони праці, у тому числі про причини аварій та нещасних випадків, здійснюють підготовку пропозицій щодо їх запобігання;

12) надають методичну допомогу підпорядкованим підприємствам у проведені атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, організації професійного добору для окремих професій, у обстеженні будівель, споруд, інженерних мереж та розробці необхідних заходів щодо виводу їх з аварійного стану чи експлуатації, у проведенні перевірок виробничого обладнання та технологічних процесів на їх відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці, у забезпеченні інформаційними матеріалами з питань охорони праці, у проведенні галузевих нарад, семінарів,

конкурсів з питань охорони праці тощо;

13) заслуховують керівників підприємств, на яких допущено погіршення стану безпеки та умов праці або є зростання кількості нещасних випадків, профзахворювань та аварій;

14) здійснюють на підпорядкованих підприємствах відомчий контроль:

- за функціонуванням систем управління охороною праці та роботою служб охорони праці;
- за страхуванням працівників підпорядкованих підприємств, установ і організацій від нещасних випадків на виробництві та профзахворювання;
- за станом охорони праці, реалізацією галузевих угод щодо комплексних заходів з питань охорони праці;
- за виконанням наказів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків та аварій, які були зазначені у відповідних актах розслідування;
- за своєчасним проведенням навчання та інструктажів працюючих на виробництві, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою;
- за забезпеченням працюючих на виробництві засобами колективного й індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо.

У разі систематичного порушення законодавства у сфері охорони праці Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, а також об’єднання підприємств, створені за галузевим принципом, у межах своїх повноважень мають право розривати контракти з керівниками підприємств, установ та організацій, що належать до сфери їх управління.

Система управління охороною праці в галузі (СУОПГ) – це сукупність органів управління цієї галузі, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану планомірну діяльність щодо виконання завдань з охорони праці в галузі. СУОПГ є однією з основних складових частин системи управління галуззю.

Нормативною основою СУОПГ є Конституція України, Закон «Про охорону праці», Кодекс законів про працю України, Закон України «Про обов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Закон України «Про пожежну безпеку», Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», постанови та акти Верховної Ради України, Національна програма покращення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інші законодавчі та нормативні документи з охорони праці. *Метою функціонування СУОПГ* є проведення державної галузевої політики в сфері охорони праці – забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці в галузі, повної відповідальності керівництва галузі та всіх її структурних підрозділів за створення безпечних умов праці.

Управління охороною праці в галузі, у кожному зі структурних підрозділів і в функціональних службах, здійснюється шляхом виконання відповідних завдань з охорони праці, які встановлені чинними законодавчими та нормативними актами. *Завдання управління охороною праці в галузі* – це відповідні заходи з охорони праці в галузі, які повинні здійснювати в обумовлені терміни галузеві міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, об'єднання підприємств, а також їх структурні підрозділи і функціональні служби (рис. 2.2).

До основних першочергових завдань управління охороною праці в галузі належать:

проєктування підприємств, розробка нового обладнання, сучасних технологій для галузі з урахуванням вимог чинних нормативних актів з охорони праці;

виготовлення нового обладнання, машин і механізмів для потреб галузі відповідно до вимог діючих нормативних актів з охорони праці і одержання на них сертифікатів безпеки;

постачання, виготовлення і забезпечення підвідомчих підприємств засобами колективного й індивідуального захисту;

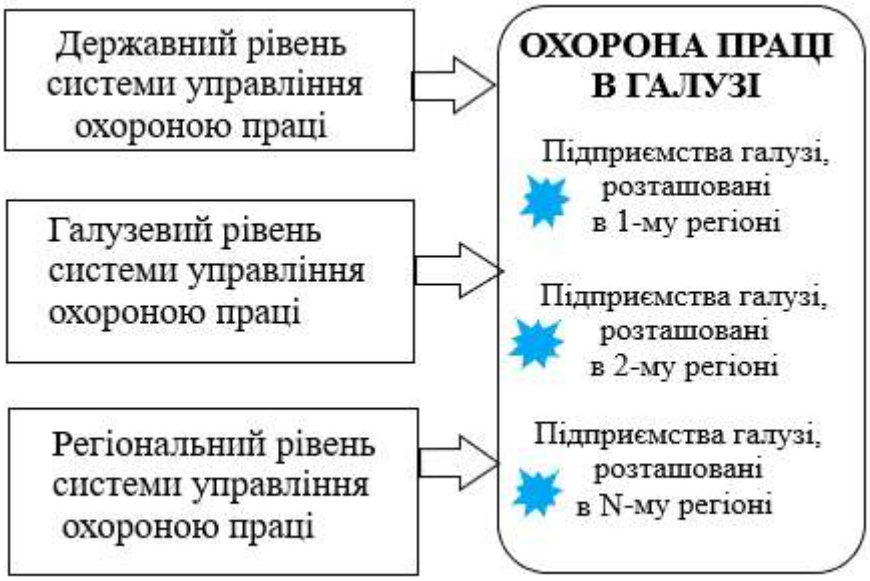

Рисунок 2.2 – Управління охороною праці у галузі

- створення галузевих підприємств з виготовлення необхідних засобів індивідуального та колективного захисту;
- розробка та впровадження на підвідомчих підприємствах, в установах та організаціях сучасних методів безпечної організації праці;
- проведення наукових досліджень з питань охорони праці відповідно до вимог галузі;
- створення та функціонування санітарних, у тому числі і мобільних, галузевих лабораторій для атестації робочих місць;
- підвищення кваліфікації та перевірка знань з охорони праці посадових осіб керівного складу усіх структурних підрозділів і функціональних служб Міністерства, центральних органів виконавчої влади, об'єднань підприємств, регіональних управлінь і організацій галузі та забезпечення підвідомчих суб'єктів господарювання та управлінських структур правилами, нормами, стандартами та іншими нормативними актами з питань охорони праці;
- пропаганда охорони праці, видання галузевої навчальної літератури, літератури з передового досвіду, плакатів, інструкцій, наочних посібників та інших методичних матеріалів з питань охорони праці;

- розробка рекомендацій, типових положень та іншої нормативної і методологічної літератури з охорони праці;
- проведення організаційної роботи з підвищення рівня охорони праці на підвідомчих підприємствах установах та організаціях;
- впровадження у виробництво останніх досягнень науки і техніки, сучасних прогресивних технологій, вітчизняного та світового досвіду з охорони праці;
- підготовка статистичних звітів і відповідної інформації щодо стану охорони праці в галузі;
- проведення обліку та аналізу нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і пожеж, а також заподіяної ними шкоди;
- розслідування та облік групових нещасних випадків та отруєнь на виробництві і нещасних випадків зі смертельними наслідками, а також аварій на виробництві I та II груп на підвідомчих підприємствах;
- страхування працівників галузі від нещасних випадків на виробництві і профзахворювання у ФССНВ;
- формування і використання коштів фонду охорони праці в галузі тощо.

Заходи з охорони праці, які можуть здійснюватися за рахунок галузевих коштів, затверджені наказом Держнаглядохоронпраці від 02.06.99 р. №102. Передусім це:

- розробка та реалізація відповідних заходів щодо усунення типових для підприємств галузі шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища;
- організація виробництва нових сучасних засобів індивідуального та колективного захисту працюючих на підприємствах галузі;
- проведення науково-дослідницьких і проєктно-конструкторських робіт у сфері охорони праці на галузевому рівні;
- впровадження на галузевому рівні автоматизованих інформаційних систем у сфері охорони праці (типових автоматизованих експертних систем аналізу та прогнозування небезпечних і аварійних ситуацій на виробництві);
- проєктування та впровадження спеціальних технічних засобів для

механізації важких, небезпечних і шкідливих робіт;

- створення промислово-санітарних лабораторій, у тому числі і пересувних, для надання допомоги галузевим підприємствам у проведенні атестації робочих місць на їх відповідність до чинних нормативних актів з охорони праці;
- проведення експертизи технічного стану будівель і споруд, діагностики та експертизи потенційно небезпечних об'єктів та обладнання на підприємствах галузі;
- створення та матеріально-технічне оснащення сертифікаційних лабораторій для відповідної сертифікації засобів виробництва і засобів індивідуального та колективного захисту працюючих;
- заохочення трудових колективів і окремих працівників, які плідно працюють над вирішенням проблем з охорони праці в галузі;
- проведення навчання працівників галузі з питань охорони праці;
- розробка та впровадження навчальних та інформаційних програм щодо підвищення рівня знань працівників галузевих підприємств і населення з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- створення матеріальної бази галузевих навчальних центрів з охорони праці, розробка та виготовлення тренажерів для навчання працівників, зайнятих на роботах з високим рівнем техногенного ризику, а також моделей і макетів виробничого обладнання;
- проведення конференцій, нарад, семінарів, конкурсів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, створення та матеріально-технічне забезпечення постійно діючих виставок засобів індивідуального захисту працюючих вітчизняного виробництва;
- організація випуску знаків безпеки, плакатів, пам'яток, інформаційних листків з охорони праці, каталогів засобів індивідуального захисту працюючих;
- розробка і видання нових та перевидання чинних нормативних актів з охорони праці, а також забезпечення ними служб охорони праці підвідомчих підприємств, установ та організацій тощо.

Процес виконання кожного завдання роботи з охорони праці в галузі полягає у послідовному здійсненні керівником (відповідальними особами) основних функцій (стадій, етапів) управлінського циклу.

Основні функції (стадії, етапи) управління охороною праці в галузі це: планування та прогнозування роботи з охорони праці – організація та координація роботи з охорони праці – мотивація та стимулювання роботи з охорони праці – облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці – контроль за станом охорони праці в галузі та функціонуванням СУОПГ.

Планування та прогнозування роботи з охорони праці в галузі передбачає обов'язкове попереднє прогнозування можливих небезпек і необхідних заходів з охорони праці як у цілому в галузі, так і в кожному її структурному підрозділі та встановлення з урахуванням проведеного прогнозування цільових завдань керівникам галузі та всіх її структурних підрозділів щодо визначення потреб галузі в ресурсах усіх видів, змісту й об'єму робіт у сфері охорони праці з розподілом їх щодо часу виконання.

Таким чином, плануванню заходів з охорони праці (перспективне, щорічне) в галузі, виробничих об'єднаннях, управліннях та організаціях галузі повинна передувати відповідна передпланова робота, а саме: прогнозування можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів та необхідних профілактичних заходів. Також передпланова робота передбачає складання цільових програм щодо запобігання травматизму, профзахворюванням і поліпшення виробничого середовища.

Прогнозування можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів та необхідних заходів з охорони праці в галузі, виробничих об'єднаннях, управліннях та організаціях галузі здійснюється їх керівниками разом зі спеціалістами з охорони праці шляхом:

- вивчення та аналізу причин виробничого травматизму і профзахворювань, стану умов праці на підставі статистичних даних, звітів, результатів паспортизації санітарно-гігієнічного стану виробництв і наявності засобів колективного та індивідуального захисту, атестації робочих місць за

умовами праці, за результатами комплексних перевірок, відомчого контролю, збору пропозицій від робітників, інженерно-технічних працівників, уповноважених трудових колективів з охорони праці, профспілок тощо;

- оцінки безпеки існуючих технологій та виробничого обладнання, можливої їх модернізації та заміни на нові, більш безпечні технології і види обладнання;
- визначення змін щодо можливого зростання чи появи нових небезпечних і шкідливих виробничих факторів, зумовлених зростанням виробничих потужностей та інтенсифікації праці;
- аналізу проєктно-конструкторських і технологічних розробок;
- визначення потреб у засобах і заходах щодо охорони праці з метою запобігання виробничому травматизму, профзахворюванням і доведення стану умов праці до вимог чинних нормативних актів.

За результатами прогнозування керівництвом галузі та її структурних підрозділів складаються цільові програми щодо необхідності застосування та впровадження відповідних заходів і засобів у сфері охорони праці з метою поліпшення умов праці.

Планування робіт з охорони праці в галузі включає:

- розробку довгострокових програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- перспективне (стратегічне) планування, а саме: розробку перспективних комплексних планів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- розробку комплексних заходів з охорони праці на поточний рік;
- розробку оперативних (квартальних, місячних) планів робіт з охорони праці керівниками структурних підрозділів;
- перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці.

У планах повинні бути передбачені заходи з охорони праці, що стосуються питань безпеки: знарядь праці (машин, механізмів, пристосувань, інструментів, обладнання тощо); предметів праці (сировини, матеріалів, напівфабрикатів, виробів тощо); технологій (впровадження прогресивних технологій, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів тощо); будівель і споруд (перевірка технічного стану будівель і споруд, їх реконструкція, ремонт тощо). Також у них мають бути розглянуті питання щодо організації та покращення умов праці (наукова організація праці, виробнича естетика, ергономіка тощо) і питання оптимізації роботи систем управління охороною праці на виробництві.

Головну організаційно-методичну роботу при складанні планів роботи з охорони праці здійснюють служби охорони праці.

Перспективне (стратегічне) планування включає у себе розробку комплексних планів на 3 – 5 років та інших організаційно-технічних планів з питань охорони праці, що формуються на підставі проведення попереднього прогнозування та розробки цільових програм.

Комплексні заходи з охорони праці на поточний рік за колективною угодою складаються відповідно до «Спільних рекомендацій державних органів і профспілкових організацій». Крім заходів, передбачених на поточний рік, в них включаються також заходи, що передбачені перспективними планами та планами робіт служб охорони праці господарських органів і графік перевірок підпорядкованих організацій та підприємств.

Оперативне планування передбачає, передусім, заходи з охорони праці стосовно виконання приписів, актів перевірок і вказівок органів нагляду та управління охороною праці в галузі.

Заходи планів з охорони праці включаються у відповідні розділи техпромфінпланів, виробничих планів і планів соціального й економічного розвитку господарських органів і промислових підприємств.

Перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці здійснює Науково-технічне управління на підставі пропозицій промислових об'єднань, управлінь, підприємств та організацій галузі.

Організація та координація роботи з охорони праці в галузі здійснюється шляхом розподілу обов'язків щодо управління охороною праці між галузевим міністерством, іншими центральними органами виконавчої влади, об'єднаннями підприємств, їх структурними підрозділами та функціональними службами, а також шляхом розподілу між ними координуючих функцій та розробки посадових інструкцій про обов'язки, права і відповідальність керівних працівників галузі та її структурних підрозділів щодо охорони праці.

Мотивація та стимулювання роботи з охорони праці в галузі. Мотивація роботи з охорони праці – вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання керівника і працівників на діяльність, що спрямована на досягнення основної мети охорони праці, це забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці. Базується ця діяльність на двох категоріях:

- потреби відчуття безпеки під час праці та потреби уникнення травм, захворювань, пожеж і аварій;
- отримання винагороди за проведення необхідних заходів з охорони праці й уникнення кримінальної, адміністративної та матеріальної відповідальності за негативні наслідки у разі травмування чи профзахворювання людей, виникнення аварій, пожеж тощо.

Функція мотивації здійснюється шляхом систематичного використання керівництвом галузі та її структурних підрозділів методів управління, що дозволяють при застосуванні відповідної сукупності засобів і прийомів впливу на колектив працівників та окремих виконавців досягти основну мету охорони праці – забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

Функція мотивації охоплює питання оперативного керівництва, координації та регулювання, тобто питання прийняття та реалізації рішень, направлених на усунення відхилень від планів і нормативних актів, створення у

галузі та її структурних підрозділах таких умов, які стимулюють виконання завдань охорони праці за рахунок економічної зацікавленості виконавців.

Функція мотивації здійснюється шляхом застосування керівництвом галузі та її структурних підрозділів таких методів управління:

- адміністративно-правових;
- соціально-психологічних;
- економічних.

Адміністративно-правові методи – це, насамперед чітке виконання вимог посадових інструкцій та норм і правил з охорони праці, виконання вимог чинного законодавства і нормативних актів з охорони праці (Закон України "Про охорону праці", Кодекс законів України про працю, стандарти, норми, правила, інструкції тощо).

Соціально-психологічні методи – це проведення інструктажів, стажування, навчання та пропаганди з питань охорони праці, а також особистий приклад керівництва галузі та її структурних підрозділів у додержані існуючих вимог охорони праці тощо.

Економічні методи – це використання об'єктивних економічних законів і врахування економічних інтересів працівників галузі.

Згідно з чинними нормативними актами до економічної мотивації роботи з охорони праці в галузі також належать:

- штрафні санкції щодо суб'єктів господарювання, керівництва і працівників галузі та її структурних підрозділів;
- диференційовані страхові тарифи при державному соціальному страхуванні від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання (залежно від класу професійного ризику виробництва для кожної галузі).

Нагляд і контроль за станом охорони праці в галузі та функціонуванням СУОПГ, облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці в галузі – ці функції управління дозволяють, передусім встановити фактичний стан щодо виконання завдань з охорони праці в галузі та її структурних підрозділах

порівняно з діючими планами і чинними нормативними актами, визначити наслідки цих відхилень, виконати накопичення планових і фактичних даних, а також здійснити складання статистичних звітів установлених форм та прийняти рішення щодо необхідності включення в плани робіт на наступні роки відповідних додаткових заходів з охорони праці.

Нагляд і контроль за станом охорони праці в галузі, виробничих об'єднаннях, управліннях та інших її структурних підрозділах здійснюється державними, відомчими, адміністративними та громадськими органами. Це сприяє виконанню посадовими особами планів робіт, законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці і дозволяє визначити ступінь виконання цими посадовими особами своїх функціональних обов'язків у сфері охорони праці. Результати державного нагляду та відомчого контролю є підставою для складання плану комплексних заходів щодо поліпшення умов праці, а також для відповідальності чи заохочення керівних та інженерно-технічних працівників відповідних структурних підрозділів галузі.

Стан охорони праці в галузі, виробничих об'єднаннях, управліннях та інших її структурних підрозділах оцінюється за такими основними показниками:

- частота і важкість нещасних випадків, професійних захворювань, їх загальна кількість;
- виконання доведених (прийнятих) завдань щодо поліпшення безпеки й умов праці, виробничої санітарії, гігієни праці та санітарно-оздоровчих заходів;
- виконання заходів, передбачених угодою з охорони праці і планом організаційно-технічних заходів щодо поліпшення стану охорони праці;
- впровадження стандартів безпеки праці та системи управління охороною праці (СУОП).

Також можуть використовуватися й інші показники: кількість пожеж та аварій на виробництві, їх наслідки; дорожньо-транспортні аварії; виконання приписів органів державного нагляду й рішень керівних органів галузі тощо.

Запитання для самоконтролю

1. Що є державне управління суспільним виробництвом та як воно впливає на управління охороною праці?
2. Які першочергові завдання у сфері державного управління охороною праці?
3. Які уповноважені органи влади та особи реалізують на практиці державний нагляд за дотриманням вимог охорони праці?
4. Які види контролю виконуються у системі перевірки виконання вимог нормативів, стандартів та інших документів з охорони праці?
5. Які функції покладено на Фонд соціального страхування у межах управління охороною праці?
6. Яка роль в управлінні охороною праці місцевих державних адміністрацій?
7. Які органи влади здійснюють управління на регіональному рівні?
8. Який державний документ визначає управління охороною праці на регіональному рівні?
9. Які з підсистем РСУОП забезпечують її функціонування?
10. Як здійснюється фінансово-економічне забезпечення РСУОП?
11. Як здійснюється управління процесом вирішення завдань роботи з охорони праці посадовими особами?
12. Які розділи має включати у себе кожна з обласних програм з охорони праці?
13. Що повинна робити кожна посадова особа відповідно до вимог керівництва охороною праці?
14. За якими документами здійснюється облік умов і безпеки праці?
15. Які функції виконують територіальні структурні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці відповідно до покладених на них завдань у сфері УОПРР?
16. Які функції покладено на Державну інспекцію праці (ДІП)?
17. Як здійснюється галузеве управління охороною праці (УОПГР)?

3. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Система управління охороною праці передусім опікується питаннями безпеки та гігієни праці на кожному окремому підприємстві. Основним завданням роботи усього державного апарату та керівництва на усіх рівнях, є забезпечення таких умов праці на кожному робочому місці, які уніможливлюють або зменьшують ризики травмування чи професійного захворювання до мінімальних показників. Для вирішення таких завдань використовують усі сучасні технології менеджменту охороною праці, у тому числі системний підхід та аналіз.

3.1. Системний підхід та аналіз при організації охорони праці на виробництві

Державне, регіональне та галузеве управління охороною праці, численні наглядові і контрольні органи не можуть гарантувати повну безпеку ведення робіт на виробництві, якщо питання охорони праці не стануть повсякденним завданням і моральним обов’язком не тільки роботодавців, керівників виробництв, інженерно-технічних працівників, а й кожного працівника. Про це йшла мова на початку посібника (див.рис.1.4, крива Бредлі, культура безпеки, поведінковий аудит тощо)

Для вирішення всіх проблем у сфері охорони праці потрібний системний підхід, створення ефективної системи управління охороною праці (СУОП) на кожному підприємстві, установі та організації незалежно від форм власності й обсягу виробництва.

Успішне вирішення завдання попередження нещасних випадків, професійних захворювань та аварій має закладатись уже на етапі планування виробництва і забезпечуватись на всіх його стадіях.

У ході виробничого процесу відбувається взаємодія людей із оточуючим виробничим середовищем, що являє собою сукупність фізичних, хімічних, біологічних та інших чинників, що діють на людину під час виконання нею трудових обов’язків. У широкому розумінні виробниче середовище включає в

себе комплекс виробничих споруд із усіма їх елементами (наприклад, стіни, підлога, стеля, східці, вікна тощо), знаряддя праці (машини, механізми, інструмент, прилади тощо), сировину, напівфабрикати, матеріали, енергоносії, повітряне середовище, а також інших людей і становить певне джерело небезпеки.

Для того щоб гарантувати на виробництві виконання усіх робіт найбільш безпечним способом та позбавити працюючих від небажаного ризику травм, пошкодження здоров'я чи майна, охорона праці використовує системний підхід і системний аналіз.

Системою, яка вивчається в охороні праці, є система «людина – виробниче середовище». Процес системного аналізу здійснюється відносно виробничого середовища, де люди, технологічні процеси, обладнання, механізми та виробничі приміщення є складовими частинами, які можуть впливати на безпеку й успішне виконання роботи або поставленої задачі. *Кожен із цих елементів може додавати деяку міру ризику на людей або обладнання у процесі виконання роботи.* Люди, наприклад, можуть бути небезпечні для себе й оточуючих у промисловому або технологічному середовищі. Неуважність, недостатня професійна підготовка, недоречні жарти, стомленість, стреси, образи та особисті проблеми (одруження, фінансові проблеми тощо) – все це так звані людські або соціальні чинники, які є перешкодою оптимальному або бажаному рівню виконання робіт людьми. Так само, деякі види машин та устаткування можуть становити небезпеку, навіть якщо вони працюють так, як треба, тобто без збоїв (наприклад, транспорт, преси, ручний інструмент тощо). Не точно складена або неправильно виконана технологічна інструкція також може спричинити небезпеку під час технологічного процесу.

У процесі системного аналізу необхідно брати до уваги усі ці фактори для того, щоб врахувати різні потенційні небезпеки, які можуть бути пов'язані з тією чи іншою специфічною роботою чи завданням. Процес системного аналізу поєднує поняття людських ресурсів, виробничих приміщень, технологічних

процесів та (або) устаткування, які повинні функціонувати всередині специфічного виробничого середовища, виконуючи одне або декілька завдань (рис. 3.1).

Як правило, у виробничому середовищі існує велика кількість потенційних небезпек, і концепція системного аналізу вимагає враховувати усі ймовірні небезпеки як складові тієї чи іншої небезпечної ситуації до факту виникнення джерела небезпеки у системі «людина – виробниче середовище», при цьому системний аналіз визначає коригуючі заходи, які повинні бути вжиті у виробничому процесі ще до виконання роботи чи вирішення основного завдання.

Рисунок 3.1 – Елементи системного аналізу в охороні праці

Наявність джерела небезпеки ще не означає того, що людині обов’язково буде заподіяно якусь шкоду. Існування джерела небезпеки свідчить передусім про можливість утворення небезпечної ситуації, при якій буде завдано шкоду. Для того щоб створилась реальна небезпечна ситуація, необхідна причина або умова, своєрідний «пусковий механізм», при якому потенційна небезпека

переходить у реальну.

Логічним процесом розвитку небезпеки, реалізації потенційної загрози є тріада "джерело небезпеки – причина (умова) – небезпечна ситуація".

Небезпека, як правило, проявляється у визначеній просторовій області, яка дістала назву *небезпечна зона*. На рис. 3.2 наведено графічні варіанти взаємного розташування зони перебування людини та небезпечної зони.

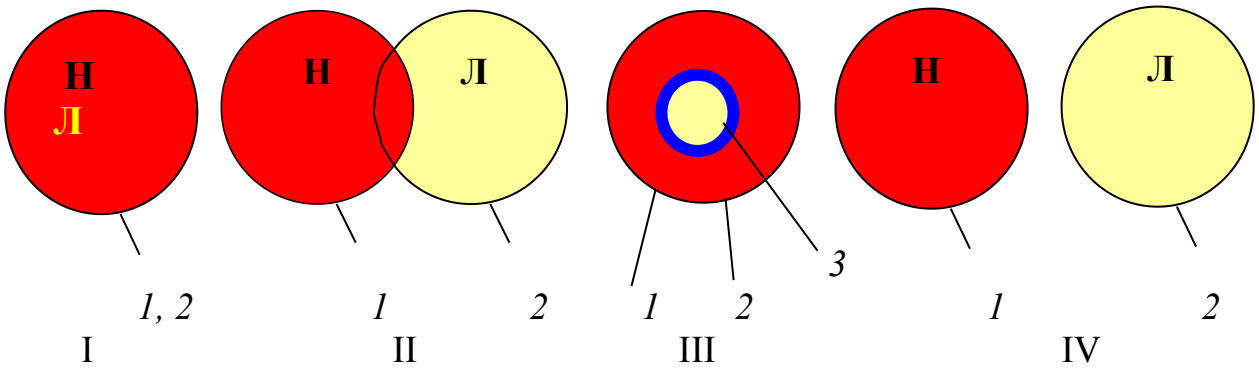

Рисунок 3.2 – Графічні варіанти взаємного розташування небезпечної зони *1* (**О**), зони перебування людини *2* (**О**) та засобів захисту *3* (**О**)

Варіант I ілюструє найбільш небезпечну ситуацію, коли людина, яка не має засобів захисту або не використовує їх, знаходиться у небезпечній зоні. При варіанті II небезпека існує лише у місці суміщення зон *1* та *2*. Оскільки людина в такому місці знаходиться, як правило, короткочасно (спостереження, огляд, невеликий ремонт і т. п.), то під небезпечним впливом вона може опинитись лише в цей період. У варіанті III небезпека виникає тільки у випадку порушення засобів захисту *3*. Повну безпеку, вірніше сказати, прийнятний рівень ймовірності прояву небезпеки, гарантує лише IV варіант. Наприклад, дистанційне управління технологічним процесом.

Таким чином, найбільш небезпечна ситуація для людини виникає за таких умов:

- небезпека реально існує;
- людина знаходиться в зоні дії небезпеки;

- людина не має достатніх засобів захисту, не використовує їх, або ці засоби не ефективні.

Виникнення небезпечних ситуацій, що можуть призвести до нещасного випадку, так само як і виникнення несприятливих умов праці, що ведуть до виникнення профзахворювань, зумовлюється тим, що порушується взаємодія між людиною та об'єктивним виробничим середовищем. Причиною такого порушення може стати недостатня кваліфікація, невідповідність обладнання або матеріалів чи невірна організація виробничого процесу. Як наслідок, робітник витрачає надмірні зусилля для виконання роботи або ж його можливості використовуються не повною мірою. Іншою причиною може стати те, що об'єктивні елементи системи (наприклад, машини) можуть втратити надійність. У результаті умови праці стають небезпечними, виникає загроза аварійних ситуацій, нещасних випадків, професійних захворювань, зменшення продуктивності праці.

Ще до початку будь-яких робіт мають бути визначені загальні вимоги з охорони праці і поділена відповідальність щодо її забезпечення. Конкретні вимоги охорони праці повинні формулюватись так щоб їх ефективність зазнавала відповідної оцінки.

Зміст системного підходу полягає в тому, що будь-яка система управління або її окрема частина повинна розглядатися як ціле, самостійне явище, яке характеризується метою діяльності, структурою, ресурсами, процесами та взаємозв'язками з іншими системами. Системний підхід дозволяє вивчати систему управління в сукупності всіх її елементів та аналізувати як статичний, так і динамічний її стан (рис. 3.3).

Більшість посадових осіб, підприємців і бізнесменів розглядають економічні та соціальні чинники не узгоджено, що призводить до безсистемності в процесі прийняття рішень. Для того щоб подальший розвиток того чи іншого виробництва був економічно ефективним й одночасно соціально справедливим, необхідно знати і розуміти всі системні зв'язки в процесі його функціонування.

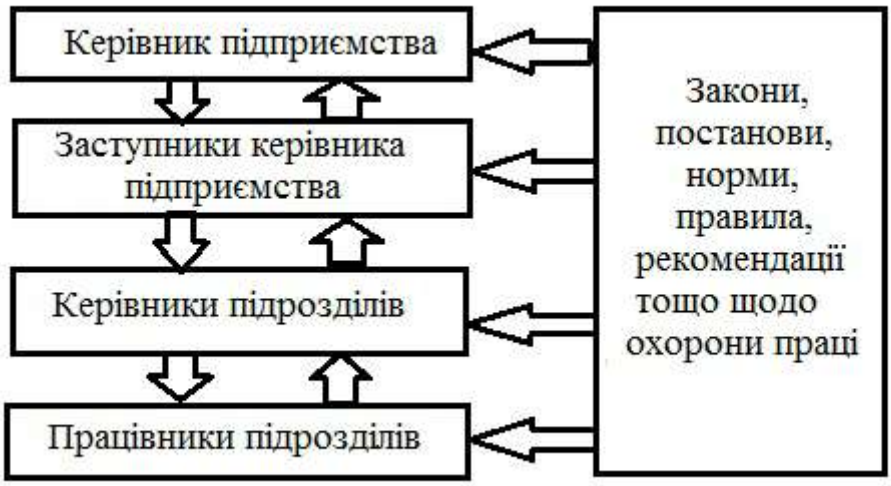

Рисунок 3.3 – Система управління охороною праці на підприємстві

Потрібно розуміти, що система управління виробництвом поділяється на цілий ряд підсистем й елементів, які знаходяться між собою в певних співвідношеннях. Можливі будь-які варіанти розділення системи управління на підсистеми залежно від поставлених завдань і мети. Зокрема, може бути виділена підсистема управління охороною праці, підсистема управління охороною навколишнього середовища тощо.

Безумовно, системний підхід має бути основним методичним засобом вирішення проблем охорони праці.

До основних системоутворюючих функцій управління охороною праці (УОП) на виробництві належать:

- формування відповідної політики в галузі охорони праці (працеохоронної політики) на основі державної політики в цій сфері;
- визначення основних цілей і завдань управління охороною праці;
- розробка перспективного (стратегічного), щорічного й оперативного планів реалізації політики в галузі охорони праці;
- розробка цільових програм з охорони праці;
- реалізація (впровадження) існуючих програм і планів з охорони праці;
- формування у персоналу свідомості щодо необхідності обов’язкового виконання вимог охорони праці;

- застосування заходів щодо мотивації роботи з охорони праці;
- оперативне управління і координація дій у сфері охорони праці;
- моніторинг показників стану охорони праці;
- звітування, обмін інформацією, ведення відповідної документації;
- профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань;
- аналіз і постійне вдосконалення СУОП.

Політика в галузі охорони праці здійснюється за допомогою таких інструментів:

❖ економічних важелів – страхові тарифи, штрафи, премії, пільги, компенсації, доплати, відшкодування;

❖ правової відповідальності – дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна;

❖ соціально-психологічних методів – навчання, виховання, системні вимоги до управлінського персоналу тощо.

Успішна профілактика виробничого травматизму та професійної захворюваності в СУОП на виробництві можлива лише за умови ретельного вивчення причин їх виникнення. Для полегшення цього завдання прийнято поділяти причини виробничого травматизму і професійної захворюваності на такі основні групи: *організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, психофізіологічні*.

Організаційні причини: відсутність або неякісне проведення навчання з питань охорони праці; відсутність контролю; порушення вимог інструкцій, правил, норм, стандартів; невиконання заходів щодо охорони праці; порушення технологічних регламентів, правил експлуатації устаткування, транспортних засобів, інструменту; порушення норм і правил планово-попереджувального ремонту устаткування; недостатній технічний нагляд за небезпечними роботами; використання устаткування, механізмів та інструменту не за призначенням.

Технічні причини: невідповідність вимогам безпеки або несправність виробничого устаткування, механізмів, інструменту; недосконалість

технологічних процесів; конструктивні недоліки устаткування, недосконалість або відсутність захисних загорож, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування.

Санітарно-гігієнічні причини: підвищений вміст у повітрі робочих зон шкідливих речовин; недостатнє чи нераціональне освітлення; підвищені рівні шуму, вібрації, інфра- та ультразвуку; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень; порушення правил особистої гігієни тощо.

Психофізіологічні причини: помилкові дії внаслідок утоми працівника через надмірну важкість і напруженість роботи; монотонність праці; хворобливий стан працівника; необережність; невідповідність психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваній техніці чи виконуваній роботі.

Основні заходи щодо попередження та усунення причин виробничого травматизму і професійної захворюваності поділяються на технічні та організаційні.

До технічних належать заходи *з виробничої санітарії, виробничої* та *пожежної безпеки.*

Заходи з *виробничої санітарії* передбачають створення комфортного мікроклімату шляхом влаштування відповідних систем опалення, вентиляції, кондиціювання повітря; теплоізоляцію конструкцій будівель і технологічного устаткування; заміну шкідливих речовин та матеріалів нешкідливими; забезпечення оптимальної концентрації аерофонів у повітрі робочої зони; герметизацію шкідливих процесів; зниження рівнів шуму, інфразвуку, ультразвуку, вібрації, електромагнітних та електростатичних полів, іонізуючого випромінювання; влаштування раціонального освітлення; забезпечення необхідного режиму праці та відпочинку, санітарного та побутового обслуговування.

До заходів з *виробничої безпеки* належать: розроблення і впровадження безпечного устаткування; механізація та автоматизація технологічних процесів;

використання запобіжних пристосувань, автоматичних блокувальних засобів; правильне та зручне розташування органів керування устаткуванням; розроблення і впровадження систем автоматичного регулювання, контролю та управління технологічними процесами; запровадження принципово нових нешкідливих і безпечних технологічних процесів.

До заходів із *пожежної безпеки* належать: запровадження системи попередження пожеж і системи протипожежного захисту.

До організаційних заходів належать: правильна організація роботи, навчання, контроль і нагляд за охороною праці; дотримання трудового законодавства, нормативно-правових актів з охорони праці; впровадження безпечних методів і наукової організації праці; проведення оглядів, лекційної та наочної агітації і пропаганди з питань охорони праці; організація планово-попереджувального ремонту устаткування, обладнання, технічних систем тощо.

3.2. Загальна структура та завдання системи управління охороною праці на підприємстві

Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП) – це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці.

СУОПП є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності підприємства та трудові колективи його структурних підрозділів і реалізується у вигляді цілеспрямованої діяльності посадових осіб і працівників підприємства щодо виконання чинних нормативно-правових актів з охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, професійної захворюваності, пожеж та аварій (рис. 3.4).

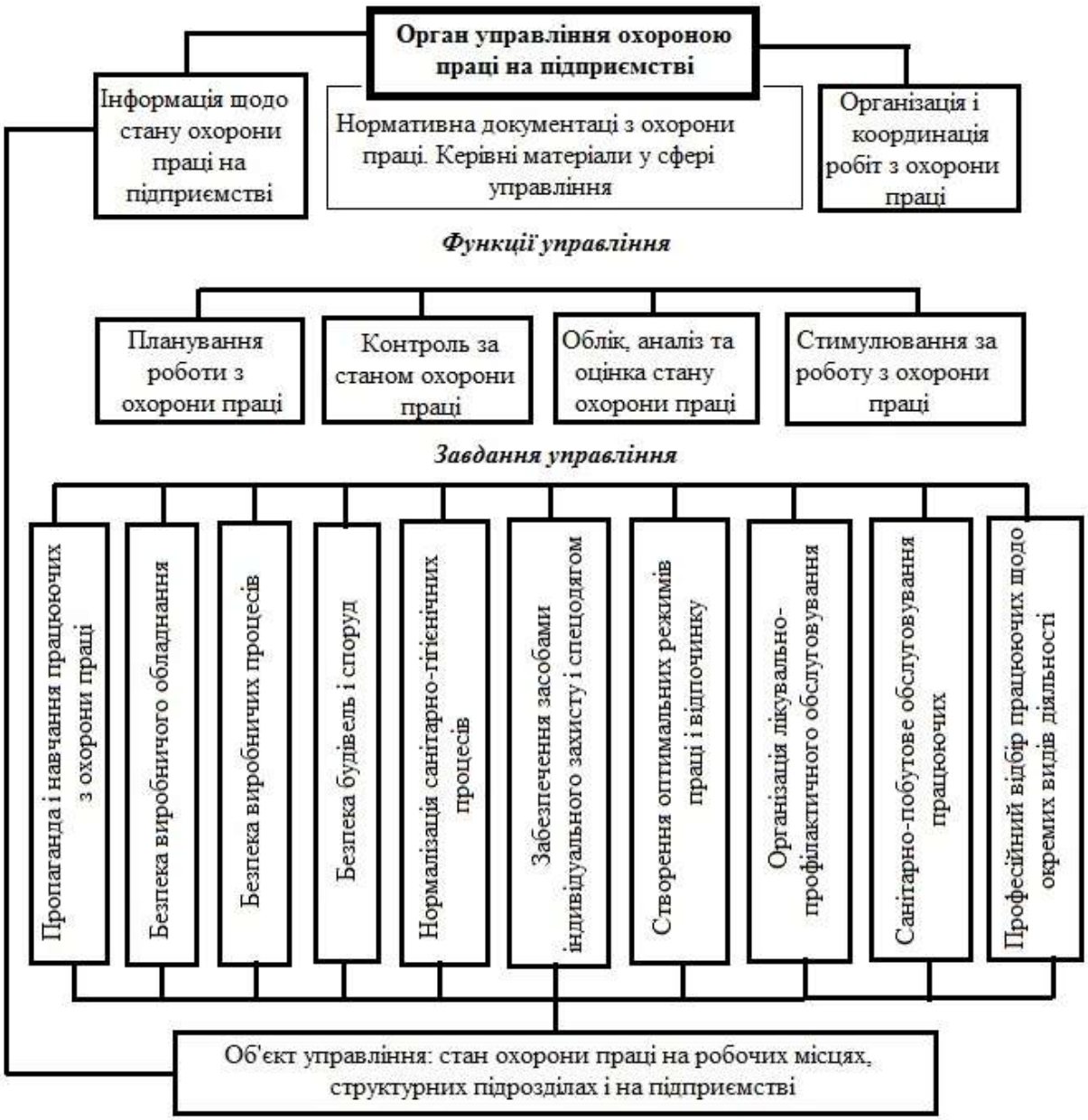

Рисунок 3.4 – Система управління охороною праці на підприємстві (СУОПП)

Створення СУОПП – це, насамперед, визначення керівництвом підприємства *політики в галузі охорони праці*, а саме: *декларування* працеохоронної політики стосовно зобов'язань, намірів і заходів у сфері охорони праці; *визначення* мети роботи СУОП, об'єкта та органів управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління; *побудови* організаційної структури управління; *створення* ефективно діючих систем мотивації, контролю та обліку, аналізу, аудиту і моніторингу СУОПП; *оцінка* ризиків; *розробка* та *впровадження* комп'ютеризованих технологій управління;

забезпечення відповідного контролю за ефективністю роботи СУОПП, створення умов для її надійного функціонування і подальшого вдосконалення.

Мета управління охороною праці на підприємстві – це реалізація конституційних прав працівників і забезпечення вимог нормативно-правових актів щодо збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, покращення виробничого середовища, запобігання травматизму, профзахворюванням, пожежам та аваріям.

Об'єктом управління охороною праці на підприємстві є діяльність роботодавця або довіреної ним особи, керівників структурних підрозділів, функціональних служб і всього колективу підприємства для забезпечення належних здорових і безпечних умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, цехах і підприємства в цілому, попередження травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій.

Управління охороною праці *на підприємстві* здійснює роботодавець або довірена ним особа, а *в цехах, виробничих дільницях, службах тощо* – керівники відповідних служб і підрозділів.

Виконання вимог нормативно-правових актів про охорону праці здійснюється на підприємстві шляхом забезпечення ефективного функціонування СУОПП, тобто шляхом планомірного та своєчасного виконання всіх завдань і функцій управління охороною праці на виробництві.

Основні завдання СУОПП:

- запобігання виробничим травмам, професійним захворюванням, пожежам та аваріям;
- дотримання вимог колективних договорів, законодавства і нормативно-правових актів з охорони праці;
- виховання самосвідомості працівників підприємства з питань безпеки праці з метою їх ставлення до них, як до головних своїх обов'язків;
- залучення працівників підприємства до планування, організації, мотивації, контролю та оцінки ефективності заходів з охорони праці;

- визначення і розподіл обов'язків, прав і відповідальності за стан охорони праці між усіма керівниками підприємства;
- забезпечення необхідної компетенції посадових осіб, спеціалістів і всіх працівників у питаннях, що пов'язані з виконанням покладених на них обов'язків, розумінням своїх прав, обов'язків і відповідальності;
- раціональне розподілення фінансових, матеріальних та людських ресурсів для забезпечення ефективного функціонування СУОПП;
- забезпечення працівникам соціальних гарантій у сфері охорони праці в колективному договорі (угоді, трудовому договорі);
- постійне підвищення ефективності функціонування СУОПП.

Заходи з охорони праці, які можуть здійснюватися за рахунок фондів охорони праці підприємств.

До таких заходів належать:

- атестація робочих місць на їх відповідність вимогам чинних нормативних актів з охорони праці;
- забезпечення працюючих спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
- реалізація заходів щодо усунення можливого безпосереднього впливу на працюючих шкідливих речовин і матеріалів та інших небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- застосування систем автоматичного контролю та сигналізації за наявності шкідливих та небезпечних виробничих факторів, пристроїв аварійного вимкнення виробничого устаткування та комунікацій на випадок виникнення небезпеки для працюючих;
- установка додаткового обладнання та пристроїв, які забезпечують захист працюючих від ураження електричним струмом, дії статичної електрики та розрядів блискавок;
- впровадження та обладнання спеціальних механізмів, пристроїв і площадок з метою забезпечення зручного та безпечного виконання робіт на висоті;

- приведення рівнів шуму, вібрації, ультразвуку, іонізуючих та інших шкідливих випромінювань на робочих місцях у відповідність до вимог чинних нормативних актів;
- розробка, виготовлення і монтаж нових і реконструкція існуючих вентиляційних систем; систем кондиціонування; аспіраційних, пило- та газоуловлювальних пристроїв; систем природного та штучного освітлення; систем опалення; теплових і водяних завіс; повітряних душів; евакуаційних виходів та місць масового переходу працюючих тощо;
- механізація прибирання виробничих приміщень від відходів виробництва, очищення повітроводів вентиляційних систем, освітлювальної арматури, вікон, світлових ліхтарів тощо;
- проведення експертизи технічного стану виробничих будівель і споруд, експертизи та діагностики потенційно небезпечних об'єктів, устаткування тощо;
- створення кабінетів, куточків, виставок з питань охорони праці, придбання необхідних нормативних документів, плакатів, поліграфічної продукції, навчальних посібників та іншої літератури, обладнання тощо;
- навчання працівників безпечним методам праці, проведення семінарів з питань охорони праці;
- оснащення виробничих приміщень сигнальними кольорами та знаками безпеки відповідно до правил і стандартів з безпеки праці;
- попередження дорожньо-транспортних пригод на території підприємства;
- реконструкція та оснащення сучасним обладнанням санітарно-побутових приміщень, місць організованого відпочинку працюючих;
- обладнання фізкультурно-оздоровчих кімнат, придбання з цією метою спортивного інвентарю, лікувальних та оздоровчих препаратів і медикаментів як для профілактики профзахворювань, так і для реабілітації здоров'я постраждалих від нещасних випадків на виробництві;
- заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють над поліпшенням стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

◆ проведення профілактичних медичних оглядів працюючих, оплата медичних послуг спеціалістів з діагностики та лікування працівників, які потерпіли внаслідок професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві;

◆ відшкодування підприємствам, установам та організаціям витрат на відрядження своїх працівників у разі, якщо вони є членами комісії зі спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві, або на випадок їх залучення до проведення експертиз тощо.

3.3. Функції системи управління охороною праці на підприємстві

Реалізація завдань управління охороною праці на підприємстві здійснюється шляхом послідовного виконання таких функцій СУОПП:

- планування та прогнозування роботи з охорони праці на підприємстві;
- організації та координації роботи з охорони праці на підприємстві;
- мотивації та стимулювання роботи з охорони праці на підприємстві;
- урахування показників, аналізу та оцінки стану умов і безпеки праці на підприємстві;
- контролю за станом охорони праці на підприємстві та функціонуванням СУОПП.

3.3.1. Прогнозування та планування роботи з охорони праці на підприємстві

Планування не може бути успішним без прогнозування, яке є важливим елементом передпланової роботи, оскільки визначає подальший імовірний перебіг подій.

Прогнозування дає можливість складати цільові програми з охорони праці стосовно окремих напрямів роботи, наприклад, боротьби з травматизмом, зниження рівня професійних захворювань тощо, і такі цільові програми є основою для складання планів роботи з охорони праці.

У процесі управління охороною праці має бути чітко сформульована мета роботи, яка визначає характер дії управління, і в цьому випадку буде мати місце *цільове управління*. У випадку, коли управління здійснюється на основі детально розроблених завдань, має місце *програмне управління*. Поєднання цільового та програмного управління дозволяє отримати більш ефективне управління, а саме – *програмно-цільове.*

У випадку, коли в процесі управління охороною праці мета роботи не встановлена, має місце *ситуаційне управління*, тобто управління з відхиленнями. Фактично управління зникає, і залишається тільки поточне регулювання і дотримання стану охорони праці на існуючому рівні, що, безумовно, веде до подальшого послаблення роботи з охорони праці.

Поставити мету і розробити план роботи неможливо, якщо немає обґрунтованого уявлення про подальший можливий стан системи. Таким чином, *прогнозування повинно обов'язково передувати постановці мети управління і складанню плану роботи з охорони праці.*

Прогнозування можуть бути короткостроковими (на 1–2 роки), середньостроковими (до 5 років) та довгостроковими (більше ніж 5 років). Щодо прогнозування параметрів охорони праці, то воно може бути пошуковим і нормативним. Пошукове прогнозування, наприклад, кількості можливих випадків травматизму чи професійних захворювань, виходить із існуючої ситуації та визначає її стан у майбутньому. Здійснюється пошукове прогнозування методами математичної екстраполяції. Нормативне прогнозування ведеться від нормативно оціненого подальшого стану показників охорони праці до необхідних дій у теперішній час. Як правило, базується воно на анкетуванні спеціалістів-експертів і ведеться, як уже було зазначено, від нормативного оціненого стану показників охорони праці в майбутньому до визначення необхідних заходів у відповідних планах.

Прогнозування в сфері охорони праці має бути спрямовано на вирішення таких завдань, як імовірна оцінка тенденцій динаміки виробничого травматизму, професійних захворювань, умов праці у зв'язку з подальшим розвитком

виробництва на підприємстві, а також визначення на період прогнозування необхідних заходів з охорони праці.

Під час проведення передпланової роботи з охорони праці вивчається ефективність функціювання існуючої СУОПП. При цьому визначається:

- наявність чинних законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці;
- наявність небезпек і ризиків, що загрожують здоров'ю працівників;
- повнота, своєчасність та ефективність виконання заходів, указаних в актах про нещасні випадки, профзахворювання, пожежі та аварії, а також у приписах органів державного та відомчого нагляду, в комплексних планах та інших документах.

На основі результатів прогнозування й аналізу роботодавець (керівництво підприємства) забезпечує розроблення комплексних заходів, спрямованих на приведення умов і безпеки праці до нормативних вимог, підвищення рівня охорони праці, забезпечення відповідних фінансових, матеріальних, людських та інших ресурсів у сфері охорони праці.

Передпланова робота також передбачає проведення працеохоронного аудиту, працеохоронного маркетингу та працеохоронного менеджменту, і головне – визначення загальної працеохоронної політики підприємства.

Працеохоронний аудит – це вид діяльності, який проводиться на договірних засадах незалежними професійними аудиторами, що мають відповідні сертифікати, та за участю управлінського персоналу підприємства. Висновки та рекомендації цього виду аудиту мають суто конфіденційних характер і призначаються виключно для замовника (підприємства).

Основне завдання працеохоронного аудиту – це встановлення відповідності працеохоронної політики керівництва підприємства державній політиці, законодавству і нормативним актам у галузі охорони праці. Висновки та пропозиції аудиту служать вихідною базою для формування чи коригування працеохоронної політики підприємства, розробки програм і планів роботи з

охорони праці. Більш докладніше працеохоронний аудит буде розглянутий наприкінці розділу.

Працеохоронний маркетинг – це ринково орієнтований вид управлінської діяльності підприємства, спрямований на визначення, прогнозування та задоволення споживчих потреб і властивостей продукції підприємства з метою не завдавати шкоди здоров'ю споживачів.

Завданням працеохоронного маркетингу є пристосування виробництва до вимог ринку щодо створення безпечної продукції з високою маркетинговою спроможністю й отримання відповідного додаткового прибутку за рахунок інтенсифікації збуту продукції, що відповідає вимогам і стандартам безпеки.

Основні функції працеохоронного маркетингу:

- вивчення попиту на безпечну продукцію і її ціноутворення;
- планування випуску продукції, що відповідає стандартам безпеки;
- планування модернізації виробництва на випуск безпечної продукції згідно рекомендацій працеохоронного аудиту;
- організація безпечного обслуговування споживачів.

Працеохоронний маркетинг поєднує інтереси товаровиробника, споживача та суспільства щодо збереження здоров'я людини, запобігання травматизму, захворюванням, пожежам та аваріям.

Працеохоронний менеджмент – це процес підготовки, прийняття і реалізації рішень, спрямованих на досягнення працеохоронних цілей з використанням адміністративних та економічних методів і механізмів.

Працеохоронний менеджмент включає у себе також і *працеохоронний моніторинг* – систему спостережень, збирання, обробки, передачі, збереження та аналізу інформації про стан охорони праці на підприємстві, прогнозування його змін і розробку обґрунтованих рекомендацій для прийняття працеохоронних рішень. Ці заходи спрямовані на здійснення *працеохоронного інжинірингу* – діяльності, спрямованої на рішення працеохоронних програм і проєктів. Для цієї мети використовується також *бізнес-процес реінжинірингу (БПР)* – постійна система перепроєктування діючих бізнес-процесів (технологій)

з урахуванням питань охорони праці і кардинального поліпшення діяльності підприємств. Усі ці заходи та засоби сприяють більш ефективному функціонуванню працеохоронного менеджменту.

Розробка працеохоронної політики здійснюється на основі державної політики і з урахуванням конкретних зобов'язань підприємства щодо охорони праці. Затверджується ця політика особисто керівником підприємства.

Працеохоронна політика підприємства повинна повною мірою визначати конкретні зобов'язання щодо такого:

- запобігання виробничим травмам і профзахворюванням;
- поліпшення умов праці;
- виконання нормативно-правових актів з охорони праці;
- подальшого вдосконалення та підвищення ефективності роботи СУОПП;
- забезпечення необхідних засобів і заходів для її впровадження;
- підвищення кваліфікації усіх без винятку працівників підприємства, їх ролі та зобов'язань у сфері охорони праці.

Працеохоронна політика має встановлювати як загальні, так і конкретні цілі щодо діяльності підприємства в галузі охорони праці, а вище керівництво підприємства повинно проявляти тверду зацікавленість у вирішенні завдань щодо досягнення цих цілей.

Важливість і актуальність питань охорони праці має бути чітко сформульовані та акцентовані в працеохоронній політиці підприємства, оскільки стан охорони праці на підприємстві – це дуже важливий і обов'язковий елементом його подальшого успішного розвитку та іміджу, а значить і успіху в суспільстві.

Планування роботи з охорони праці – це процес обґрунтування рішень з питань охорони праці та розподілу відповідних ресурсів (матеріальних, фінансових, людських, інформаційних, часових тощо) для їх реалізації.

Планування роботи з охорони праці на підприємстві має визначити послідовність управлінських рішень щодо формування здорових і безпечних

умов праці, дотримання прав і гарантій працівникам у галузі охорони праці, підвищення рівня їх соціального захисту у цій сфері.

Плани відповідних заходів з охорони праці повинні передбачати:

- визначення ризику можливих небезпек;
- попередження можливих небезпечних ситуацій за допомогою використання відповідних інженерно-технічних рішень або організаційних заходів;
- мінімізації ризику шляхом застосування відповідних систем блокування та аварійного захисту;
- використання засобів колективного та індивідуального захисту;
- створення банку даних нормативно-правових актів та іншої документації з питань охорони праці.

Планування роботи з охорони праці має обов'язково знаходити відображення в такому:

- програмі розвитку підприємства;
- плані економічного і соціального розвитку підприємства;
- документах договірного регулювання трудових відносин;
- планах і програмах підвищення кваліфікації працівників підприємства;
- комплексних заходах щодо підвищення рівня безпеки, поліпшення стану гігієни праці та виробничого середовища;
- планах ліквідації аварій тощо.

Планування робіт з охорони праці може включати розроблення таких планів:

- довгострокових;
- річних;
- оперативних (квартальних і місячних).

Згідно з Законом «Про охорону праці» у колективному договорі (угоді, трудовому договорі) власник і представники трудового колективу та профспілкової організації визначають необхідні соціальні гарантії з охорони праці на рівні не нижчому, ніж встановлено законодавством, а також

розробляють комплексні заходи щодо досягнення встановлених законодавством нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, пожежам та аваріям. Колективна угода щорічно укладається між профспілковим комітетом від імені трудового колективу й адміністрацією підприємства.

При цьому всі заходи, які передбачаються довгостроковими планами, включаються у відповідні розділи колективних угод і комплексних заходів.

У довгострокових планах передбачається вирішення таких основних завдань з охорони праці, як:

- максимальне скорочення робочих місць, що не відповідають вимогам і нормам охорони праці, у тому числі скорочення чисельності робітників, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці;
- значне скорочення, а надалі повна ліквідація важких фізичних робіт;
- зменшення чисельності працівників, зайнятих ручною працею;
- максимальна автоматизація та механізація трудових процесів;
- приведення виробничого обладнання, машин і механізмів у відповідність до діючих стандартів із безпеки праці;
- закриття виробничих об’єктів, які не гарантують безпеку праці та які за своїм технічним станом не підлягають реконструкції або капітальному ремонту;
- доведення до встановлених норм кількості санітарно-побутових приміщень;
- розвиток лікувально-профілактичних, медичних та оздоровчих установ тощо.

Довгострокові плани можуть містити у собі загальну чисельність працівників, яким будуть покращені умови праці, загальну вартість виконання цих робіт, конкретні плани заходів з приведення умов праці у відповідність до вимог і норм охорони праці, плани організаційних заходів щодо попередження виробничого травматизму, а також плани будівництва та розширення

санітарно-побутових приміщень, лікувально-профілактичних і оздоровчих установ тощо.

Вихідними даними для розроблення проєкту довгострокового плану та комплексних заходів з охорони праці є результати паспортизації виробництв і атестації умов праці на робочих місцях, результати цільових перевірок стану охорони праці та вивчення існуючих причин травматизму, а також матеріали аналізу виконання попередніх планів, пропозицій працівників, матеріали прогнозування та діючих цільових програм з охорони праці.

При розробці планів і комплексних заходів з охорони праці важливе значення надається *оптимізації планів-заходів*, оскільки це дає можливість при мінімальних витратах одержати максимум ефекту від запланованих заходів щодо зниження рівня травматизму, профзахворювань, скорочення робочих місць зі шкідливими умовами праці тощо.

Оперативний план на квартал і місяць складається для вирішення повсякденних актуальних завдань щодо покращення умов праці на робочих місцях та усунення існуючих недоліків у сфері охорони праці, насамперед, причин нещасних випадків на виробництві.

При прогнозуванні та плануванні робіт з охорони праці на підприємстві обов’язково слід враховувати і відповідні положення існуючого колективного договору у розділі охорони праці.

Колективний договір (угода) – це один із найважливіших документів у системі нормативного регулювання взаємовідносин між роботодавцем і найманими працівниками в сфері соціальних питань, у тому числі в сфері охорони праці.

Колективний договір обов’язково повинен містити заходи щодо захисту прав і соціальних інтересів працівників, потерпілих на виробництві від нещасних випадків. Передусім, це їх переведення на більш легку роботу з урахуванням відповідних медичних висновків і рекомендацій з одночасним збереженням розміру заробітної плати, навчання та перекваліфікація, працевлаштування інвалідів і надання їм допомоги у вирішенні соціальних

питань. Також колективним договором може встановлюватися додаткова одноразова допомога потерпілим та її розміри.

Важливою складовою колективного договору є комплексні заходи щодо досягнення необхідних нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також підвищення існуючого рівня охорони праці на підприємстві, запобігання випадкам виробничого травматизму, профзахворюванням, пожежам та аваріям. Ці заходи наводять у додатку до колективного договору і в них включають: розробку, виготовлення та впровадження нових, більш ефективних інженерно-технічних засобів з охорони праці (засобів сигналізації, контролю, колективного захисту, запобіжних пристроїв тощо); вдосконалення систем вентиляції, кондиціонування, опалювання, освітлення, засобів боротьби з шумом, вібраціями, шкідливими випромінюваннями; підвищення рівня електробезпеки, обладнання, технологічних процесів; впровадження дистанційного керування і повної автоматизації та механізації виробничих процесів; розширення і реконструкцію санітарно-побутових приміщень, кімнат відпочинку тощо.

Також до колективного договору може додаватися перелік професій та посад працівників, яким надається додаткова відпустка і скорочений робочий день за несприятливі умови праці, молоко чи інші харчові продукти за шкідливі умови праці, безкоштовно спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту, мийні засоби, захисні креми тощо, а також оплачувані відпустки санаторно-оздоровчого призначення тощо.

У колективному договорі обов’язково мають бути передбачені відповідні методи стимулювання та матеріальної відповідальності працівників за стан охорони праці на підприємстві. Передусім необхідно передбачити систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримуються виконання вимог законодавчих актів та іншої нормативної документації з питань охорони праці, не допускають порушень правил і норм охорони праці, беруть активну участь і проявляють активність та ініціативу у здійсненні необхідних заходів з охорони праці. Для визначення особливого внеску працівників у сфері охорони праці в

колективному договорі мають бути встановлені відповідні види заохочень за сумлінне ставлення та вирішення питань з охорони праці – це відповідна оплата праці, премії, винагороди за конкретні роботи з охорони праці, раціоналізацію, моральне заохочення тощо.

У колективному договорі можуть бути зроблені застереження щодо умов звільнення від основної роботи зі збереженням заробітної плати для уповноваженого трудового колективу та членів комісії охорони праці на період виконання ними їх громадських завдань і навчання з охорони праці.

Також колективний договір повинен містити і відповідні зобов'язання роботодавців і працівників щодо дотримання ними правил, норм та інструкцій з охорони праці.

Складання розділу з охорони праці колективного договору щодо порядку вирішення соціальних питань і питань з охорони праці має здійснюватись відповідно до «Спільних рекомендацій державних органів і профспілок щодо змісту розділу охорони праці у колективному договорі (угоді, трудовому договорі)».

Щодо найважливіших заходів з охорони праці на підприємстві з великими затратами праці, то на них, як правило, складаються календарні плани впровадження із застосуванням методів сіткового планування. Усі заходи з охорони праці повинні бути забезпечені проєктно-кошторисною та необхідною технічною документацією, фінансуванням і матеріальними ресурсами. При цьому грошові та матеріальні ресурси, передбачені на виконання конкретних заходів з охорони праці, забороняється використовувати на інші цілі. Фінансування робіт з охорони праці на підприємстві може здійснюватися як на рівні самого підприємства, так і на державному, регіональному та галузевому рівнях.

3.3.2. Організація та координація роботи з охорони праці на підприємстві

Основні положення організації охорони праці на виробництві. Закон «Про

охорону праці» зобов'язує роботодавця створити на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець повинен створити і забезпечити функціонування системи управління охороною праці, для чого він робить таке:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць та за їх підсумками вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує нормативні акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

▪ здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

▪ організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

▪ вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування на випадок виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

За порушення зазначених вимог роботодавець несе безпосередню відповідальність.

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Проєктування виробничих об’єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного й індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Не допускається будівництво, реконструкція, технічне переоснащення тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, виготовлення та впровадження нових для наданого підприємства технологій і зазначених засобів без попередньої експертизи робочого проєкту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може проводитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Роботодавець повинен одержати дозвіл на початок роботи та види робіт підприємства, діяльність якого пов’язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Перелік видів робіт, об’єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки визначається Кабінетом Міністрів України.

Експертиза проєктів, реєстрація, огляди, випробування тощо виробничих об’єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, прийняття їх в експлуатацію провадяться у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

У разі, коли роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням структурного підрозділу спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавець не провів належних заходів з їх усунення.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України.

Прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів проводиться за участю представників професійних спілок.

Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.

Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві. Нормативно-правовою базою для організації системи управління охороною праці на підприємстві (СУОПП) є Конституція України, Закон України «Про охорону праці», Кодекс законів про працю, закони Верховної Ради, постанови КМУ, укази Президента України, Національна програма поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, Закон України «Про охорону здоров’я», Закон України «Про пожежну безпеку», Система стандартів безпеки праці, правила, норми, інструкції та інші нормативно-правові акти про охорону праці, постанови і накази органів державного управління та нагляду.

Власники підприємств або уповноважені ними органи можуть розробляти на основі нормативно-правових актів і затверджувати власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах наданого підприємства, установи, організації. Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги державних нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші ніж ті, що містяться в державних нормах.

Компетенцією нормативних актів підприємства можуть бути:

- організація управління охороною праці на підприємстві;
- визначення обов'язків, прав та відповідальності служб і посадових осіб за дотриманням функцій щодо охорони праці;
- забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, усунення причин травматизму професійних і виробничо обумовлених захворювань;
- організація лабораторних досліджень умов праці, атестація робочих місць на відповідність чинним нормативам з охорони праці;
- внесення вимог нормативно-правових актів з охорони праці до технологічної і конструкторської документації, встановлення порядку проведення експертизи цієї документації щодо повноти викладення цих вимог;
- організація правильної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки (кранів, посудин, що працюють під тиском тощо);
- організація проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці, впровадження чіткої системи допуску до робіт з підвищеною небезпекою;
- встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках та робочих місцях;
- опрацювання й узгодження в установленому порядку та затвердження заходів щодо забезпечення безпеки працівників на певних роботах у разі відсутності в нормативно-правових актах з охорони праці конкретних вимог;
- визначення заходів щодо пожежної безпеки;

▪ організація забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, а також лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою підсоленою водою тощо;

▪ організація проведення попереднього (при влаштуванні на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;

▪ встановлення порядку ознайомлення працівника, з яким укладається трудова угода, з умовами праці на підприємстві, можливістю шкідливого впливу на здоров'я, пільгами та компенсаціями за роботу в шкідливих умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору;

▪ визначення порядку інформування працюючих про зміни в нормативних актах протягом дії трудового договору тощо.

Визначений перелік безумовно не є повним, і власник може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що виникають зі специфіки виробництва та вимог чинного законодавства.

Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом власника створюється комісія або робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Розробляється план опрацювання нормативного акта, який затверджується власником. Проєкт нормативного акта підприємства про охорону праці узгоджується зі службою охорони праці цього підприємства та юрисконсультами, з іншими зацікавленими службами, профспілками. Реєстрація та облік нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства, здійснюються у порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці. Закон України "Про охорону праці" зобов'язує роботодавця створити на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Згідно з цим законом керівники підприємств зобов'язані передбачати в посадових інструкціях працівників конкретні обов'язки, права та відповідальність за

виконання відповідних функцій з питань охорони праці.

Посадові інструкції повинні включати такі розділи: загальні положення, службові функції, службові обов'язки, права, відповідальність, взаємовідносини з іншими посадовими особами відповідно до займаної посади, і в кожному із перелічених вище розділів обов'язково повинні бути розглянуті питання охорони праці. Складаються посадові інструкції згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Як уже було зазначено, функція СУОПП щодо організації роботи з охорони праці передбачає встановлення, передусім, відповідних обов'язків, прав і відповідальності роботодавця та керівників і спеціалістів усіх рівнів щодо виконання ними існуючих вимог з охорони праці. Одним з основних завдань керівників та спеціалістів у структурі СУОПП є створення здорових і безпечних умов праці з урахуванням вимог існуючого законодавства про працю, Закону «Про охорону праці», стандартів ССБП, відповідних норм, правил і інструкцій та інших чинних нормативних актів з охорони праці.

Слід зазначити, що обов'язки посадових осіб підприємства необхідно максимально конкретизувати щодо функцій та завдань, які вони повинні виконувати в структурі СУОПП.

Для забезпечення у кожному структурному підрозділі підприємства, на кожному робочому місці умов праці, що відповідають вимогам чинних нормативно-правових актів з охорони праці, а також для забезпечення додержання відповідних прав працівників, які визначенні законодавством про охорону праці, роботодавець повинен, насамперед, забезпечити ефективне функціонування СУОПП, а саме:

- створити службу охорони праці і зобов'язати посадових осіб підприємства забезпечувати вирішення конкретних питань з охорони праці;
- затвердити посадові інструкції керівників структурних підрозділів підприємства щодо їх обов'язків, прав і відповідальності у сфері охорони праці та контролювати виконання покладених на них функцій;
- брати участь у розробці колективного договору в розділі охорони праці;

- реалізувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці та підвищення існуючого рівня безпеки виробництва;
- здійснювати необхідні профілактичні заходи в сфері охорони праці;
- забезпечувати усунення причин, що призводять до нещасних випадків та професійних захворювань, здійснювати контроль за виконанням профілактичних заходів, визначених у результаті роботи комісій з розслідування нещасних випадків;
- впроваджувати прогресивні безпечні технології, досягнення науки та техніки в галузі охорони праці, засоби автоматизації та механізації виробництва, існуючий позитивний досвід у сфері охорони праці тощо;
- забезпечувати належне утримання будівель, споруд і об'єктів, виробничого обладнання та устаткування, а також моніторинг за їх технічним станом;
- організовувати проведення аудиту з питань охорони праці, лабораторних досліджень параметрів виробничого середовища, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць на відповідність Гігієнічній класифікації умов праці в порядку і терміни, що встановлені законодавством, і за підсумками атестації вживати заходів щодо усунення виявлених недоліків;
- розробляти і затверджувати необхідні положення, інструкції та інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- встановлювати відповідно до державних нормативно-правових актів правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, на будівельних майданчиках, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях;
- безкоштовно забезпечувати працівників необхідною нормативно-правовою документацією з питань охорони праці;
- здійснювати постійний контроль за додержанням працівниками технологічних нормативів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, а також за використанням засобів колективного й індивідуального захисту;

- організовувати пропаганду щодо безпечних методів праці;
- вживати відповідних заходів щодо допомоги потерпілим від нещасних випадків, пожеж та аварій, залучати, в разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій, професійні рятувальні формування;
- організовує з працівниками ефективне співробітництво в галузі охорони праці тощо.

Роботодавець безпосередньо несе відповідальність за ефективність функціонування СУОПП і виконання вимог діючих нормативно-правових актів та чинного законодавства з охорони праці.

Щодо інших посадових осіб підприємства, то основну роботу з охорони праці у перелічених вище напрямках, як правило, повинен проводити головний інженер. У свою чергу головний механік повинен відповідати за безпеку всього виробничого обладнання, головний енергетик – за безпечну експлуатацію електро- та енергообладнання, головний економіст повинен забезпечувати своєчасне вирішення економічних питань у сфері охорони праці, головний бухгалтер – фінансування відповідних планів з охорони праці, виплату матеріального заохочення працівникам з урахуванням виконання ними відповідних завдань з охорони праці тощо. Посадові особи таких структурних підрозділів підприємства, як, наприклад, відділу матеріально-технічного забезпечення організовують матеріально-технічне забезпечення відповідних планів роботи з охорони праці, а також забезпечення працівників засобами колективного й індивідуального захисту; відділу капітального будівництва – забезпечують дотримання вимог безпеки праці при будівництві та ремонті; відділу стандартизації – організовують впровадження стандартів ССБП, здійснюють розробку стандартів підприємства та контролюють їх дотримання; відділу кадрів – організовують професійний добір, профорієнтацію та навчання працівників підприємства; юридичного відділу – забезпечують правову основу управління охороною праці на підприємстві тощо. Начальники виробничих цехів, дільниць, відділів, майстри, бригадири, завідувачі лабораторій та інші керівники основних виробничих підрозділів підприємства повинні здійснювати

контроль за дотриманням усіх вимог щодо охорони праці в своїх підрозділах та нести персональну відповідальність за їх виконання.

Оскільки згідно зі ст. 5 Закону «Про охорону праці» умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, то під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства та колективного договору.

Обов'язки працівників підприємства щодо виконання вимог охорони праці. Забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві неможливе без знання та виконання працівниками всіх вимог нормативних актів про охорону праці, що стосуються їхньої роботи, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням, використання засобів індивідуального та колективного захисту, додержання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, співробітництва з роботодавцем у справі охорони праці.

Обов'язком працівника, насамперед, є сумлінне ставлення до усіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець із вивчення вимог нормативних актів з охорони праці, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Кожен працівник повинен знати, що Закон «Про охорону праці» забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці. Якщо роботодавець не дотримується строків проведення чергового навчання (інструктажу), то працівник має право про це нагадати відповідному керівникові, а на прохання працівника проводиться додатковий інструктаж з питань охорони праці. Після навчання (інструктажу) працівник повинен отримати інструкцію з охорони праці за його професією.

Запорукою попередження більшості аварій і нещасних випадків на виробництві є неухильне дотримання працівниками вимог безпеки праці.

Порушення технологічного процесу, правил дорожнього руху, незастосування засобів індивідуального чи колективного захисту або недотримання інших вимог безпеки праці рано чи пізно призведе до тяжких наслідків. Тому невипадково у ст. 34 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" вказано, що якщо нещасний випадок трапився внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

Більше того, до Кодексу України про адміністративні правопорушення внесені доповнення про накладення штрафу на працівників за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці або невиконання законних вимог посадових осіб спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці щодо усунення порушень законодавства про охорону праці.

Під час роботи працівники повинні користуватися відповідним спецодягом. спецвзуттям і запобіжними пристосуваннями. Роботодавець зобов'язаний не допускати до роботи працівників, які відмовляються користуватися необхідними засобами індивідуального чи колективного захисту.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором. У колективному договорі, як правило, містяться зобов'язання працівників ретельно вивчати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати встановлений порядок безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов'язків і професій, а також правила поведінки на території підприємства у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках і робочих місцях; брати активну участь і проявляти ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці, подавати раціоналізаторські та інші пропозиції з цих питань тощо.

Невиконання працівником вимог нормативних актів з охорони праці є порушенням трудової дисципліни, яке спричиняє застосування до порушника

дисциплінарних стягнень згідно з чинним законодавством (догана, звільнення з роботи). Згідно зі ст. 17 Закону України "Про охорону праці" та ст. 169 КЗпП України, працівники при прийнятті на роботу і протягом трудової діяльності на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній і періодичний медичні огляди. Усі особи молодші вісімнадцяти років, незалежно від того, на яких роботах вони будуть працювати, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і надалі, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров’я пов’язане з умовами праці, то на його прохання або за ініціативою роботодавця може проводитися позачерговий медичний огляд.

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, термін і порядок його проведення затверджено наказом Міністерства охорони здоров’я України від 31 березня 1994 р. за № 45 за погодженням з Державним комітетом України з нагляду за охороною праці, Мінпраці, Міністерством соціального захисту України і Федерацією профспілок України.

Працівники, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності і відсторонені від роботи без збереження заробітної плати.

Співробітництво працівника з власником у справі охорони праці – це, перш за все, вжиття особисто працівником посильних заходів щодо усунення будь-якої загрозливої виробничої ситуації, яка може викликати нещасний випадок або аварію, вимога до відповідних служб підприємства щодо забезпечення працюючих засобами індивідуального і колективного захисту, проведення ремонту устаткування, повідомлення свого керівника або іншої посадової особи про небезпеку для життя і здоров’я працівників, інших громадян, навколишнього середовища тощо.

Сумлінне та ініціативне співробітництво працівника з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, бездоганне виконання

вимог нормативних актів з питань охорони праці, обов'язків за трудовим та колективним договором може бути підставою для заохочення працівника, надання йому переваг і пільг, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, існуючою на підприємстві системою управління охороною праці.

Служба охорони праці підприємства. На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до «Типового положення про службу охорони праці» НПАОП 0.00-4.35-04, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 р. № 255, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 01.12.2004 р. за № 1526/10125. Відповідно до того самого нормативного документу, на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

Згідно з Типовим положенням про службу охорони праці, ця служба виконує такі основні функції:

- опрацьовує ефективну цілісну систему управління охороною праці, сприяє удосконаленню діяльності у цьому напрямі кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи;
- проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці;

- складає разом зі структурними підрозділами підприємства комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (підвищення існуючого рівня охорони праці, якщо встановлені норми досягнуті), а також розділ «Охорона праці» у колективному договорі;
- проводить для працівників вступний інструктаж з питань охорони праці;
- організовує забезпечення працюючих нормативними актами з охорони праці; паспортизацію цехів, дільниць, робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці; облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій; підготовку статистичних звітів підприємства з питань охорони праці; розробку перспективних і поточних планів роботи підприємства щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці; роботу методичного кабінету охорони праці, пропаганду безпечних і нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, поширення засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів; допомогу комісії з питань охорони праці підприємства в опрацюванні необхідних матеріалів та реалізації її рекомендацій; підвищення кваліфікації і перевірку знань посадових осіб з питань охорони праці;
- бере участь у розслідуванні нещасних випадків та аварій; роботі комісії з питань охорони праці підприємства; роботі комісій з уведення в дію, реконструкції або технічного переозброєння об'єктів виробничого та соціального призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування; розробки положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства; роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці;
- сприяє впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, у тому числі ергономіки та прогресивних технологій, сучасних засобів колективного й індивідуального захисту працюючих, захисту населення та навколишнього середовища;

- розглядає листи, заяви та скарги працюючих з питань охорони праці;
- надає методичну допомогу керівникам структурних підрозділів підприємства у розробці заходів з питань охорони праці;
- готує проєкти наказів та розпоряджень з питань охорони праці, загальних для всього підприємства;
- розглядає факти наявності виробничих ситуацій, небезпечних для життя чи здоров'я працівників або людей, які їх оточують, і навколишнього природного середовища, а також у випадку відмови з цих причин працівників від виконання дорученої їм роботи;
- контролює дотримання чинного законодавства, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці; виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій та подань уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці; використання за призначенням коштів фонду охорони праці; відповідність нормативним актам про охорону праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів, засобів протиаварійного, колективного й індивідуального захисту працюючих; наявність технологічної документації на робочих місцях; своєчасне проведення навчання та інструктажів працюючих, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб і осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт; забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними засобами, санітарно-побутовими приміщеннями; надання працівникам пільг і компенсацій, пов'язаних із важкими та шкідливими умовами праці; використання праці неповнолітніх, жінок та інвалідів згідно з чинним законодавством; проходження медичних оглядів; виконання заходів, наказів, розпоряджень з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків і аварій, які визначені у актах розслідування;

- здійснює зв'язок з медичними закладами, з науковими та іншими організаціями з питань охорони праці, організовує впровадження їх рекомендацій.

Спеціалісти служби охорони праці мають право представляти підприємство в державних та громадських установах при розгляді питань охорони праці, безперешкодно в будь-який час відвідувати виробничі об'єкти, структурні підрозділи підприємства, порушувати клопотання про заохочення працівників, котрі беруть активну участь у підвищенні безпеки та покращенні умов праці, а у разі виявлення порушень охорони праці:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;
- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець

Комісія з питань охорони праці підприємства. З метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу на підприємстві відповідно до статті 16 Закону "Про охорону праці" може створюватися комісія з питань охорони праці.

Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки,

гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до Типового положення про службу охорони праці.

Основні завдання і повноваження комісії з питань охорони праці мають відповідати Типовому положенню про комісію з питань охорони праці підприємства (НПАОП 0.00-4.09-07), затвердженому наказом Держгірпромнагляду №55 від 21.03.07 р. і зареєстрованому Міністерством юстиції України 04.04.07 р. за №311/13578.

Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний і персональний склад, строк повноважень приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням роботодавця, органу трудового колективу та профспілкового комітету. Загальні збори (конференція) затверджують Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке розробляється за участю сторін на основі Типового положення.

Комісія формується на засадах рівного представництва осіб від роботодавця та трудового колективу. До складу комісії від роботодавця включаються спеціалісти з безпеки і гігієни праці, виробничої, юридичної та інших служб підприємства, від трудового колективу рекомендуються працівники усіх професій, уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, представники профспілки (профспілок).

Основними завданнями комісії є:

- захист законних прав та інтересів працівників у сфері охорони праці;
- підготовка, на основі аналізу стану безпеки та умов праці на виробництві, рекомендацій роботодавцю та працівникам щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в сфері охорони праці на підприємстві;
- узгодження, шляхом двосторонніх консультацій, позицій сторін у вирішенні практичних питань у сфері охорони праці з метою забезпечення поєднання інтересів держави, роботодавця та трудового колективу, кожного працівника, запобігання конфліктам.

Комісія має право:

▪ звертатися до роботодавця, органу самоврядування трудового колективу, профспілкових комітетів з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорони праці;

▪ створювати робочі групи з членів комісії для вироблення узгоджених рішень з конкретних питань охорони праці із залученням до їх складу на договірній основі за погодженням сторін відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду за охороною праці;

▪ одержувати від окремих працівників, служб підприємства, профспілкового комітету (комітетів) інформацію, необхідну для виконання функцій і завдань, передбачених Типовим положенням;

▪ встановлювати ступінь вини потерпілого та винуватця (в тому числі і роботодавця) нещасного випадку в порядку, що визначається трудовим колективом за поданням роботодавця та профспілкового комітету, при вирішенні питання про розмір одноразової допомоги, коли нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці і факт наявності його вини встановлено комісією з розслідування нещасних випадків;

▪ здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпечення працюючих засобами колективного й індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою підсоленою водою та станом санітарно-побутових приміщень;

▪ ознайомитись із будь-якими матеріалами з питань охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;

▪ вільного доступу на всі дільниці виробництва й обговорення з працюючими питань охорони праці.

Комісія може делегувати своїх представників для участі:

- у вирішенні разом із представниками державного нагляду за охороною праці конфліктів, пов'язаних із відмовою працівника виконувати доручену роботу з мотивів небезпечної для його здоров'я чи життя виробничої ситуації на підприємстві, де відсутня профспілкова організація;
- в обговоренні питань охорони праці роботодавцем, профспілковим комітетом чи органом самоврядування трудового колективу (за погодженням із цими органами).

Члени комісії виконують свої обов'язки, як правило, на громадських засадах. При залученні до окремих перевірок, проведенні навчання вони можуть звільнятися від основної роботи на передбачений колективним договором термін зі збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляються на квартал, півріччя чи рік і затверджуються нею. Рішення комісії оформляються протоколами та мають рекомендаційний характер, а впроваджуються в життя наказами роботодавця. При незгоді роботодавця з рекомендаціями комісії він дає аргументовану відповідь. Комісія не менше одного разу на рік звітує про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці. Відповідно до Закону України «Про охорону праці», на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності і видів їх діяльності, для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці створюється інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.

Завдання, повноваження та компетенція уповноважених трудових колективів з питань охорони праці регламентуються Типовим положенням про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці (НПАОП 0.00 – 4.11 – 07), затвердженим наказом Держгірпромнагляду №56 від 21.03.07 р. і зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 06.04.07 р. за № 316/13583.

На підставі Типового положення та з урахуванням специфіки виробництва підприємства опрацьовується Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці за участю представників власника підприємства або уповноваженого ним органу, представників трудових колективів і профспілок, яке надалі затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці обираються з-поміж досвідчених та ініціативних працівників на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства або цеху, дільниці, бригади тощо. Їх чисельність визначається залежно від конкретних умов виробництва та необхідності забезпечення безперервного громадського контролю за станом безпеки й умов праці в кожному виробничому підрозділі. Навчання з питань охорони праці уповноважені трудових колективів проходять за рахунок власника та відповідно до програми, розробленої службою охорони праці підприємства і погодженої з представниками трудового колективу та профспілок та затвердженої керівництвом підприємства. Забезпечення уповноважених трудових колективів з питань охорони праці правилами, інструкціями й іншими нормативними документами і довідковими матеріалами з питань охорони праці також здійснюється за рахунок власника підприємства. Методичне керівництво роботою уповноважених з питань охорони праці здійснює служба охорони праці підприємства та органи самоврядування трудових колективів. Уповноважені з питань охорони праці можуть бути одночасно і представниками профспілки з цих питань.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці не рідше одного разу на рік звітують про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу, яким вони були обрані.

Відповідно до своїх функціональних обов’язків уповноважені трудових колективів з питань охорони праці на виробництві зобов’язані постійно здійснювати контроль за такими:

▪ відповідністю умов праці на робочих місцях чинному законодавству та нормативним актам з охорони праці;

▪ безпекою технологічних процесів, машин, механізмів, виробничого обладнання, устаткування та інших засобів виробництва;

▪ станом засобів колективного й індивідуального захисту, що використовуються працівниками; санітарно-побутовими умовами; станом аварійної та пожежної сигналізації, шляхів евакуації тощо;

▪ забезпеченням працюючих спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, мийними засобами тощо;

▪ використанням праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;

▪ діючим режимом праці та відпочинку;

▪ наданням пільг і компенсацій працівникам за роботу у шкідливих та важких умовах праці;

▪ відшкодуванням власником збитків працівникам у разі пошкодження їх здоров'я;

▪ проведенням навчання, інструктажів і перевірки знань працівників з питань охорони праці;

▪ проходженням працівниками попереднього та періодичних медичних оглядів;

▪ забезпеченням працівників інструкціями та положеннями з охорони праці, що діють у межах підприємства, та за додержанням працівниками в процесі роботи вимог цих нормативних актів;

▪ використанням фонду охорони праці підприємства за призначенням;

▪ своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків і професійних захворювань;

▪ виконанням наказів, розпоряджень, заходів з питань охорони праці, в тому числі заходів з усунення причин нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та пожеж, що були визначені в актах розслідування;

▪ наявністю і станом наочних засобів пропаганди та інформації з питань охорони праці на підприємстві.

Уповноважені трудових колективів із питань охорони праці зобов'язані брати активну участь у такому:

▪ розробленні розділу з охорони праці в колективному договорі (угоді);

▪ здійсненні комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;

▪ усуненні причин, що призводять до виникнення нещасних випадків і професійних захворювань;

▪ роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць щодо їх відповідності чинним нормативним актам з охорони праці;

▪ розслідуванні нещасних випадків і професійних захворюваннях на виробництві, якщо потерпілий не є членом профспілки;

▪ розгляді факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього середовища, а також у випадку відмови працівника виконувати з цих причин доручену йому роботу;

▪ розгляді, за необхідності, листів, заяв і скарг працівників з питань охорони праці;

▪ підготовці та проведенні оглядів, конкурсів, рейдів з питань охорони праці.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці мають право:

▪ безперешкодно перевіряти стан охорони та гігієни праці, додержання працівниками нормативних актів з охорони праці на підприємстві;

▪ подавати пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативних актів з охорони праці в структурних підрозділах підприємства, при цьому ці пропозиції є обов'язковими для їх розгляду власником, а також здійснювати контроль за їх реалізацією;

▪ вимагати від керівників виробничих підрозділів припинення роботи на робочих місцях у разі створення загрози життю або здоров'ю працюючих;

▪ вносити пропозиції щодо притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти з охорони праці;

▪ брати участь у перевірках стану безпеки й умов праці, які проводяться посадовими особами органів державного нагляду і громадського контролю за охороною праці, міністерствами, відомствами, виробничими об'єднаннями, підприємством, місцевими органами державної виконавчої влади;

▪ бути обраними до складу комісії з питань охорони праці на підприємстві;

▪ бути представниками трудових колективів з питань охорони праці в районних, міських, міжрайонних, окружних та товариських судах тощо.

Особи, що створюють перешкоди для діяльності уповноважених трудових колективів із питань охорони праці, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством України.

У трудовому договорі повинні бути передбачені відповідні гарантії прав уповноважених трудових колективів з питань охорони праці щодо можливого їх відсторонення від роботи з ініціативи власника або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності.

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці можуть бути відкликані до закінчення терміну своїх повноважень у разі незадовільного виконання своїх функціональних обов'язків, але тільки за рішенням загальних зборів (конференції) трудових колективів, якими їх було обрано.

Навчання та перевірка знань з питань охорони праці. Мета та загальні принципи навчання з питань охорони праці. Найоптимальніший шлях боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями на виробництві – це попередження працюючих про ці небезпеки, зокрема, навчання тому, як запобігати їх виникненню. Навчання, системне та систематичне підвищення рівня знань працівників на виробництві – один з основних принципів державної політики в галузі охорони праці, фундаментальна основа виробничої безпеки та санітарії, необхідна умова удосконалення управління охороною праці і забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям на виробництві.

До основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій та методологічних основ діючої в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці належать:

- наступність і безперервність навчання з питань та охорони праці усіх вікових категорій населення України;
- навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих;
- навчання з питань охорони праці студентів вищих навчальних закладів освіти й учнів професійно-технічних закладів освіти;
- навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, при прийнятті на роботу та в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботи, де є потреба у професійному доборі; інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт.

Основним нормативним документом, що встановлює порядок та види навчання і перевірки знань з охорони праці є «Типове положення про навчання з питань охорони праці», затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005, № 15, із змінами до нього, затвердженими у 2019 р. (далі Типове положення). Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, асоціаціями, концернами, корпораціями, іншими об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та видів діяльності.

На підприємствах на основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва та вимог державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці розроблюються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими повинні бути ознайомлені працівники.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, учні, курсанти, слухачі та студенти під час трудового і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки на випадок виникнення аварії.

На підприємствах на основі Типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці, розробляються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формуються плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, які мають бути оприлюднені роботодавцем.

Організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників, у тому числі під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємстві здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким роботодавцем доручено організацію цієї роботи.

Навчання з питань охорони праці щодо організації навчального процесу (матеріально-технічне забезпечення, формування навчальних груп, розробка навчально-тематичних планів і програм, форм навчальної документації та порядок їх ведення тощо) здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства.

Навчання з питань охорони праці може проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних видів навчання – модульного, дистанційного тощо, а також з використанням технічних засобів навчання: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів.

Особи, які суміщують професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці як з їхніх основних професій, так і за професіями, що суміщуються.

Перед перевіркою знань з питань охорони праці на підприємстві для працівників організується навчання: лекції, семінари та консультації.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці (далі – комісія) підприємства, склад якої затверджується наказом (розпорядженням) роботодавця. Головою комісії призначається керівник підприємства або його заступник, до службових обов'язків яких входить організація роботи з охорони праці, а в разі потреби створення комісій в окремих структурних підрозділах їх очолюють керівник відповідного підрозділу чи його заступник.

До складу комісії підприємства входять спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, представник профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці. До складу комісії підприємства можуть залучатися страхові експерти з охорони праці відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України (ФСС) та викладачі охорони праці, які проводили навчання. Комісія вважається правочинною, якщо до її складу входять не менше трьох осіб.

Усі члени комісії у порядку, встановленому Типовим положенням, повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Перелік питань для перевірки знань з охорони праці працівників, з урахуванням специфіки виробництва, складається членами комісії та затверджується роботодавцем.

Формою перевірки знань з питань охорони праці працівників є тестування, залік або іспит. Тестування проводиться комісією за допомогою технічних засобів (автоекзаменатори, модульні тести тощо), залік або іспит – за екзаменаційними білетами у вигляді усного або письмового опитування.

Тестування, залік або іспит можуть проводитися у формі дистанційної перевірки знань. Дистанційна перевірка знань здійснюється за умови:

– забезпечення візуальної аутентифікації того, хто проходить перевірку знань з питань охорони праці;

– особистої присутності членів комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

Дистанційна перевірка знань реалізується шляхом передачі відео-, аудіо-, графічної та текстової інформації у синхронному режимі.

Результат перевірки знань з питань охорони праці оформлюється протоколом засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

Особам, які під час перевірки знань з охорони праці виявили задовільні результати, видається посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці. При цьому в протоколі та посвідченні у стислій формі зазначається перелік основних нормативно-правових актів з охорони праці та з безпечного виконання конкретних видів робіт, в обсязі яких працівник пройшов перевірку знань.

Питання щодо необхідності видачі посвідчень про перевірку знань з питань охорони праці на підприємстві або необхідності працівникам мати їх при собі під час виконання трудових обов'язків вирішується роботодавцем.

Працівникам, які проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці на своєму підприємстві, видача посвідчень є обов'язковою лише тим, хто виконує роботи підвищеної небезпеки.

При незадовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці працівники протягом одного місяця повинні пройти повторне навчання і повторну перевірку знань.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці.

Організаційне забезпечення роботи комісії (організація проведення перевірки знань з питань охорони праці, оформлення, облік і зберігання протоколів перевірки знань, оформлення і облік посвідчень про перевірку знань

з питань охорони праці) покладається на суб'єкт господарювання, яким проводилось навчання з питань охорони праці. Термін зберігання протоколів перевірки знань з питань охорони праці не менше 5 років.

Відповідальність за організацію і здійснення інструктажів, навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці покладається на роботодавця.

Представники профспілок, уповноважені найманими працівниками особи як члени постійно діючих комісій з перевірки знань з питань охорони праці, проходять навчання з питань охорони праці відповідно до Типового положення, а перевірку знань у порядку, визначеному відповідними громадськими організаціями, – за участю представника Держпраці.

Страхові експерти з охорони праці Фонду як члени постійно діючих комісій з перевірки знань з питань охорони праці проходять навчання з питань охорони праці відповідно до Типового положення, а перевірку знань у порядку, визначеному правлінням Фонду, – за участю представника Держпраці.

Спеціальне навчання і перевірка знань з питань охорони праці. Посадові особи та інші працівники, безпосередньо зайняті на роботах, зазначених у Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15 та зареєстрованому в Міністерстві юстиції України від 15.02.2005 № 232/10512, та Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженому наказом МОЗ та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.94 № 263/121 і зареєстрованому Міністерством юстиції України 25.01.95 з № 18/554 (далі – роботи підвищеної небезпеки), проходять спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Спеціальне навчання з питань охорони праці може проводитись як безпосередньо на підприємстві, так і навчальним центром.

У разі здійснення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві спеціальне навчання з питань охорони праці є складовою зазначеної професійної підготовки.

Спеціальне навчання з питань охорони праці проводиться роботодавцем на підприємстві за навчальними планами та програмами, які розробляються з урахуванням конкретних видів робіт, виробничих умов, функціональних обов'язків працівників і затверджуються наказом (розпорядженням) роботодавця.

Перевірка знань з питань охорони праці після проведення спеціального навчання здійснюється:

- комісією підприємства (якщо навчання проводилось безпосередньо на підприємстві);
- комісією відповідного територіального органу Держпраці за участю відповідних профспілок (якщо навчання проводилось у навчальному центрі);
- у порядку, визначеному абзацами другим, третім пункту 5.3 глави 5 цього Типового положення (якщо навчання проводилось у галузевому навчальному центрі).

До складу комісії можуть залучатися особи, які пройшли навчання та перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

У разі неможливості створити комісію з перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві, яке входить в об’єднання підприємств, перевірка знань здійснюється комісією іншого підприємства – учасника об’єднання.

Навчання і перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб. Перелік посад посадових осіб, які проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, навчаються згідно з типовими тематичним планом і програмою навчання з питань охорони праці посадових осіб.

Перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, заступники керівників обласних, Київської міської державної адміністрації, посадові особи Держпраці; керівники об'єднань

підприємств, керівники підприємств (чисельністю понад 1000 працівників), керівники служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств (крім членів комісій окремих структурних підрозділів), керівники та викладачі кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, керівники і штатні викладачі галузевих навчальних центрів проходять навчання у навчальних центрах.

Перевірка знань з питань охорони праці цієї категорії посадових осіб проводиться комісією, створеною наказом Держпраці. Очолює комісію голова (заступник голови), до складу комісії входять посадові особи Держпраці та її територіальних органів, а також представники відповідних профспілок.

До складу комісії можуть також залучатися представники інших органів Державного управління охороною праці викладачі охорони праці головного навчально-методичного центру Держпраці та інші викладачі, які проводили відповідне навчання (за згодою).

Посадові особи районних державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням охорони праці; спеціалісти науково-дослідних, конструкторських, проєктних і технологічних відділів, які займаються проведенням експертизи проєктно-конструкторської документації, на яку поширюються вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, а також ті, які виконують розробки з питань охорони праці; керівники підприємств чисельністю менше 1000 працівників, керівники служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці підприємств (крім членів комісій окремих структурних підрозділів) проходять навчання з питань охорони праці у навчальних центрах або галузевих навчальних центрах.

Перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб, які пройшли навчання у галузевих навчальних центрах, проводиться комісією, створеною наказом вищого органу. Очолює комісію керівник або заступник керівника цього органу, до службових обов’язків якого входить організація роботи з охорони праці, чи керівник служби охорони праці цього органу.

До складу комісії входять представники відповідних профспілок і можуть залучатися представники органів Державного управління охороною праці, а також штатні викладачі галузевого навчального центру, де проводилось навчання (за згодою).

Перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб, які пройшли навчання в навчальних центрах, проводиться комісією відповідного територіального органу Держпраці за участю представників інших органів державного управління охороною праці або комісією, створеною місцевим органом виконавчої влади за участю відповідних профспілок.

Посадові особи проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці стосовно робіт, що входять до їх функціональних обов'язків, безпосередньо на підприємстві.

Під час навчання перевірку знань з питань охорони праці в обсязі виконуваної ними роботи проходять особи, відповідальні за технічний стан і безпечну експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, та посадові особи, службові обов’язки яких пов’язані з таким:

а) керівництвом та контролем за виконанням робіт підвищеної небезпеки;

б) будівництвом, експлуатацією, реконструкцією, технічним пере-оснащенням, консервацією та ліквідацією об’єктів підвищеної небезпеки;

в) розробкою проєктів, технологічних регламентів та іншої технічної документації для робіт підвищеної небезпеки;

г) підготовкою персоналу для обслуговування машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки;

д) розробкою нормативно-технічних документів з питань виготовлення, монтажу та експлуатації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки й об’єктів підвищеної небезпеки.

Позачергове навчання і перевірка знань посадових осіб, а також фахівців з питань охорони праці проводяться при переведенні працівника на іншу роботу або призначенні його на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці.

Посадові особи, у тому числі фахівці з питань охорони праці підприємств, де стався нещасний випадок (професійне отруєння) груповий або зі смертельним наслідком, повинні протягом місяця пройти позачергове навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку, встановленому Типовим положенням, якщо комісією з розслідування встановлено факт порушення ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

Позачергове навчання з метою ознайомлення з новими нормативно-правовими актами з охорони праці може проводитися у формі семінарів.

Організація проведення інструктажів з питань охорони праці. Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці (далі – інструктажі) поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

– з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;

– з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;

– з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;

– з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних і наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються роботодавцем.

Запис про проведення вступного інструктажу для осіб, які приймаються на роботу відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця, робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів:

- до початку трудового або професійного навчання;
- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу.

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці, що діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах підвищеної небезпеки – 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт – 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
- при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
- при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів – для робіт підвищеної небезпеки, а для решти робіт – понад 60 днів.

Позаплановий інструктаж з учнями, студентами, курсантами, слухачами проводиться під час проведення трудового і професійного навчання при порушеннях ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Позаплановий інструктаж може проводитись індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при ліквідації аварії або стихійного лиха;

- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів та їх допуск до роботи, особа, яка проводила інструктаж, робить запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою (за її наявності).

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів – не обов'язково.

Перелік професій і посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з

безпосереднім обслуговуванням об’єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

Тематика та порядок проведення інструктажів з питань охорони праці для учнів, курсантів, слухачів, студентів під час трудового і професійного навчання у навчальних закладах визначаються нормативно-правовими актами в галузі освіти.

Стажування, дублювання і допуск працівників до роботи. Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2–15 змін або дублювання протягом не менше шести змін.

Стажування або дублювання проводиться, як правило, під час професійної підготовки на право виконання робіт підвищеної небезпеки у випадках, передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці.

Працівники, функціональні обов’язки яких пов’язані із забезпеченням безаварійної роботи об’єктів підвищеної небезпеки або з виконанням окремих робіт підвищеної небезпеки (теплові та атомні електричні станції, гірничодобувні підприємства, інші подібні об’єкти, порушення технологічних режимів яких являє загрозу для працівників та навколишнього середовища), до початку самостійної роботи повинні проходити дублювання з обов’язковим проходженням у цей період протиаварійних і протипожежних тренувань відповідно до плану ліквідації аварій.

Допуск до стажування (дублювання) оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця. У наказі (розпорядженні) визначається тривалість стажування (дублювання) та вказується прізвище і ініціали працівника, відповідального за проведення стажування (дублювання).

Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування (дублювання), а також тривалість стажування (дублювання) визначаються керівником підприємства відповідно до нормативно-правових актів з охорони

праці. Тривалість стажування (дублювання) залежить від стажу і характеру роботи, а також від кваліфікації працівника.

Роботодавцю надається право своїм наказом (розпорядженням) звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше 3 років або переводиться з одного підрозділу до іншого, де характер роботи та тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються.

Стажування (дублювання) проводиться за програмами для конкретної професії, які розробляються на підприємстві відповідно до функціональних обов'язків працівника і затверджуються роботодавцем (керівником структурного підрозділу).

Стажування (дублювання) проводиться на робочих місцях свого або іншого подібного за технологією підприємства. У процесі стажування працівники повинні виконувати роботи, які за складністю, характером, вимогами безпеки відповідають роботам, що передбачаються функціональними обов'язками цих працівників.

У процесі стажування (дублювання) працівник повинен:

- закріпити знання щодо правил безпечної експлуатації технологічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;
- оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях у нормальних і аварійних умовах;
- засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог безпеки праці.

Після закінчення стажування (дублювання) та при задовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці наказом (розпорядженням) роботодавця (або керівника структурного підрозділу) працівник допускається до самостійної роботи, про що робиться запис у журналі реєстрації інструктажів, у протилежному випадку, якщо працівник не оволодів

необхідними виробничими навичками чи отримав незадовільну оцінку з протиаварійних та протипожежних тренувань, то стажування (дублювання) новим наказом (розпорядженням) може бути продовжено на термін не більше двох змін.

Права працівників на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Працівники, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються:

- лікувально-профілактичним харчуванням;
- молоком або рівноцінними харчовими продуктами;
- газованою солоною водою.

Ця категорія працівників також має право на:

- оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення;
- скорочення тривалості робочого часу;
- додаткову оплачувану відпустку;
- пільгову пенсію;
- оплату праці у підвищеному розмірі, та на інші пільги та компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку.

Також роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою) працівникам пільги і компенсації, що не передбачені чинним законодавством.

Протягом дії трудового договору роботодавець повинен своєчасно інформувати працівника про зміни у виробничих умовах та в розмірах пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надаються йому додатково.

Основною задачею охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці і на цій основі зменшення частково або повністю всіх видів пільг і компенсацій, але доти, доки залишаються важкі фізичні роботи, доки залишаються робочі місця, на яких присутні шкідливі виробничі фактори, працюючим на них та їхнім роботодавцям необхідно дотримуватись правил надання всіх передбачених законом пільг та компенсацій, для того, щоб зменшити негативний вплив цих чинників на здоров’я.

Лікувально-профілактичне харчування (ЛПХ) є засобом підвищення опору організму людини впливу шкідливих виробничих факторів, зниження захворюваності і запобігання передчасній втомі. Безкоштовне ЛПХ надається лише тим працівникам, які виконують важку роботу в деяких спеціальних умовах (підземні роботи, металургія тощо), згідно з Переліком виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безплатне одержання лікувальнопрофілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці, затвердженим Постановою Держкомпраці СРСР і Президією ВЦРПС від 7 січня 1977 р. № 4/П-1. Харчування надається працівникам у ті дні, коли вони фактично виконували роботи на виробництвах, передбачених цим Переліком.

Безкоштовне молоко в кількості 0,5 л видається працівникам, які знаходяться в контакті з хімічними речовинами або фізичними виробничими факторами відповідно до Медичних показників для безплатної видачі молока або інших рівноцінних продуктів робітникам і службовцям, безпосередньо зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці, затвердженими Міністерством охорони здоров'я СРСР 22.05. 1968 р. Безкоштовна видача молока має ціль підвищення опору організму робочого дії токсичних речовин та фізичних факторів, які викликають порушення функції печінки, білкового і мінерального обміну, подразнення слизових оболонок верхніх дихальних шляхів. Молоко нормалізує обмінні процеси і функції організму людини і сприяє більш швидкому відновленню нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини. Для працюючих, що мають контакт зі свинцем або речовинами, які містять свинець, замість молока видаються продукти, що містять 8–10 г пектину (киселі, мармелад, концентрат пектину з чаєм або фруктові соки).

При роботі в умовах підвищених температур та інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення. З потом із організму працівника виділяється ряд необхідних солей. Для збереження нормального стану організму в таких умовах велике значення має раціональний питний

режим. Вживання підсоленої газованої води поряд з іншими санітарно-гігієнічними заходами дозволяє зменшити шкідливу дію високої температури і променистого тепла.

Оплачувані перерви санітарно-гігієнічного призначення надаються тим, хто працює в холодну пору року на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях, вантажникам, розробникам програм та операторам ВДТ ЕОМ, операторам комп'ютерного набору та деяким іншим категоріям працівників.

Скорочена тривалість робочого часу за роботу із шкідливими умовами праці надається згідно Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02. 2001 р. №163.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів згідно ст. 7 Закону України «Про відпустки» (ред. 2020 року) надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Право на пільгову пенсію регулюється Постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 1994 р. № 162 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах». Цією Постановою затверджено Список №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, та Список № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників з шкідливими і

особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Пільгова пенсія надається за списком № 1 чоловікам при досягненні 50 років, жінками 45, за списком № 2 – чоловікам – 55, жінкам – 50.

Надбавки до заробітної плати за роботу в шкідливих умовах праці встановлюються на підставі атестації робочих місць у розмірі до 12 %, а за роботу в особливо шкідливих умовах праці – в розмірі до 24 %.

Видача працівникам спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про охорону праці» та ст. 163 КЗпПУ на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими температурними умовами, робітникам і службовцям видаються безплатно відповідно до норм спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ).

Наказом Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804 затверджено Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (далі – Мінімальні вимоги). Наказ набрав чинності 15.01.2019, з дня його офіційного опублікування в «Офіційному віснику» № 4, 2019. Отже, від цієї дати НПАОП 0.00-4.01-08 «Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту», затвердженого наказом Держгірпромнагляду від 24.03.2008 р. № 53 є таким, що втратило чинність. Мінімальні вимоги поширюються на суб'єктів господарювання (як юридичних, так і фізичних осіб, що є роботодавцями) незалежно від форм власності та організаційно-правової форми, які у своїй діяльності використовують ЗІЗ.

Поняття «ЗІЗ» у Мінімальних вимогах означає всі засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту, а також будь-які пристосування, аксесуари чи змінні компоненти, призначені для цієї мети. Під час обрання ЗІЗ мають:

відповідати ступеню існуючих ризиків для життя та здоров'я працівників та не призводити до будь-якого збільшення рівня цього ризику;

відповідати існуючим на робочому місці умовам;

підходити користувачеві після необхідного регулювання.

Облік видачі та повернення ЗІЗ здійснюють у Особистій картці обліку спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту (за новою формою згідно з додатком 1 до Мінімальних вимог).

За порушення Мінімальних вимог – штраф. Для роботодавців безоплатне забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими ЗІЗ за встановленими нормами є обов'язковим мінімумом безоплатної видачі ЗІЗ. Порушення цих норм є порушенням законодавства про охорону праці.

Згідно зі ст. 43 Закону України «Про охорону праці» максимальний розмір штрафу, який накладає Держпраці за результатами перевірки, не може перевищувати 5 % середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної та фізичної особи, що використовує найману працю.

Крім того, передбачені і інші види відповідальності, у тому числі адміністративна. Так, порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці (крім порушення встановленого порядку повідомлення про нещасний випадок на виробництві) тягне за собою накладення штрафу, зокрема, на посадових осіб підприємств та фізосіб-підприємців – від 20 до 40 нмдг (від 340 грн до 680 грн) (ч. 5 ст. 41 КУпАП). *ЗІЗ видаються працівникам згідно з встановленими нормами і строками носіння незалежно від форм власності та галузі виробництва.*

З урахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативних актів з охорони праці, за узгодженням з представниками профспілкових органів, за рішенням трудового колективу підприємства працівникам може видаватися спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту понад передбачені норми.

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботодавець може за погодженням з уповноваженим з охорони праці трудового колективу і

профспілками замінювати: комбінезон – костюмом і навпаки; черевики (напівчоботи) – чоботами і навпаки, валянки – чоботами кирзовими тощо. Заміна одних видів спеціального одягу і спеціального взуття на інші не повинна погіршувати їх захисні властивості. У тих випадках, коли засоби індивідуального захисту не вказані в Типових галузевих нормах, але передбачені нормативними актами з охорони праці, вони повинні бути видані працівникам залежно від характеру і умов робіт, що виконуються, на строк носіння – до зношення.

ЗІЗ, що видаються працівникам, повинні відповідати характеру і умовам їхнього застосування і забезпечувати безпеку праці. ЗІЗ, що надходять на підприємство, обов'язково перевіряються на їх відповідність вимогам стандартів та технічних умов, для чого створюється комісія з представників адміністрації, профспілкової організації та уповноваженого з охорони праці трудового колективу підприємства. У випадку невідповідності ЗІЗ вимогам нормативно-технічної документації роботодавець у встановленому порядку подає рекламації постачальникам із застосуванням заходів майнової відповідальності.

ЗІЗ, що видаються працівникам, є власністю підприємства, обліковуються як інвентар і підлягають обов'язковому поверненню при: звільненні, переведенні на тому ж підприємстві на іншу роботу, для якої видані засоби не передбачені нормами, а також по закінченні строків їх носіння замість одержуваних нових.

Придбання ЗІЗ здійснюється у суб'єктів господарювання, які виробляють та/або реалізують продукцію відповідно до чинного законодавства, за умови, що ЗІЗ, які закуповують, мають позитивний висновок державної санітарно-епідеміологічної експертизи, сертифікат відповідності чи свідоцтво про визнання відповідності, задовольняють вимоги Технічного регламенту з підтвердження відповідності засобів індивідуального захисту, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 27.09.2004 № 208, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 13.10.2004 за № 1307/9906 та вимоги стандартів,

наведених у Переліку національних стандартів, добровільне застосування яких може сприйматись як доказ відповідності засобів індивідуального захисту вимогам Технічного регламенту з підтвердження відповідності засобів індивідуального захисту, затвердженому наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р. № 374.

При визначенні потреби в ЗІЗ роботодавець повинен передбачати спеціальний одяг і спеціальне взуття окремо для чоловіків і жінок, вказуючи найменування ЗІЗ, враховуючи їх моделі, найменування нормативних документів (ДСТУ, ГОСТ, ТУ тощо), призначення ЗІЗ за захисними властивостями, розмір і зріст, а для захисних касок і запобіжних поясів – типорозміри.

Якщо існування більше одного шкідливого та/чи небезпечного виробничого фактора робить необхідним для працівника носіння одночасно більше одного ЗІЗ (наприклад захисної каски, лицьового щитка чи захисних окулярів, шумозахисних навушників), вони повинні бути сумісними та ефективними проти існуючої небезпеки (небезпек).

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботодавець може за погодженням з профспілковою організацією підприємства (уповноваженою найманими працівниками особою з питань охорони праці, за відсутності профспілок) замінювати: комбінезон на костюм і навпаки; костюм – напівкомбінезоном з сорочкою (блузою) або сарафаном з блузою; костюм з сукна на костюм з вогнезахисним або кислотозахисним просоченням, костюм брезентовий на костюм з вогнезахисним або водовідштовхувальним просоченням; черевики (напівчоботи) шкіряні – чоботами гумовими і навпаки, черевики (напівчоботи) – чоботами і навпаки, валянки – чоботами і навпаки.

У разі заміни одних видів спеціального одягу та спеціального взуття на інші не повинні погіршуватись їх захисні властивості та умови праці для користувача.

У тих випадках, коли такі засоби індивідуального захисту, як запобіжний пояс, діелектричні калоші і рукавиці, діелектричний гумовий килимок, захисні

окуляри та щитки, респіратор, протигаз, захисний шолом, підшоломник, накомарник, каска, наплічники, налокітники, саморятівники, шумозахисні навушники, вкладки чи шоломи, світлофільтри, віброзахисні рукавиці та інші ЗІЗ не вказані в Нормах безплатної видачі ЗІЗ, але передбачені іншими нормативно-правовими актами з охорони праці (правилами, інструкціями з охорони праці тощо), вони повинні бути видані працівникам залежно від характеру й умов робіт, що виконуються, на строк носіння – до зношення.

Роботодавець забезпечує приймання і перевірку ЗІЗ, що надходять на підприємство, на їх відповідність вимогам нормативних документів (ДСТУ, ГОСТ, ТУ), для чого створюється комісія з представників адміністрації, профспілкової організації підприємства (уповноваженої найманими працівниками особи з питань охорони праці, за відсутності профспілок).

У випадку невідповідності спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ вимогам нормативно-технічної документації роботодавець у встановленому порядку вживає заходів з повернення або заміни неякісних ЗІЗ відповідно до актів законодавства та укладеного договору.

Порядок видачі та зберігання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту. ЗІЗ видаються працівникам безплатно, є власністю підприємства, обліковуються як інвентар і підлягають обов’язковому поверненню при: звільненні з підприємства, переведенні на тому ж підприємстві на іншу роботу або інше робоче місце, зміні виду робіт, уведенні нових технологій, уведенні нових або заміні наявних знарядь праці та в інших випадках, коли використання виданих ЗІЗ не є необхідним, а також по закінченні строків їх використання замість одержуваних нових ЗІЗ.

Роботодавець може видавати працівникам два комплекти спецодягу на два строки використання (носіння) залежно від умов праці та можливості обслуговування ЗІЗ.

Спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші ЗІЗ, що видаються працівникам, повинні відповідати характеру й умовам їхнього застосування та захисту від існуючих небезпек, підходити працівникові за розміром і зростом

(за необхідності – після відповідного регулювання), не повинні самі призводити до збільшення ризику.

У разі передчасного зношення ЗІЗ не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших ЗІЗ за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

За відсутності документів, що підтверджують ціну, компенсація витрат здійснюється за роздрібними цінами виробника або постачальника. Вартість ЗІЗ уточнюється бухгалтерією підприємства. Якщо витрати перевищують роздрібні ціни, компенсація різниці може бути виплачена, якщо це обумовлено в колективному договорі.

У випадку дострокового зносу, пропажі ЗІЗ із встановлених місць їх зберігання або псування і неможливості відновлення роботодавець зобов'язаний безоплатно видати працівнику інший придатний засіб індивідуального захисту на умовах, передбачених колективним договором.

ЗІЗ, що були в користуванні, видаються іншим працівникам тільки після відновлення їх придатності (за визначених інструкціями з їх експлуатації процедур щодо ремонту та заміни деталей ЗІЗ) і в належному гігієнічному стані. Строк використання таких ЗІЗ залежно від їх зношеності встановлюється роботодавцем за погодженням з профспілковою організацією підприємства (уповноваженою найманими працівниками особою з питань охорони праці за відсутності профспілок), що має бути обумовлено у колективному договорі, і повинен враховувати характер небезпеки, тривалість перебування працівника під її дією, характеристику робочого місця працівника та не може перевищувати строків використання відповідних ЗІЗ, що видаються в індивідуальне користування згідно з Нормами безплатної видачі ЗІЗ.

Чергові ЗІЗ повинні утримуватися у призначеному для зберігання приміщенні в належному гігієнічному стані. Вони видаються під відповідальність керівників робіт або керівників змін.У випадку інфекційного захворювання працівника спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби

індивідуального захисту, якими він користувався, і приміщення, в якому вони зберігались, повинні бути піддані дезинфекції дезстанціями або дезвідділеннями санепідстанцій.

Спеціальне взуття підлягає регулярному чищенню і змащуванню, для чого працівникам повинні бути забезпечені відповідні умови (місця для чищення взуття, щітки, мазі тощо).

Трудові спори з питань видачі і користування спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту розглядаються комісіями по трудових спорах.

3.3.3.Мотивація та стимулювання роботи з охорони праці на підприємстві

Стимулювання охорони праці – неодмінна умова попередження виробничого травматизму та профілактики профзахворювань.

На державному рівні стимулювання охорони праці регулюються законодавчими актами і, передусім, Законом «Про охорону праці», в якому цьому питанню присвячено окремий розділ, та Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Ці закони визначають, що при розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства за умови досягнення належного стану охорони праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів може бути встановлено знижку. За високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці встановлюється надбавка до розміру страхового внеску.

Згідно ст. 26 Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов’язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним чи фізичним особам. Роботодавець також відшкодовує витрати на

проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці роботодавці притягаються до сплати штрафу. Якщо на роботодавця протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, він втрачає право на знижку страхового тарифу.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції ФСС може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва.

Таким чином, штрафні санкції, а також збільшені страхові виплати, що повинні здійснюватися роботодавцем у випадку незадовільної роботи з охорони праці, наявності фактів травмування працівників та профзахворювань, сьогодні досить значні, тому змушують його замислитись, що краще: зазнавати величезних збитків, котрі інколи можуть призвести до повного банкрутства, не займаючись охороною праці, чи своєчасно вкласти прийнятні кошти у профілактичні заходи, зберігши при цьому життя та здоров’я людей, та не конфліктувати з Законом. Справжній власник, безумовно, обере другий варіант.

Серед існуючих стимулюючих заходів, що передбачені законодавством на рівні підприємства, слід відзначити:

- отримання підприємствами на безповоротній основі фінансової допомоги ФСС для розв’язання особливо гострих проблем з охорони праці;
- отримання безкоштовних консультацій і допомоги при створенні та реалізації ефективної системи управління охороною праці;

▪ диференціацію внесків на державне соціальне страхування, про що вже було сказано раніше.

Не менш важливе значення для забезпечення охорони праці має стимулювання безпечного ведення робіт окремими працівниками. До працівників підприємства можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Економічний механізм управління охороною праці повинен передбачати систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримуються вимог охорони праці, не допускають порушень правил і норм особистої та колективної безпеки, беруть активну і творчу участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підприємстві. Колективний договір (угода) повинен закріплювати різного роду моральні і матеріальні заохочення цих працівників: оплата праці, премії (у тому числі спеціальні заохочувальні премії за досягнення високого рівня охорони праці), винагороди за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці.

Велику користь дає преміювання робітників бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У випадку наявності небезпечних та шкідливих виробничих чинників, що постійно загрожують здоров'ю працівника, йому рекомендується виплачувати надбавку за підвищену обережність. Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовувалось в нашій країні і яке успішно використовують закордонні фірми. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки до організації вечорів відпочинку, пікніків, круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Водночас необхідно пам'ятати про те, що підрядну й акордну оплату неприпустимо застосовувати на роботах з підвищеною небезпекою, оскільки у цьому випадку підвищення продуктивності може йти на шкоду безпеці.

Узагальнена схема методів стимулювання охорони праці на підприємстві подана на рис. 3.5.

Для здійснення стимулювання охорони праці необхідно мати кількісні показники для оцінки рівня роботи щодо забезпечення безпеки праці у виробничих підрозділах та на робочих місцях. З цією метою розроблено і знаходять застосування багато різноманітних підходів і показників, з яких покажемо один, як найтиповіший.

Рівень охорони праці визначається коефіцієнтом охорони праці $К_{оп}$, який є добутком трьох коефіцієнтів:

$$К_{оп} = К_{вб} \cdot К_{тб} \cdot К_{вд}, \qquad (3.1)$$

де $К_{вб}$ – *коефіцієнт виробничої безпеки*, що характеризує виконання працівниками норм та правил охорони праці; він являє собою відношення кількості працюючих, які суворо дотримуються вимог безпеки праці до загальної кількості працюючих у цеху (на ділянці);

$К_{тб}$ – *коефіцієнт технічної безпеки*, який являє собою відношення кількості машин, механізмів, іншого обладнання, що повністю відповідає вимогам безпеки до загальної кількості одиниць обладнання у підрозділі;

$К_{вд}$ – коефіцієнт виконавчої дисципліни, який являє собою відношення кількості виконаних заходів з охорони праці за певний термін до загальної кількості намічених заходів.

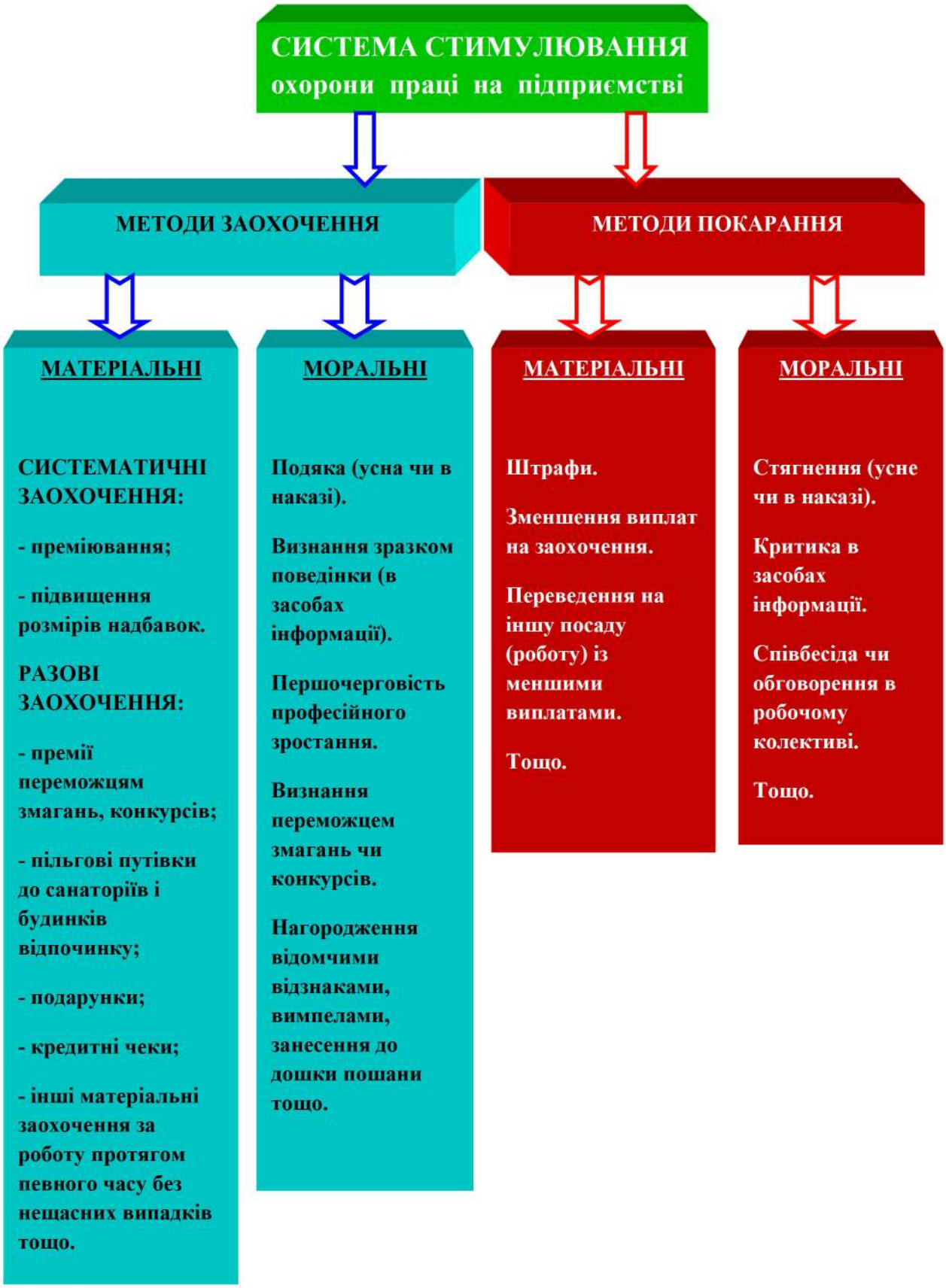

Рисунок 3.5. – Узагальнена схема методів стимулювання охорони праці на підприємстві

Аналізуючи динаміку зміни $К_{оп}$ або інших коефіцієнтів, можна робити висновки щодо рівня та спрямованості роботи з охорони праці у підрозділі. Можна планувати зростання цих коефіцієнтів, можна використовувати їх для заохочення (стимулювання) колективів та окремих працівників.

3.3.4. Облік показників стану умов і безпеки праці на підприємстві

Облік *показників стану умов і безпеки праці на підприємстві здійснюється за такими формами:*

- № 1-ПВ (умови праці), затвердженою наказом Мінстату від 24.06.94 р. № 149;
- № 1-УБ (умови та безпека праці), затвердженою наказом Держнаглядохоронпраці від 31.03.94 р. № 27;
- № 23-ТН (про причини тимчасової непрацездатності), затвердженою наказом Мінстату України від 03.12.92 р. № 203;
- № 1-ППО (про пожежі), затвердженою наказом Мінстату України від 18.05.95 р. № 128;
- № 1-ДТП (про дорожньо-транспортні випадки), затвердженою наказом Мінстату України від 15.12.93 р. № 278;
- на підставі актів за формами: Н-1 – акт про нещасний випадок, П-4 – акт розслідування професійного захворювання, Н-5 – акт розслідування нещасного випадку, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.98 р. № 923.

Дані обліку за формою № 1-ПВ подаються у встановленому порядку до обласного (районного, міського) органу державної статистики за його вказівкою, а також до органу, якому підпорядковане підприємство, а за його відсутності – до місцевої державної адміністрації.

Дані обліку за формою № 1-УБ подаються до органу, якому підпорядковане підприємство, а при його відсутності – до місцевої державної

адміністрації, також до відповідного територіального управління спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці і до місцевої санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я за їх вказівками.

Дані обліку за формою № 23-ТН подаються до органу, якому підпорядковане підприємство, у разі наявності такого органу, і до місцевої державної адміністрації для подальшого подання службам Міністерства охорони здоров'я України.

Дані обліку за формою № 1-ППО подаються до місцевих органів пожежної охорони та до органу, якому підпорядковане підприємство, а при його відсутності – до місцевої державної адміністрації.

3.3.5. Аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці, паспортизація виробництв і атестація робочих місць на підприємстві

Аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці – це обов'язкова складова роботи керівництва адміністративно-територіальної одиниці, галузі, підприємства щодо планування відповідних заходів з охорони праці.

На підприємстві аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці здійснюється на підставі таких загальних показників:

- рівень виробничого травматизму;
- рівень професійних захворювань пов'язаних з умовами праці;
- кількість працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам;
- кількість обладнання, що не відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці;
- кількість технологічних процесів, що не відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;
- кількість будівель та споруд, технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і правилам;

▪ забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;

▪ забезпеченість працівників санітарно-побутовими приміщеннями;

▪ витрати на покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

▪ витрати на відшкодування збитків потерпілим від нещасних випадків та професійних захворювань, що пов’язані з умовами праці;

▪ витрати на розслідування та ліквідацію наслідків аварій, нещасних випадків та професійних захворювань.

Для ефективного вирішення питань, пов’язаних з обліком, аналізом та оцінкою стану умов та безпеки праці, необхідно, в першу чергу, впровадження єдиної державно-статистичної звітності щодо обліку, аналізу та оцінки стану безпеки та умов праці на підприємствах як державної, так і недержавної форм власності.

Відповідно до існуючого законодавства в галузі охорони праці для об’єктивної оцінки умов праці в обов’язковому порядку проводиться паспортизація виробництв та атестація робочих місць.

Відповідно до рекомендацій спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, паспортизація санітарно-технічного стану умов і охорони праці будь-якого виробництва здійснюється згідно з чинною на даний час нормативно-правовою базою та «Паспортом санітарно-технічного стану умов праці на об’єктах» РД 51-559-97.

Паспортизація санітарно-технічного стану умов і охорони праці на виробництві включає у себе перевірку відповідності умов праці на робочих місцях існуючим санітарно-гігієнічним вимогам та вимогам безпеки з охорони праці та передбачає інструментальні вимірювання параметрів шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

Метою паспортизації виробництв стосовно санітарно-технічного стану умов є гігієнічна оцінка фактичного стану умов і характеру праці на робочих місцях, одержання й узагальнення достовірної інформації, необхідної для

встановлення пріоритетності в розробці та проведенні заходів, спрямованих на поліпшення і оздоровлення умов праці на виробництві.

При проведенні паспортизації санітарно-технічного стану умов і охорони праці на підприємстві (в організації), в першу чергу, визначаються:

♦ умови праці на робочих місцях (клас та ступінь шкідливості умов праці);

♦ кількість робочих місць, які не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам щодо безпечних умов праці за рівнями шкідливих та небезпечних виробничих факторів (вібрація, шум, запиленість та загазованість повітря робочої зони, електромагнітні випромінювання і т. ін.);

♦ чисельність працівників, зайнятих на важких фізичних, небезпечних та шкідливих для їх здоров'я роботах;

♦ небезпечні ділянки виробництв;

♦ технологічні операції та виробниче обладнання, що не відповідають вимогам безпеки праці;

♦ наявність засобів індивідуального захисту;

♦ показники виробничого травматизму, професійної захворюваності, захворюваності з тимчасовою втратою працездатності;

♦ стан санітарно-побутового забезпечення працівників підприємства (організації) тощо.

Як основні об'єкти, що підлягають паспортизації, приймаються структурні підрозділи підприємства (організації). У випадку, якщо структурний підрозділи територіально роз'єднані або умови праці (за характером виробничих факторів) не є однаковими для працівників цього підрозділу, то як об'єкт паспортизації може бути прийнята група робочих місць, що характеризуються ідентичними умовами праці.

Відповідальним за проведення паспортизації та розробку необхідних заходів з охорони праці на підприємстві (організації) є власник (керівник) даного підприємства (організації), а в структурних підрозділах – безпосередньо керівники даних структурних підрозділів.

Паспортизація умов і охорони праці на підприємстві (в організації) та в їх структурних підрозділах здійснюється за наказом керівника підприємства. У наказі визначаються терміни проведення паспортизації, об'єкти, що підлягають паспортизації, порядок збору та узагальнення вихідних даних, а також особи, які здійснюють цю роботу.

До проведення паспортизації залучаються працівники служби охорони праці, відділів і служб (при їх наявності) головного механіка, технолога, енергетика та інших структурних підрозділів підприємства (організації). Служба охорони праці надає методичну допомогу в проведенні паспортизації.

Заповнення паспорта санітарно-технічного стану умов і охорони праці підприємства (організації) здійснюється на основі паспортів санітарно-технічного стану умов та охорони праці структурних підрозділів, що містять результати обстеження робочих місць, санітарно-побутових приміщень, будівель і споруд, вимірів факторів виробничого середовища та інші показники. При цьому допускається використання матеріалів атестації робочих місць за умовами праці, лабораторних вимірювань, які проводилися протягом року, а також результати раніше проведених вимірювань на робочих місцях, якщо умови праці на цих робочих місцях не зазнали змін за визначений термін.

Паспортизація проводиться щорічно під керівництвом служби охорони праці підприємства (організації) разом з представниками виробничих підрозділів підприємства.

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 442 від 1.09.1992 р. для проведення атестації робочих місць на їх відповідність санітарно-гігієнічним вимогам та встановлення пріоритету в проведенні оздоровчих заходів використовується «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 27.12.2001 р. № 528 (ГК 4137, ДНАОП 0.03-8.03-86/01). У разі підозри на наявність у робітників професійного захворювання чи отруєння на кожного окремого працівника додатково складається Санітарно-гігієнічна

характеристика умов праці, яка є одним із документів, із урахуванням якого в кожному конкретному випадку вирішується питання про зв'язок хронічного захворювання чи отруєння з впливом небезпечних та шкідливих виробничих факторів і трудового процесу.

Порядок складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.12.2004 р. № 614.

Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу призначена для гігієнічної оцінки умов та характеру праці на робочих місцях з метою:

- контролю умов праці працівників на відповідність діючим санітарним правилам і нормам, гігієнічним нормативам і складання відповідного гігієнічного висновку;
- атестації робочих місць за умовами праці;
- встановлення пріоритетності в проведенні оздоровчих заходів;
- створення банку даних про умови праці на рівні підприємства, району, міста, регіону, країни;
- розробки рекомендацій для профвідбору, профпридатності;
- санітарно-гігієнічної експертизи виробничих об'єктів;
- санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих та сільськогосподарських підприємств;
- застосування заходів адміністративного впливу при виявленні санітарних правопорушень, а також для притягнення винуватців до дисциплінарної та карної відповідальності;
- вивчення зв'язку стану здоров'я працюючого з умовами його праці (при проведенні епідеміологічних досліджень здоров'я, періодичних медичних оглядів);
- складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці;
- розслідування випадків професійних захворювань та отруєнь;

- встановлення рівнів професійного ризику для розробки профілактичних заходів та обґрунтування заходів соціального захисту працюючих.

Гігієнічна класифікація праці базується на принципі диференціації умов праці залежно від фактично визначених рівнів небезпечних та шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу в порівнянні з санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого їх шкідливого впливу на стан здоров'я працюючих.

Із урахуванням Гігієнічної класифікації визначається ступінь шкідливості умов праці, виконується оцінка важкості та напруженості трудового процесу.

Ступінь шкідливості умов праці встановлюється за величиною перевищення граничнодопустимих концентрацій шкідливих речовин; класом та ступенем шкідливості чинників біологічного походження; залежно від величин перевищення чинних нормативів шуму, вібрації, інфра- та ультразвуку; за показником мікроклімату, який отримав найвищий ступінь шкідливості з урахуванням категорії важкості праці за рівнем енергозатрат, або за інтегральним показником теплового навантаження середовища; за величиною перевищення граничнодопустимих рівнів електромагнітних полів та випромінювань; за параметрами радіаційного фактора відповідно до Норм радіаційної безпеки України (НРБУ-97); за показниками природного та штучного освітлення; за величиною недодержання необхідної кількості іонів повітря і показника їх полярності.

Оцінка важкості трудового процесу здійснюється на підставі обліку фізичного динамічного навантаження, маси вантажу, що піднімається і переміщується, загального числа стереотипних робочих рухів, величини статичного навантаження, робочої пози, ступеня нахилу корпусу, переміщень у просторі.

Оцінка напруженості трудового процесу здійснюється на підставі обліку факторів, що характеризують напруженість праці, а саме, інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь монотонності навантажень, режим

роботи.

Згідно з вимогами Гігієнічної класифікації праці, робота в умовах перевищення гігієнічних нормативів може бути дозволена тільки при застосуванні засобів колективного та індивідуального захисту і скороченні часу дії шкідливих виробничих факторів (захист часом).

Робота в небезпечних (екстремальних) умовах праці (4 клас) не дозволяється, за винятком ліквідації аварій та проведення екстрених робіт для попередження аварійних ситуацій, але лише при умові виконання цієї роботи у відповідних засобах індивідуального захисту та регламентованих режимах виконання робіт.

Оскільки умови праці визначають ступінь захворюваності працюючих як професійної, так і виробничо зумовленої, то контроль показників захворюваності також може відігравати важливу роль у поліпшенні умов праці.

*Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації, умови праці поділяють на **4** класи: оптимальні, допустимі, шкідливі та небезпечні (екстремальні).*

***1 клас –** ОПТИМАЛЬНІ умови праці* – такі умови, при яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікроклімату і факторів трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення.

***2 клас –** ДОПУСТИМІ умови праці* – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров’я працюючих та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах.

***3 клас** – ШКІДЛИВІ умови праці* – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні

чинити несприятливий вплив на організм працюючого та/або його потомство.

*Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та вираженості можливих змін в організмі працюючих поділяють на **4** ступені:*

1 ступінь (3.1) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються при тривалішій, ніж початок наступної зміни, перерві контакту з шкідливими факторами) та збільшують ризик погіршення здоров'я;

2 ступінь (3.2) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо-обумовленої захворюваності, появи окремих ознак або легких форм професійної патології (як правило, без втрати професійної працездатності), що виникають після тривалої експозиції (10 років та більше);

3 ступінь (3.3) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які призводять, окрім зростання виробничо-обумовленої захворюваності, до розвитку професійних захворювань, як правило, легкого та середнього ступенів важкості (з втратою професійної працездатності в період трудової діяльності);

4 ступінь (3.4) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку важких форм професійних захворювань (з втратою загальної працездатності).

4 клас – *НЕБЕЗПЕЧНІ (ЕКСТРЕМАЛЬНІ) умови праці* – характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

У випадку, якщо на робочому місці фактичні значення рівнів шкідливих факторів знаходяться в границях оптимальних або допустимих рівнів, умови праці на цьому робочому місці відповідають гігієнічним вимогам і належать відповідно до 1 або 2 класу.

Якщо рівень хоча б одного шкідливого фактора перевищує допустиму величину, то умови праці на такому робочому місці, залежно від величини перевищення та відповідно до існуючих гігієнічних критеріїв, як по окремому фактору так і при їх поєднаній дії, можуть бути віднесені до 1 – 4 ступенів 3 класу або 4 класу, тобто до шкідливих (3 клас) або небезпечних (4 клас) умов праці.

При дії шкідливих виробничих факторів віднесення умов праці до відповідного класу визначається з урахуванням часу їх дії протягом зміни. Для факторів, що не мають регламентованих нормативів з урахуванням часу їх дії, дозволяється визначення класу умов праці за рівнями на постійному робочому місці. Для віднесення умов праці до 3 класу час дії фактора повинен бути не менше 50 % часу зміни. При віднесенні умов праці до 4 класу час дії шкідливого фактора не враховується.

При епізодичній дії шкідливого фактора його облік та оцінка умов праці, залежно від мети атестації виконується за погодженням з територіальним органом санепіднагляду.

Оцінка умов праці виконується з урахуванням комбінованої та сполучної дії виробничих факторів.

Загальна оцінка умов праці за ступенем шкідливості та небезпечності встановлюється:

- за найбільш високим класом та ступенем шкідливості;
- у випадку поєднаної дії трьох та більше шкідливих факторів, віднесених до класу 3.1, загальна оцінка умов праці відповідає класу 3.2;

При скороченні часу контакту із шкідливими факторами (захист часом) умови праці в окремих випадках можуть оцінюватися (за погодженням з органами санепіднагляду) як менш шкідливі, але не нижче класу 3.1.

Робота в умовах перевищення гігієнічних нормативів повинна виконуватись з використанням засобів індивідуального захисту (ЗІЗ) при адміністративному контролі за їх застосуванням (включення до технологічного регламенту, правил внутрішнього розпорядку з використанням заходів заохочування до їх застосування та/або використання адміністративного покарання порушників).

Застосування ефективних (при наявності сертифіката відповідності) ЗІЗ зменшує рівень професійного ризику ушкодження здоров'я, але не змінює клас умов праці робітника.

План контролю умов праці на підприємствах складається на рік і доповнюється та змінюється у випадку реконструкції чи зміни обладнання, зміни чи інтенсифікації виробничих процесів, виявлення професійних захворювань чи отруєнь.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 442 від 1.09.1992 р. із змінами 2019 року про «Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці».

Згідно з «Положенням про атестацію робочих місць щодо їх відповідності державним актам про охорону праці» на підставі вивчення результатів атестації кожне робоче місце, у разі позитивного рішення щодо його атестації, може бути віднесене до однієї із двох наступних груп.

«Атестоване» – робоче місце відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці. До цієї групи належать робочі місця, на яких стан умов праці належить до 1 – 2 класу за Гігієнічною класифікацією.

«Атестоване і вимагає пільг і компенсацій» – робоче місце, на якому стан умов праці належить до 3 класу за Гігієнічною класифікацією (важкі та шкідливі умови).

Також відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» (ст. 13) за результатами атестації робочих місць визначаються шкідливі фактори виробничого середовища, які можуть вплинути на стан здоров'я працівників, а також їх нащадків, і призначаються пенсії за віком на пільгових умовах за списками № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, організації чи установі в строки, що передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Позачергова атестація робочих місць за умовами праці проводиться у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Державної експертизи умов праці з участю санітарно-епідеміологічної служби МОЗ.

Для проведення атестації можуть залучатися проєктні та науково-дослідницькі організації, технічні інспекції праці профспілок, інспекції Держпромгірнагляду.

Атестація робочих місць за умовами праці передбачає:

- установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за Гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливим (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах;
- складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;
- аналіз реалізації технічних та організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводяться санітарними лабораторіями підприємств і організацій, атестованих у встановленому порядку органами Держстандарту і МОЗ за списками, що узгоджуються з органами Державної експертизи умов праці, а також на договірній основі лабораторіями територіальних санітарно-епідеміологічних станцій.

Контролю підлягають усі шкідливі та небезпечні фактори виробничого середовища та трудового процесу, які мають місце на робочому місці працівника.

Перелік нормативних та методичних документів щодо вимірів та оцінки шкідливих факторів виробничого середовища наведено в розділі 6 Гігієнічної класифікації.

Апаратура та прилади, які використовуються для вимірів, підлягають обов'язковій метрологічній повірці у встановленому порядку.

Дані інструментальних вимірів оформлюються протоколом відповідно до вимог медичної документації і Гігієнічна оцінка умов праці проводиться з урахуванням цього протоколу.

Відомості про результати атестації робочих місць згідно з існуючою інструкцією Мінпраці та Міністерства охорони здоров'я України за № 06-41-48 від 30.11.1992 р. із заповнення карти умов праці при проведені атестації робочих місць заносяться до Карти умов праці, форма якої затверджена Мінпраці разом з МОЗ і наведена нижче разом із змінами, внесеними згідно з роз'ясненням Мінпраці від 22.03.93.

Карта умов праці (далі – Карта) заповнюється на кожне робоче місце. На групу аналогічних робочих місць, на яких вже проведено атестацію, допускається заповнення однієї Карти якщо умови та характер праці на цих робочих місцях аналогічні за всіма показниками умов праці. У випадку, коли на одному і тому ж робочому місці або в одній і тій же робочій зоні виконуються роботи особами різних професій, то на кожну з професій заповнюється окрема Карта.

Не заповнюються Карти умов праці щодо робочих місць, які пов'язані з виконанням робіт з радіоактивними речовинами, джерелами іонізуючих випромінювань, берилієм та рідкоземельними елементами, в атомній енергетиці та промисловості, в гірничорятувальних частинах (станціях), на підривників усіх галузей народного господарства, а також на працівників, які зайняті на верхолазних роботах, працюють у газорятувальних підрозділах або безпосередньо беруть участь у ліквідації аварійних ситуацій, тощо.

Під час заповнення загальних відомостей Карти вказується*:*

– повне найменування підприємства, організації, установи;

– вид виробництва відповідно до чинного класифікатора;

– номер і найменування цеху (дільниці, відділу) – за чинною структурою;

– номер робочого місця (робочої зони) – за плануванням їх розміщення;

– професія (посада), код – відповідно до характеру виконуваних робіт і Єдиним тарифно-кваліфікаційним довідником робіт і професій робітників (ЄТКД);

– номери аналогічних робочих місць – за наростаючою величиною.

Результати атестації використовуються як для цілеспрямованої і

планомірної роботи, спрямованої на покращання умов праці, так і для надання пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством, таких як скорочена тривалість робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі.

Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників погоджується з профспілковим комітетом та затверджується наказами по підприємству, організації і зберігається протягом 50 років. Витяги з наказу додаються до трудової книжки працівників, професії та посади яких внесено до переліку.

Контроль за якістю проведення атестації, правильністю застосування списків № 1 (список виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці) і № 2 (список виробництв, робіт, професій, посад і показників на роботах із шкідливими і важкими умовами праці), що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації (Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 36 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах» (із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 1644 від 13.12.2004 р., № 276 від 13.03.2006 р.), покладається на органи Державної експертизи умов праці.

3.3.6. Контроль за станом охорони праці і функціонуванням системи управління охороною праці на підприємстві

Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП забезпечує дійове управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об’єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі

регулярного та об’єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління.

Контроль стану охорони праці та функціонування системи управління охороною праці на підприємстві реалізується через систему перевірок щодо додержання вимог законодавства про охорону праці, виконання відповідних планів, програм, приписів, зобов’язань у колективних договорах і угодах, профілактичних заходів, і здійснюється на всіх рівнях управління підприємством уповноваженими посадовими особами і службами підприємства, представниками органів виконавчої влади, суб’єктів господарювання, громадських організацій, а також представниками трудових колективів.

До основних форм контролю за станом охорони праці та функціонування СУОП на підприємстві, в рамках внутрішнього контролю, належать: контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; оперативний контроль; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Внутрішній контроль за станом охорони праці на підприємстві повинен носити плановий та системний характер.

Служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

Оперативний контроль здійснюється з боку керівників робіт і підрозділів підприємства і проводиться згідно із затвердженими посадовими обов’язками.

Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, але можливість його ефективного функціонування обумовлена наявністю співробітництва та взаєморозуміння між роботодавцем і профспілками підприємства. Цей контроль проводиться на кількох (як правило, трьох) рівнях. На першому ступені контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другому ступені начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два-чотири рази на місяць перевіряють стан охорони праці

згідно з затвердженим графіком. На третьому ступені контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третього ступеня контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

На комбінатах, в об’єднаннях тощо може проводитись четвертий та п'ятий ступені адміністративно-громадського контролю.

Крім цих видів контролю, існує також відомчий контроль вищих господарських органів, контроль із боку державних інспекцій та громадський контроль за охороною праці, в тому числі контроль із боку уповноважених трудових колективів із питань охорони праці, профспілковий контроль.

Крім згаданого вище внутрішнього контролю щодо стану охорони праці та функціонування СУОП на підприємствах також здійснюється:

- *відомчий контроль,* якщо підприємство знаходиться у сфері діяльності галузевого органу управління охороною праці, і здійснюється цей контроль посадовими особами, уповноваженими представниками міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також відповідними службами охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів чи інших об’єднань підприємств в установах і організаціях, які належать до сфери їх управління**;**
- *регіональний контроль,* якщо підприємство знаходиться у сфері діяльності регіонального органу управління охороною праці, і здійснюється цей контроль посадовими особами, уповноваженими представниками і відповідними службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- *комплексні та цільові перевірки,* що проводяться уповноваженими органами і посадовими особами центральних і місцевих органів виконавчої

влади, в тому числі органами державного нагляду за охороною праці, органами місцевого самоврядування, виконавчими органами Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання;

- *аудиторські перевірки,* що проводяться спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці через мережу своїх експертно-технічних центрів з метою зовнішнього контролю стану охорони праці та функціонування СУОП на підприємствах.

Облік та аналіз результатів контролю стану охорони праці та функціонування СУОП на підприємстві відображаються в журналі перевірки стану умов і безпеки праці.

Служба охорони праці забезпечує загальне методичне керівництво та координацію діяльності структурних підрозділів підприємства, спільно з іншими службами підприємства розробляє графіки перевірок стану охорони праці, в тому числі комплексних обстежень, цільових перевірок, санітарно-гігієнічної експертизи умов праці, а також узагальнює та систематизує в цілому по підприємству результати усіх видів контролю.

Документи, що регламентують порядок проведення на підприємстві будь-якого виду контролю за станом охорони праці та функціонування СУОП, повинні чітко визначати періодичність контрольних заходів, їх внутрішній зміст, коригуючи дії, які необхідно узгодити з конкретними виробничими планами підприємства.

Активну участь у заходах щодо контролю за станом охорони праці та функціонуванням СУОП підприємства повинні також брати комісія з питань охорони праці на підприємстві та уповноважені трудових колективів з цих питань.

Комісія з питань охорони праці на підприємстві повинна постійно здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними

засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою підсоленою водою, станом санітарно-побутових приміщень тощо.

Відповідно до своїх функціональних обов'язків уповноважені трудових колективів з питань охорони праці на підприємстві зобов'язані постійно здійснювати контроль: за відповідністю умов праці на робочих місцях чинному законодавству та нормативним актам з охорони праці; за безпекою технологічних процесів, машин, механізмів, виробничого обладнання, устаткування та інших засобів виробництва; за станом засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, санітарно-побутовими умовами, станом аварійної та пожежної сигналізації, шляхів евакуації тощо; за забезпеченням працюючих спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, мийними засобами тощо; використанням праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; за діючим режимом праці та відпочинку; за наданням пільг та компенсацій працівникам за роботу у шкідливих та важких умовах праці; за відшкодуванням власником збитків працівникам у разі пошкодження їх здоров'я; проведенням навчання, інструктажів та перевірки знань працівників із питань охорони праці; проходженням працівниками попереднього та періодичних медичних оглядів; забезпеченням працівників інструкціями та положеннями з охорони праці, що діють у межах підприємства, та за додержанням працівниками в процесі роботи вимог цих нормативних актів; за використанням фонду охорони праці підприємства за призначенням; за своєчасним та правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків і професійних захворювань; за виконанням наказів, розпоряджень, заходів з питань охорони праці, в тому числі заходів з усунення причин нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і пожеж, що були визначені в актах розслідування; за наявністю та станом наочних засобів пропаганди й інформації з питань охорони праці на підприємстві.

3.4. Економічні аспекти управління охороною праці на підприємстві

Покращення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на конкретному підприємстві може мати не лише соціальний, але й економічний ефект, адже результати охорони праці ведуть до збільшення фонду робочого часу, підвищення ефективності використання обладнання, зменшення плинності кадрів, зменшення витрат на пільги та компенсації за несприятливі умови праці, скорочення видатків, пов'язаних із виробничим травматизмом та захворюваністю працівників тощо. Сутність і важелі впливу економічних методів управління охороною праці викладено у п. 1.5.

Однак з іншого боку реалізація заходів, спрямованих на покращення умов праці, зниження виробничого травматизму та професійної захворюваності на виробництві вимагає відповідних затрат і часто досить суттєвих, що веде до збільшення собівартості продукції, зменшення доходів, а це негативно сприймається багатьма роботодавцями, а іноді і найманими працівниками, які вважають таки витрати марними.

Таким чином, на будь-якому підприємстві *в галузі охорони праці існує три основні проблеми економічного характеру*. *Перша проблема* – це оцінка затрат на охорону праці взагалі та затрат на окремі її складові. *Друга проблема* стосується визначення ефективності затрат на попередження нещасних випадків та професійних захворювань, оптимізації витрат та інші економічні обґрунтування. *Третя проблема* – це стимулювання та фінансування охорони праці на підприємстві.

Вирішення першої із зазначених проблем, зокрема, щодо *визначення «вартості» нещасних випадків та професійних захворювань*, суттєво для усвідомлення серйозності та значущості затрат, породжених травматизмом, як на рівні підприємства, так і на рівні галузі та держави, що є спонукальним мотивом посилення профілактики у сфері охорони праці. Навіть орієнтовні значення показують, що суто економічні збитки від травматизму і професійної

захворюваності настільки масштабні (від 2 до 6 % валового національного продукту країни), що варті постійної уваги і є найдійовішим чинником посилення профілактичної діяльності на всіх рівнях управління охороною праці.

Актуальність вирішення проблеми *ефективності затрат попередження нещасних випадків та професійних захворювань, оптимізації витрат та інших економічних обґрунтувань в охороні праці* полягає в тому, що цілісне уявлення про користь від охорони праці є одним із способів мотивації, адже прибуток має вирішальне значення в підприємницькій діяльності. Тому визначення економічної ефективності є одним із способів переконання (мотивації) роботодавця у корисності, вигідності для нього вкладення коштів в охорону праці.

Одностайності відносно економічної ефективності профілактичних заходів з охорони праці у нас і за кордоном не спостерігається. Виділяється щонайменше три підходи щодо можливості та необхідності оцінок ефективності в охороні праці. Перший із них полягає в тому, що профілактичні заходи мають бути прибутковими (принаймні, не збитковими). Другий підхід, навпаки, заперечує можливість економічної оцінки заходів з охорони праці взагалі. Третій підхід, найбільш реальний, полягає у тому, що лише частина заходів може приносити економічну віддачу, яку можна визначити, а інші частини заходів однозначно невигідні.

Незважаючи на певний різнобій думок щодо ефективності профілактичної діяльності в охороні праці, важливість визначення економічної ефективності охорони праці як одного з мотивів поліпшення стану безпеки виробництва, знаходить усе більше прихильників.

Третя економічна проблема охорони праці, на яку останнім часом звертається посилена увага вітчизняних та закордонних фахівців, – це *проблема стимулювання та фінансування.* На відміну від традиційного вітчизняного уявлення про стимулювання як метод впливу на найманих працівників, за кордоном це поняття трактується ширше і стосується не лише внутрішніх

аспектів роботи з охорони праці на підприємстві, а й стимулювання роботодавця (зовнішні щодо підприємства економічні стимули).

Одним із основних способів зовнішнього стимулювання охорони праці на підприємстві є застосування диференційованих страхових внесків при страхуванні нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та гнучка система знижок-надбавок до страхових тарифів, що мають реагувати на зміни стану охорони праці на підприємстві, в галузі та в державі загалом. Інвестиційні та податкові механізми впливу на роботодавця на сьогодні не так поширені, але їх пропонується посилити в майбутньому.

Особливістю внутрішнього стимулювання є те, що це, безперечно, корисний механізм мотивації до поліпшення безпеки праці та виробничого середовища. Але слід враховувати, що роботодавці можуть застосовувати його як штучну панацею, з метою приховати відсутність на підприємстві повноцінної системи управління охороною праці, тобто не як елемент цієї системи, а як її підміну. Крім того, в разі застосування на підприємстві механізму стимулювання з питань охорони праці, серед працівників та керівників різного рівня під впливом цього механізму може виникати спокуса приховання як нещасних випадків, так і аварій через побоювання втрати премії чи інших матеріальних вигод.

Для вирішення згаданих вище проблем економічного характеру в галузі охорони праці на практиці застосовуються відповідні механізми, серед яких провідне місце займають економічні методи управління охороною праці на виробництві.

Економічні методи управління охороною праці в широкому розумінні цього поняття – це не лише методи, а система методів, форм, засобів і заходів впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням економічних законів та економічних інтересів усіх учасників виробничого процесу і суспільства в цілому для досягнення головної мети охорони праці: створення безпечних умов праці й збереження життя та здоров’я людини в процесі трудової діяльності.

Економічні методи спрямовані на створення умов, які мають стимулювати діяльність підприємств і організацій щодо досягнення визначених цілей охорони праці з урахуванням потреб та інтересів окремих працівників, трудових колективів, менеджерів та власників підприємств. На відміну від правових та адміністративних методів управління, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці і потребують впровадження жорсткого контролю щодо їх виконання, економічні методи є більш ліберальними, оскільки базуються не на страху покарання, а на економічних вигодах того, до кого вони застосовуються. Тобто економічні методи управління охороною праці – це інструмент, за допомогою якого держава, як гарант прав найманих працівників, із використанням НПАОП та спеціально створених інституцій формує такі умови господарювання для роботодавців (власників), що їм стає вигідніше спрямовувати ресурси на попередження травматизму, професійної захворюваності та поліпшення стану умов і безпеки праці, ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію інших наслідків неналежного стану гігієни та безпеки праці і виробничого середовища.

У СУОП можна виділити кілька принципових аспектів застосування економічних методів. Перший із них полягає у тому, що виділяються економічні методи, які безпосередньо виконують роль економічних стимулів (внутрішні, що запроваджуються на підприємстві або зовнішніх, що вводяться централізовано). До цих методів належать різного роду системи стимулювання охорони праці на підприємстві, централізовані системи стимулювання власників підприємств (штрафи, знижки-надбавки до страхових тарифів тощо). Іншими словами, це методи, які базуються на прямій та очевидній економічній вигоді особи чи групи осіб, до яких застосовуються економічні стимули за виконання вимог охорони праці (робиш так, як вимагає система стимулювання – отримуєш за це одразу якусь вигоду економічного характеру і, навпаки, не дотримуєшся вимог цієї системи – зменшуєш свої вигоди).

Інша група економічних методів управління охороною праці – це методи, які базуються не на прямій та очевидній вигоді, а на глибинних особливостях

економічних законів та на непрямих стимулах. Для цієї групи характерним є те, що сам економічний стимул прихований і проявляється, як правило, через певний ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків. Наприклад, для отримання деяких ліцензій підприємство має показати відповідний дозвіл органів державного нагляду за охороною праці. На перший погляд, це чисто адміністративний захід, але в основі його лежить економічний стимул: не пройдеш процедуру отримання дозволу – не будеш мати ліцензії, не будеш мати ліцензії – не зможеш виконувати ту чи іншу роботу, а, отже, не матимеш бажаного економічного результату (вигоди). Тому адміністративно-правовий метод управління в кінці ланцюжка причинно-наслідкових зв'язків стає по суті економічним. Іншим прикладом може бути законодавче віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва. Це також стимул непрямої дії, оскільки певним чином стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування).

Залежно від того, до кого застосовуються економічні стимули, виділяється зовнішнє та внутрішнє стимулювання. Тому й економічні методи управління охороною праці за ознакою суб'єкта, яким управляють, поділяються на методи зовнішнього та внутрішнього спрямування. Інструментами економічного впливу держави на роботодавця є кредитна, податкова, інвестиційна, страхова політика, прямі субсидії для поліпшення стану умов і безпеки праці та політика штрафних санкцій. Відповідно до цього, *економічні методи управління охороною праці можуть бути реалізовані таким шляхом:*

- створення сприятливих умов для кредитування заходів і засобів з охорони праці;
- надання податкових пільг;
- запровадження таких умов для інвестування оновлення та модернізації виробничих фондів, які обов'язково б враховували вимоги безпеки праці та виробничого середовища;
- забезпечення функціонування системи обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних

захворювань на основі прямого зв'язку між рівнями травматизму, профзахворюваності, стану умов і безпеки праці та страховими внесками підприємств;

- нормативно-правових вимог, які регламентують застосування штрафних санкцій за порушення роботодавцем вимог безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- забезпечення державного фінансування наглядової, консультаційної, дозвільної та основних напрямків науково-дослідної роботи з питань охорони праці;
- фінансування окремих заходів з охорони праці на найбільш небезпечних виробництвах.

Економічний вплив на найманих працівників у сфері охорони праці здійснюється за допомогою договірного регулювання через колективний договір або безпосередньо роботодавцем через систему преміювання за виробничі результати чи взагалі через систему управління підприємством (фірмою).

3.4.1. Оцінка затрат на охорону праці

Затрати, пов'язані з охороною праці на підприємстві, це в першу чергу:

- затрати на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок травм і професійних захворювань;
- затрати на пільги та компенсації за важку роботу та роботу в шкідливих умовах;
- затрати на профілактику травматизму та захворювань;
- затрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- затрати на виплату штрафів та інших відшкодувань.

Розглядаючи зазначені затрати за їхньою доцільністю, їх можна поділити на доцільні, частково доцільні та недоцільні затрати.

Доцільні затрати спрямовані на збереження здоров'я працівників, раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення

працездатності. Ці затрати не лише забезпечують поліпшення умов праці, а й сприяють зростанню її продуктивності.

Частково доцільними вважаються витрати на пільги та компенсації за несприятливі умови праці. Ці затрати зменшують негативний вплив шкідливих виробничих факторів на працюючих, але в той же час їх краще уникнути шляхом приведення умов праці до нормативних.

Недоцільні затрати – це додаткові до страхових затрати на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок травм і профзахворювань, витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків, витрати на штрафні санкції та інші відшкодування. Такі затрати обумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо. Безумовно, що частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

Класифікація затрат з охорони праці на підприємстві за групами і видами витрат наведена нижче у табл. 3.1.

Ця класифікація є загальною, у ній відображені основні групи та види витрат. Якщо на підприємстві є інші специфічні види працеохоронних витрат, то вони також можуть бути враховані за аналогічною схемою.

Із наведених у табл. 3.1 витрат доцільними є витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань $\sum_{K=1}^{3} В_K$, які можна вважати прямим вкладанням в охорону праці.

Решта витрат, а саме, додаткові до страхових витрати на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок травм і профзахворювань $\sum_{K=1}^{6} Т_k$, пільги і компенсації працюючим у важких і шкідливих умовах $\sum_{K=1}^{7} П_K$, витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків $\sum_{K=1}^{5} Г_K$, штрафи та інші примусові відшкодовування $\sum_{K=1}^{5} Ш_K$ є недоцільними або ж частково доцільними.

Таблиця 3.1 – Перелік можливих затрат підприємства на охорону праці

Номер групи витрат	Назва та позначення груп витрат	Назва різновиду витрат	Позначення складових витрат
I	Додаткові до страхових відшкодування потерпілим унаслідок травм і професійних захворювань $\sum_{k=1}^{6} T_k$	тимчасова непрацездатність; одноразова допомога (включаючи членів родин і утриманців загиблих); відшкодування витрат лікувальним установам; санаторно-курортне обслуговування; витрати на соціальну допомогу інвалідам; інші оплати	T_1 T_2 T_3 T_4 T_5 T_6
II	Пільги і компенсації працюючим у важких і шкідливих умов праці $\sum_{k=1}^{7} П_k$	додаткові відпустки; скорочений робочий день; лікувально-профілактичне харчування; надання молока чи інших рівноцінних продуктів; підвищені тарифні ставки; доплати за умови й інтенсивність праці; пенсії на пільгових умовах	$П_1$ $П_2$ $П_3$ $П_4$ $П_5$ $П_6$ $П_7$

Продовження табл. 3.1

III	Витрати на профілактику травматизму і професійних захворювань $\sum_{K=1}^{3} B_K$	витрати на працеохоронні заходи за колективним договором; витрати підприємства на додаткові до колективного договору працеохоронні заходи; витрати на працеохоронні заходи з інших джерел фінансування	B_1 B_2 B_3
IV	Витрати на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків на виробництві $\sum_{K=1}^{5} \Gamma_K$	вартість зіпсованого устаткування, інструментів, зруйнованих будівель, споруд; витрати на порятунок потерпілих, розслідування нещасних випадків, транспорт, зв'язок тощо; виплати заробітної плати і доплати за час вимушених простоїв; вартість ремонту частково зіпсованого устаткування, машин і механізмів, будівель і споруд; вартість підготовки та перепідготовки працівників замість вибулих унаслідок загибелі чи інвалідності	Γ_1 Γ_2 Γ_3 Γ_4 Γ_5

Продовження табл. 3.1

V	Штрафи та інші відшкодування $\sum_{x=1}^{5} Ш_x$	штрафи підприємства, установи або організації за недотримання нормативних вимог охорони праці; штрафи працівників за порушення законодавчих актів та інших нормативних актів з охорони праці; компенсації за час змушеного простою через небезпеку виконання робіт, а також зупинку робіт органами державного нагляду за охороною праці; штрафи, пеня, виплати за недотримання договірних зобов'язань з іншими підприємствами; компенсаційні виплати за ураження населення, житлового фонду, частки майна і забруднення навколишнього середовища; Інші санкції	$Ш_1$ $Ш_2$ $Ш_3$ $Ш_4$ $Ш_5$

3.4.2. Визначення ефективності заходів і засобів щодо профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності

У загальному вигляді показник ефективності витрат підприємства на заходи з охорони праці (Е) визначається відношенням величини річної економії

від поліпшення умов та безпеки праці до суми вкладень підприємства в заходи з охорони праці, тобто:

$$E = \frac{E_p}{B}, \qquad (3.2)$$

де: E_p – річна економія (економічний ефект) від поліпшення умов і безпеки праці на підприємстві (прибуток чи зменшення збитків);

B – загальні вкладення підприємства в заходи з охорони праці ($\sum_{K=1}^{3} B_K$).

Визначення ефективності витрат підприємства на охорону праці передбачає врахування двох альтернативних класифікацій економії від поліпшення умов та безпеки праці:

- за економічними показниками, обов'язковими для обліку та звітності;
- за показниками, що базуються на зіставленні зміни основних соціально-економічних результатів за певний час (зменшення травматизму, захворюваності, розміру пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах, скорочення плинності кадрів тощо).

Річна економія від поліпшення умов та безпеки праці на підприємстві за економічними показниками, обов'язковими для обліку та звітності (E_p) визначається за формулою

$$E_p = \left(\sum_{к=1}^{6} Т_{кД} + \sum_{к=1}^{6} Т_{кП}\right) + \left(\sum_{к=1}^{7} П_{кД} + \sum_{к=1}^{7} П_{кП}\right) + \left(\sum_{к=1}^{5} Г_{кД} + \sum_{к=1}^{5} Г_{кП}\right) + \left(\sum_{к=1}^{5} Ш_{кД} + \sum_{к=1}^{5} Ш_{кП}\right), \qquad (3.3)$$

де: $\sum_{к=1}^{6} Т_{кД}, \sum_{к=1}^{6} Т_{кП}$ – суми додаткових до страхових витрат на відшкодування потерпілим втрати їх працездатності внаслідок отриманих на виробництві травм і професійних захворювань;

$\sum_{к=1}^{7} П_{кД}, \sum_{к=1}^{7} П_{кП}$ – суми витрат на пільги і компенсації за незадовільні умови праці;

$\sum_{к=1}^{5} Г_{кД}, \sum_{к=1}^{5} Г_{кП}$ – суми витрат на ліквідацію наслідків аварій і нещасних випадків на виробництві;

$\sum_{к=1}^{5} Ш_{кД}, \sum_{к=1}^{5} Ш_{кП}$ – суми штрафів та інших примусових відшкодувань, пов'язаних з аваріями і нещасними випадками на виробництві;

Д, П – індекси, що показують значення наведених витрат відповідно «до» й «після» впровадження заходів щодо поліпшення умов та безпеки праці.

Класифікацію річної економії підприємства від поліпшення умов та безпеки праці за показниками, що базуються на зіставленні основних соціально-економічних результатів поліпшення умов праці, можна представити у вигляді, наведеному в таблиці 3.2.

Розрахунок економії за показниками, що базуються на зіставленні зміни основних соціально-економічних результатів за певний час (рівня травматизму, захворюваності, розміру пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах, скорочення плинності кадрів тощо) здійснюється за такою схемою:

1. Скорочення витрат робочого часу за рахунок зменшення рівня захворюваності (аналогічно для травматизму) за визначений час ($\Delta Д$) визначається за формулою:

$$\Delta Д = \frac{Д_1 - Д_2}{100} Ч_З, \qquad (3.4)$$

де: $Д_1, Д_2$ – кількість днів непрацездатності через хвороби або травми на 100 працюючих відповідно до і після впровадження заходів;

$Ч_З$ – річна загальна середньооблікова чисельність працівників, чол.

Таблиця 3.2 – Структура річної економії підприємства від поліпшення умов та безпеки праці

Найменування групи показників економії	Складові річної економії
Економія від зменшення професійної захворюваності	– заробітна плата; – зниження собівартості продукції; – зменшення виплат з тимчасової непрацездатності
Економія від зменшення випадків травматизму	– заробітна плата; – зниження собівартості продукції; – зменшення виплат з тимчасової непрацездатності
Економія від зниження плинності кадрів	– зниження собівартості продукції; – збільшення прибутку; – витрати на підготовку кадрів
Економія від скорочення пільг і компенсацій за роботу в небезпечних і шкідливих умовах	– заробітна плата; – витрати на лікувально-профілактичне харчування; – витрати на безкоштовне надання молока чи інших рівноцінних харчових продуктів

2. Річна економія заробітної плати за рахунок підвищення продуктивності праці при зменшенні рівня захворюваності і травматизму ($E_З$):

$$E_З = \frac{\Delta W \; З_р}{100} Ч_{ср}, \qquad (3.5)$$

де: $З_р$ – середньорічна заробітна плата одного працівника разом з відрахуваннями на соцстрахування;

$Ч_{ср}$ – середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу;

ΔW – підвищення (збільшення) продуктивності праці.

3. Підвищення продуктивності праці (ΔW) визначається за формулою:

$$\Delta W = \frac{\Delta Д \ З_в}{Р_п}, \tag{3.6}$$

де: $З_в$ – вартість виготовленої товарної продукції за зміну на одного працівника промислово-виробничого персоналу;

$Р_п$ – вартість річної товарної продукції підприємства.

4. Річна економія на собівартості продукції за рахунок зменшення умовно постійних витрат ($Е_с$):

$$Е_с = \frac{У \cdot \Delta Д \cdot З_в}{Р_п}, \tag{3.7}$$

де: У – умовно-постійні витрати у виробничій собівартості річного обсягу товарної продукції.

5. Економія за рахунок зменшення виплат допомоги з тимчасової непрацездатності ($Е_{сс}$):

$$Е_{сс} = \Delta Д \cdot П_д, \tag{3.8}$$

де: $П_Д$ – середньоденна сума допомоги з тимчасової непрацездатності.

6. Річна економія за рахунок зменшення рівня захворюваності ($Е_{рз}$) визначається за формулою:

$$Е_{рз} = Е'_з + Е'_с + Е'_{сс}, \tag{3.9}$$

де: $Е'_з, Е'_с, Е'_{сс}$ – складові розраховані за формулами (3.5), (3.7), (3.8) за рівнем захворюваності.

7. Аналогічно можна визначити річну економію за рахунок зниження рівня травматизму ($Е_{РТ}$):

$$Е_{РТ} = Е''_з + Е''_с + Е''_{сс}, \tag{3.10}$$

де: $E''_з, E''_с, E''_{сс}$ – відповідно складові економії з травматизму, розраховані за формулами (3.5), (3.7), (3.8).

8. При необхідності розрахунку економії від зменшення плинності кадрів замість формули (3.4) використовується залежність:

$$\Delta Д_{плин} = (Ч_{з1} - Ч_{з2}) Д_п , \qquad (3.11)$$

де: $\Delta Д_{плин}$ – зменшення рівня плинності кадрів;

$Ч_{з1}, Ч_{з2}$ – кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через незадовільні умови праці відповідно до і після впровадження комплексу працеохоронних заходів;

$Д_п$ – середня тривалість перерви в роботі звільненого при переході з одного підприємства на інше.

Економія за формулою (3.5) не розраховується, тобто в схемі розрахунку економії витрат від зменшення плинності кадрів використовується залежність (3.7), а також (3.9) чи (3.10), у яких:

$$E'_з = E''_з = E'_{сс} = E''_{сс} = 0 . \qquad (3.12)$$

9. Розрахунок економії від зменшення пільг і компенсацій за роботу в незадовільних умовах у зв'язку із скороченням чи повною відміною оплати за підвищеними тарифними ставками, надання додаткової відпустки і скороченого робочого дня виконується по кожному з перерахованих видів пільг шляхом співставлення відповідних даних (кількість працівників, що користуються пільгами, мають підвищений розмір середньорічної чи середньогодинної заробітної плати тощо) у базовому і планованому періодах як наведено нижче (пп. 10 – 14).

10. Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скасуванням скороченого робочого дня ($Е_{СД}$):

$$Е_{СД} = З_Г Ф_Д \left(Ч'_{СД} d_1 - Ч''_{СП} d_2 \right), \quad (3.13)$$

де: $З_Г$ – середня оплата однієї години роботи працівника;

$Ф_Д$ – кількість робочих днів (змін) на одного працівника в рік;

$Ч'_{СД}, Ч''_{СП}$ – кількість працівників, що мають право на скорочений робочий день відповідно до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці;

d_1, d_2 – кількість годин, на які скорочено робочий день через незадовільні умови праці відповідно до і після запровадження відповідних заходів.

11. Економія фонду заробітної плати у зв'язку із скороченням чи повним скасуванням додаткової відпустки ($Е_{ДВ}$):

$$Е_{ДВ} = З_Д (Ч'_{ДВ} Д'_В - Ч''_{ДВ} Д''_В), \quad (3.14)$$

де: $З_Д$ – середньоденна оплата праці одного працівника;

$Ч'_{ДВ}, Ч''_{ДВ}$ – чисельність працівників, що мають право на додаткову відпустку до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці;

$Д'_В, Д''_В$ – середня тривалість додаткової відпустки одного працівника, що має на неї право до і після впровадження заходів.

12. Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скороченням чисельності працівників, що мають право на підвищення тарифу за роботу у важких, шкідливих, особливо важких І особливо шкідливих умовах праці $Е_{ТС}$:

$$Е_{ТС} = Ф_С \left[З_{ГВ} \left(Ч'_В - Ч''_В \right) + З_{ГП} \left(Ч'_П - Ч''_П \right) \right], \quad (3.15)$$

де: $Ф_С$ – ефективний фонд робочого часу;

$З_{ГВ}$ – середньогодинна тарифна ставка працівників при відрядній оплаті праці за роботу в незадовільних умовах;

$З_{ГП}$ – середньогодинна тарифна ставка працівників при погодинній оплаті за роботу в незадовільних умовах;

$Ч'_{В}, Ч''_{В}$ – чисельність працівників (при відрядній оплаті), що працюють у незадовільних умовах, відповідно, до і після впровадження працеохоронних заходів;

$Ч'_{П}$, $Ч''_{П}$ – чисельність працівників (за погодинної оплати), що працюють у незадовільних умовах праці, відповідно, до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

13. Економія витрат за рахунок скорочення чисельності працівників, що мають право на лікувально-профілактичне харчування ($Е_{ЛН}$):

$$Е_{ЛН} = g_{ЛН}(Ч_{ПП}Д_{ПП} - Ч_{ПП}Д_{ПП}), \qquad (3.16)$$

де: $g_{ЛН}$ – денна вартість лікувально-профілактичного харчування одного працівника;

$Ч_{ПП}, Д_{ПП}$ – кількість днів, коли надається лікувально-профілактичне харчування відповідно до і після впровадження заходів;

$Ч_{ПП}Д_{ПП}$ – кількість працівників, що мають право на лікувально-профілактичне харчування відповідно до і після впровадження заходів.

14. Економія витрат у зв'язку із скороченням кількості працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або рівноцінних харчових продуктів ($Е_{СХ}$) розраховується аналогічно розрахунку економії витрат за рахунок скорочення чисельності працівників, що мають право на лікувально-профілактичне харчування ($Е_{ЛН}$).

15. Загальна (річна) економія витрат на пільги і компенсації працівникам за роботу в несприятливих умовах($Е_{РНУ}$):

$$Е_{РНУ} = Е_{СД} + Е_{ДВ} + Е_{ТС} + Е_{ЛП} + Е_{СХ}. \qquad (3.17)$$

16. Річна економія підприємства від поліпшення умов і безпеки праці за показниками, що базуються на визначенні основних соціально-економічних результатів працеохоронної діяльності на підприємстві ($E_Р$), є сумою складових, визначених за формулами (3.9), (3.10) і (3.16):

$$E_Р = E_{РЗ} + E_{РТ} + E_{РНУ} . \qquad (3.18)$$

Визначивши річну економію від поліпшення умов та безпеки праці за показниками, що базуються на визначенні основних соціально-економічних результатів працеохоронної діяльності на підприємстві ($E_Р$), за формулою (3.2) знаходимо ефективність витрат на охорону праці (Е).

3.5. Аналіз та профілактика виробничого травматизму на підприємстві

Виробничий травматизм зумовлений організаційними, технічними, психофізіологічними та санітарно-гігієнічними причинами. Аналіз виробничого травматизму дозволяє не лише виявити причини, а визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики травматизму. Для аналізу виробничого травматизму застосовують багато різноманітних методів, основні з яких можна поділити на такі групи: статистичні, топографічні, монографічні, економічні, анкетування, ергономічні, психофізіологічні, експертних оцінок та інші.

Статистичні методи основані на аналізі статистичного матеріалу з травматизму, який накопичений на підприємстві або в галузі за кілька років. Відповідні дані для цього аналізу містяться в актах за формою Н-1 і в звітах за формою № 7-ТНВ. Статистичний метод дозволяє всі нещасні випадки і причини травматизму групувати за статтю, віком, професіями, стажем роботи потерпілих, часом, місцем, типом нещасних випадків, характером одержаних травм, видом обладнання. Цей метод дозволяє встановити по окремих

підприємствах найпоширеніші види травм, визначити причини, які спричиняють найбільшу кількість нещасних випадків, виявити небезпечні місця, розробити і провести необхідні організаційно-технічні заходи.

Кількісний показник травматизму, або показник частоти нещасних випадків $К_ч$, розраховується на 1000 працюючих:

$$К_ч = 1000\ n/P, \qquad (3.19)$$

де n – кількість нещасних випадків за звітний період із втратою працездатності на 1 і більше днів;

P – середньоспискова чисельність працюючих за той же звітний період часу.

Якісний показник травматизму, або показник важкості нещасних випадків $К_в$, характеризує середню втрату працездатності в днях на одного потерпілого за звітний період:

$$К_в = Д/n, \qquad (3.20)$$

де Д – загальна кількість днів непрацездатності у потерпілих для випадків із втратою працездатності на 1 і більше днів.

Узагальнюючим показником, який показує кількість людино-днів непрацездатності на 1000 працюючих, є коефіцієнт виробничих втрат:

$$К_{вв} = К_ч \cdot К_т = 1000\ Д/Р. \qquad (3.21)$$

Але жоден із наведених вище показників не враховує стійкої втрати працездатності та смерті працівників, і тому не може повністю характеризувати рівень травматизму. Для цього необхідне використання принаймні ще одного показника. Таким показником є коефіцієнт нещасних випадків із смертельним наслідком та каліцтвом:

$$К_{ск} = (n_{ск}/n)\ 100\ \%, \quad (3.22)$$

де $n_{ск}$ – кількість нещасних випадків, що призвели до смерті і каліцтва;

n – загальна кількість нещасних випадків.

Міжнародна організація праці використовує коефіцієнт частоти, який показує кількість нещасних випадків, що припадає на 1 000 000 відпрацьованих людино-годин:

$$К_{ч}^{МОП} = 1\ 000\ 000\ n/T, \quad (3.23)$$

де T – загальний час роботи, людино-годин.

Наведені вище та інші показники, наприклад коефіцієнт електротравматизму, дозволяють вивчати динаміку травматизму на підприємстві, в галузі, регіоні тощо, порівнювати ці показники, робити певні висновки, застосовувати організаційні заходи, спрямовані на профілактику травматизму.

Топографічні методи ґрунтуються на тому, що на плані цеху (підприємства) відмічають місця, де сталися нещасні випадки, або ж на схемі, що являє собою контури тіла людини, позначають травмовані органи чи ділянки тіла. Це дозволяє наочно бачити місця з підвищеною небезпекою або ж найбільш травмовані органи. Повторення нещасних випадків в певних місцях свідчить про незадовільний стан охорони праці на даних об'єктах. На ці місця звертають особливу увагу, вивчають причини травматизму. Шляхом додаткового обстеження згаданих місць виявляють причини, котрі викликали нещасні випадки, формують поточні та перспективні заходи щодо запобігання нещасним випадкам для кожного окремого об'єкта. Повторення аналогічних травм свідчить про незадовільну організацію інструктажу, невикористання конкретних засобів індивідуального захисту тощо.

Монографічний метод полягає в детальному обстеженні всього комплексу умов праці, технологічного процесу, обладнання робочого місця, прийомів

праці, санітарно-гігієнічних умов, засобів колективного та індивідуального захисту. Іншими словами, цей метод полягає в аналізі небезпечних та шкідливих виробничих факторів, притаманних лише тій чи іншій (моно) дільниці виробництва, обладнанню, технологічному процесу. За цим методом поглиблено розглядають всі обставини нещасного випадку, якщо необхідно, то виконують відповідні дослідження та випробування. Дослідженню підлягають: цех, дільниця, технологічний процес, основне та допоміжне обладнання, трудові прийоми, засоби індивідуального захисту, умови виробничого середовища, метеорологічні умови в приміщенні, освітленість, загазованість, запиленість, шум, вібрація, випромінювання, причини нещасних випадків, що сталися раніше на даному робочому місці. Таким чином, нещасний випадок вивчається комплексно. Цей метод дозволяє аналізувати не лише нещасні випадки, що відбулися, але й виявити потенційно небезпечні фактори, а результати використати для розробки заходів охорони праці, вдосконалення виробництва.

Економічні методи полягають у визначенні економічної шкоди, спричиненої травмами та захворюваннями, з одного боку та економічної ефективності від витрат на розробку та впровадження заходів на охорону праці – з другого. Ці методи дозволяють знайти оптимальне рішення, що забезпечить заданий рівень безпеки, однак вони не дозволяють вивчити причини травматизму та захворювань.

Методи анкетування передбачають письмовий опит працюючих з метою отримання інформації про потенційні небезпеки трудових процесів, про умови праці. Для цього розробляються анкети для робітників, в яких залежно від мети опиту визначаються питання та чинники. На підставі анкетних даних (відповідей на запитання) розробляють профілактичні заходи щодо попередження нещасних випадків.

Ергономічні методи ґрунтуються на комплексному вивченні системи «людина – машина – виробниче середовище». Відомо, що кожному виду трудової діяльності відповідають певні фізіологічні, психофізіологічні і

психологічні якості людини, а також антропометричні дані. Тому при комплексній відповідності вказаних властивостей людини і конкретної трудової діяльності можлива ефективна і безпечна робота. Порушення відповідності веде до нещасного випадку. Ергономічні методи дозволяють знайти невідповідності та усунути їх.

Психофізіологічні методи аналізу травматизму враховують, що здоров'я і працездатність людини залежать від біологічних ритмів функціонування організму. Такі явища, як іонізація атмосфери, магнітне і гравітаційне поле Землі, активність Сонця, гравітація Місяця та ін., викликають відповідні зміни в організмі людини, що змінюють її стан і впливають на поведінку не на краще. Це призводить до зниження сприйняття дійсності і може спричинитися до нещасних випадків.

Метод експертних оцінок базується на експертних висновках (оцінках) умов праці, на виявленні відповідності технологічного обладнання, пристроїв, інструментів, технологічних процесів вимогам стандартів та ергономічним вимогам, що ставляться до машин, механізмів, обладнання, інструментів, пультів керування. Виявлення думки експертів може бути очним і заочним (за допомогою анкет).

3.6. Звітність підприємств про стан охорони праці

Державним Комітетом України з нагляду за охороною праці розроблено та узгоджено з міністерствами статистики, праці й охорони здоров'я та затверджено наказом № 27 від 31 березня 1994 р. «Єдину державну систему показників обліку умов і безпеки праці». Система показників налічує 6 розділів:

1. Стан умов праці.
2. Стан безпеки праці.
3. Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах праці.
4. Суми відрахувань за шкідливі умови праці.
5. Забезпеченість засобами індивідуального захисту.
6. Санітарно-побутове забезпечення.

Державні комітети України, концерни, корпорації, інші об'єднання підприємств, що створені за галузевим принципом, а також обласні адміністрації, Київська міська держадміністрація повинні до 1 березня наступного за звітним року подати в Держнаглядохоронпраці звіт за узагальненою «єдиною державною системою показників обліку умов і безпеки праці».

Усі підприємства й організації незалежно від форми власності і підлеглості звітують про стан і умови праці за минулий календарний рік (на 31 січня наступного року) за двома формами звітності:

1). Форма № 1-ПВ «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах за __ рік». Ця форма надсилається обласному (районному, міському) органу державної статистики за його вказівкою; своїй вищій організації (при її відсутності – обласній, міській, районній держадміністрації); територіальному управлінню Держнаглядохоронпраці (за його вказівкою). Ця форма містить тільки два розділи: «Стан умов праці» та «Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах».

2). Форма № 1-УБ (відомча) «Звіт про стан умов та безпеки праці за ____ рік». Вона надсилається за тією самою адресою, що і форма № 1-ПВ, за винятком обласного чи районного органу державної влади. Замість цієї адреси вона надсилається на адресу районної або міської санітарно-епідеміологічної служби (за її вказівкою). Форма містить чотири розділи: «Стан умов і безпеки праці»; «Забезпечення засобами індивідуального захисту»; «Санітарно-побутове забезпечення»; «Суми відрахувань за шкідливі умови праці».

Показники Єдиної державної системи використовуються при вивченні стану умов праці і безпеки праці; опрацювання комплексних заходів досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці.

Єдина державна система не містить показників травматизму, профзахворювань та медичних оглядів, бо вони викладені в інших документах.

Дані про нещасні випадки та їх матеріальні наслідки наводяться у державній статистичній звітності за формою № 7 ТНВ (Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки).

Дані про причини тимчасової непрацездатності наводяться у державній статистичній звітності за формою № 23 ТН (Звіт про причини тимчасової непрацездатності).

3.7. Відповідальність працівників та посадових осіб підприємства за порушення законодавства з охорони праці

Закон України «Про охорону праці» передбачає, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність полягає в тому, що на винного працівника накладається дисциплінарне стягнення. Ст. 147 КЗпПУ встановлює два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи. Законами, уставами та положеннями про дисципліну, які діють в деяких галузях (транспорт, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників інші дисциплінарні стягнення.

Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який має право прийняття на роботу цього працівника, а також вищі органи. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний та громадський контроль за охороною праці.

Профспілковий орган, що підписав колективний договір, має право вимагати від власника чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його з посади, якщо він порушує законодавство про працю.

Фахівці служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, що не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, що не мають допуску до відповідних робіт або що порушують нормативні акти про охорону праці.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи в зв`язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців від дня здійснення провини. Перед тим як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець зобов`язаний зажадати від працівника, що провинився, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не подав пояснення в установлений термін, дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі матеріалів, що є у роботодавця.

За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При виборі дисциплінарного стягнення враховується ступінь тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за яких здійснена провина, минула робота працівника. Стягнення оголошується в наказі та повідомляється працівнику під розпис.

Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників та, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян – власників підприємств чи уповноважених ними осіб.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, що досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Право притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законів та нормативно-правових актів з охорони праці мають

органи державного нагляду за охороною праці. Максимальний розмір штрафу за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці може досягати 5% місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю.

Несплата штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі 2% за кожний день прострочення. Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується КЗпПУ та іншими нормативними актами, які стосуються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є:

– наявність прямої дійсної шкоди;

– провина працівника (у формі наміру чи необережності);

– протиправні дії (бездіяльність) працівника;

– наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.

На працівника може бути накладена відповідальність лише при наявності всіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної і дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесена шкода, не звільнює його від матеріальної відповідальності.

При наявності в діях працівника, яким порушені правила охорони праці, ознак кримінального злочину, на нього може бути покладена повна матеріальна відповідальність, а при відсутності таких ознак на нього покладається відповідальність в межах його середнього місячного заробітку.

Неповнолітні особи є повноправною стороною трудової угоди і повинні нести майнову відповідальність за шкоду, що заподіяна з їх вини, нарівні з усім

робітниками та службовцями, без притягнення до процесу відшкодування шкоди їх батьків (опікунів) чи осіб, що їх заміняють.

Ст. 130 КЗпПУ встановлює, що особа, яка заподіяла шкоду підприємству під час виконання трудових обов'язків, може добровільно відшкодувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або полагодження пошкодженого майна при згоді на це власника.

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачена ст.ст. 271–275 КК України, що об'єднані в розділ X «Злочини проти безпеки виробництва».

Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів, передбачених зазначеними вище статтями КК України, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до дванадцяти років, із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

3.8. Оцінка ефективності СУОПП

В електронному журналі «Довідник спеціаліста з охорони праці» (2021 рік) наведено, що ефективна система управління охороною праці допоможе досягти встановлених нормативів, підвищити наявний рівень охорони праці й усунути можливі ризики виникнення інцидентів та професійних захворювань. Тому важливо постійно оцінювати ефективність СУОП.

Ефективність функціонування СУОП розраховують за формулою 3.24:

$$E = \Phi_п/12 \cdot \sum_{i=1}^{9} H_i, \quad (3.24)$$

де $\Phi_п$ – сума показників, що оцінюють наявність на підприємстві нормативних актів з охорони праці та документів, які регулюють дію СУОП (далі – нормативні акти). Цих документів 12: $\Phi_{ор} + \Phi_д + \Phi_н + \Phi_{зіз} + \Phi_{мо} + \Phi_{бо} + \Phi_б + \Phi_{пз} + \Phi_к + \Phi_м + \Phi_і + \Phi_{суб}$;

H_i – сума дев'яти показників ($К_i$ х $З_i$);

де $З_i$ – коефіцієнти, які визначають ступінь дотримання вимог безпеки працівниками. Вони складаються з показників: $З_{пд}$, $З_н$, $З_{бо}$, $З_{бт}$, $З_б$, $З_{сн}$, $З_{зіз}$, $З_{рпв}$, $З_{мо}$;

$К_i$ – коефіцієнти, які визначають вагу кожного з порушень вимог безпеки. Показники Φ_i, визначаються на підставі перевірки наявності на підприємстві необхідних нормативних актів, перелічених у відповідних Картках (додатки 1 – 12). Розглянемо кожен із показників $\Phi_п$ (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Характеристика показників $\Phi_п$

Пока–зники $\Phi_п$	Характеристика оцінювального показника	Номер картки, де наведені необхідні нормативні акти
$\Phi_{ор}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють організацію та координацію робіт із питань охорони праці	1
$\Phi_д$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють організацію професійного добору працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки	2
$\Phi_н$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють організацію навчання з питань охорони праці	3
$\Phi_{зіз}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють порядок забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ)	4

Продовження табл. 3.3

$Ф_{мо}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють порядок проведення медичних оглядів працівників	5
$Ф_{бо}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють порядок оцінки та моніторингу стану безпеки обладнання	6
$Ф_{б}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють порядок оцінки та моніторингу стану будівель і споруд	7
$Ф_{пз}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють порядок формування профілактичних заходів	8
$Ф_{к}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють порядок адміністративно-громадського контролю	9
$Ф_{м}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють порядок мотивації працівників із питань охорони праці	10
$Ф_{і}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють облік інцидентів та нещасних випадків на виробництві	11
$Ф_{суб}$	Оцінює наявність нормативних актів, що регулюють облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці (ризиків)	12

Кожен із показників дорівнює:

• 1 – за 100 % наявності необхідних нормативних актів;

• 0 – у разі відсутності хоча б одного з перелічених документів.

Показники $З_{і}$ наведено у табл. 3.4.

Таблиця 3.4 – Характеристика показників $З_і$

Показ–ники $З_і$	Характеристика показника	Формула розрахунку
$З_{пд}$	Визначає фактичний стан проведення професійного добору за висновками психофізіологічної експертизи	$З_{пд}$ = кількість працівників, які мають висновок психофізіологічної експертизи, / кількість працівників, які повинні мати висновок психофізіологічної експертизи. За відсутності працівників, які повинні мати такий висновок, $З_{пд}$ = 1,0
$З_н$	Визначає фактичний стан проведення навчання з питань охорони праці на підприємстві	$З_н$ = кількість працівників, які пройшли навчання і дотримуються вимог безпеки, / кількість працівників, які повинні пройти навчання. За відсутності працівників, які повинні проходити навчання, $З_н$ = 1,0
$З_{бо}$	Визначає фактичний стан безпеки обладнання	$З_{бо}$ = кількість обладнання, що відповідає вимогам безпеки, / кількість усього обладнання
$З_{бт}$	Визначає фактичний стан безпеки технологічних процесів	$З_{бт}$ = кількість робочих місць, на яких виконують роботу відповідно до наявної технологічної документації, / загальну кількість робочих місць. За відсутності на підприємстві роботи з виготовлення або ремонту виробу, зокрема контроль і транспортування, і якщо немає потреби розробити технологічну документацію, $З_{бт}$ = 1,0
$З_б$	Визначає фактичний стан проведення обов’язкового обстеження будівель та споруд	$З_б$ = кількість будівель і споруд, що своєчасно пройшли обов’язкове обстеження, / загальну кількість будівель та споруд, що мають своєчасно проходити обов’язкове обстеження. За відсутності будівель і споруд, що мають своєчасно проходити обстеження, $З_б$ = 1,0

Продовження табл. 3.4.

$З_{сн}$	Визначає фактичний стан дотримання нормативних санітарно-гігієнічних умов праці	$З_{сн}$ = кількість робочих місць, що відповідають вимогам санітарних норм, / загальну кількість робочих місць. За відсутності робочих місць із шкідливими та небезпечними виробничими чинниками $З_{сн}$ = 1,0
$З_{зіз}$	Визначає фактичний стан наявності та використання ЗІЗ	$З_{зіз}$ = кількість осіб, які користуються ЗІЗ у повному обсязі, / кількість осіб, які повинні користуватися ЗІЗ. За відсутності робіт, на яких працівники повинні застосовувати ЗІЗ, $З_{зіз}$ = 1,0
$З_{рпв}$	Визначає фактичний стан дотримання режиму праці та відпочинку	$З_{рпв}$ = кількість осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки і працюють із дотриманням вимог Кодексу законів про працю України щодо режиму праці та відпочинку, / загальну кількість осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки. За відсутності робіт підвищеної небезпеки $З_{рпв}$ = 1,0
$З_{мо}$	Визначає фактичний стан проведення медичних оглядів	$З_{мо}$ = кількість осіб, які пройшли медичний огляд, / кількість осіб, які повинні пройти медичний огляд. За відсутності працівників, які повинні проходити медогляди, $З_{мо}$ = 1,0

Коефіцієнти $К_і$ обраховані на підставі аналізу причин нещасних випадків за два роки (табл. 3.5).

Таблиця 3.5 – Характеристика коефіцієнтів $К_і$

Позначення вагового коефіцієнта	Характеристика вагового коефіцієнта	Розмір вагового коефіцієнта
$К_{пд}$	Враховує вагу порушення вимог професійного добору працівників з урахуванням психофізіологічної експертизи	0,01
$К_{н}$	Враховує вагу порушення вимог щодо проведення навчання з питань охорони праці	0,68
$К_{бо}$	Враховує вагу порушення вимог щодо забезпечення безпечного стану обладнання	0,06
$К_{бт}$	Враховує вагу порушення вимог щодо безпечного стану технологічних процесів	0,09
$К_{б}$	Враховує вагу порушення вимог щодо безпечного стану будівель та споруд	0,06
$К_{сн}$	Враховує вагу порушення вимог щодо санітарно-гігієнічних умов праці	0,02
$К_{зіз}$	Враховує вагу порушення вимог щодо використання ЗІЗ	0,04
$К_{рпв}$	Враховує вагу порушення вимог щодо режиму праці та відпочинку	0,02
$К_{мо}$	Враховує вагу порушення вимог щодо проведення медичних оглядів	0,02
$К_і$	Сума коефіцієнтів	1,0

Загальна формула розрахунку ефективності функціонування СУОП буде такою:

$$E = (Ф_{ор} + Ф_{д} + Ф_{н} + Ф_{зіз} + Ф_{мо} + Ф_{бо} + Ф_{б} + Ф_{пз} + Ф_{к} + Ф_{м} + Ф_{і} + Ф_{суб}) \div$$
$$\div 12 \times (0{,}01 \times З_{пд} + 0{,}68 \times З_{н} + 0{,}06 \times З_{бо} + 0{,}09 \times З_{бт} + 0{,}06 \times З_{б} + 0{,}02 \times З_{сн} +$$
$$+ 0{,}04 \times З_{зіз} + 0{,}02 \times З_{рпв} + 0{,}02 \times З_{мо}).$$

За якою шкалою оцінювати ефективність СУОП, дивіться у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Шкала оцінки ефективності функціонування СУОП

Значення ефективності	Рівень ефективності функціонування СУОП
1–0,9	Високий
0,89–0,5	Задовільний
0,49–0,1	Низький
0	Відсутність СУОП

Розглянемо на конкретному прикладі, як оцінити ефективність СУОП на підприємстві.

І етап. Обчисліть сумарний показник, що визначає наявність документації, яка регулює дію СУОП:

$$Ф_{п} = Ф_{ор} + Ф_{д} + Ф_{н} + Ф_{зіз} + Ф_{мо} + Ф_{бо} + Ф_{б} + Ф_{пз} + Ф_{к} + Ф_{м} + Ф_{і} + Ф_{суб}.$$

Для цього заповніть відповідні Картки. Якщо на підприємстві немає того чи того виду робіт або обладнання, відповідні нормативні акти підприємства вилучіть із підрахунку показників $Ф_{п}$. А у відповідній графі Картки поставте позначку «×».

Аналіз заповнених Карток. Картка 1. На підприємстві не визначено порядок оформлення нарядів-допусків (*див. Додаток 1*; п. 22). $Ф_{ор} = 0$.

*Картка 2***.** Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 2)*. $Ф_{д} = 1$.

Картка 3. Підприємство не подало декларацію відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки до Держпраці (*див. Додаток 3*; п. 3). $Ф_{н} = 0$.

Картка 4. Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 4)*. $Ф_{зіз} = 1$.

Картка 5. Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 5)*. $Ф_{мо} = 1$.

Картка 6. На підприємстві немає методики проведення, узагальнювального документа щодо підтвердження атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та документів, що регламентують організацію оцінки технічного стану виробничого устаткування, (*див. Додаток 6*; п. 2–3). $Ф_{бо} = 0$.

Картка 7. Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 7)*. $Ф_{б} = 1$.

Картка 8. Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 8)*. $Ф_{пз} = 1$.

Картка 9. Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 9)*. $Ф_{к} = 1$.

Картка 10. Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 10)*. $Ф_{м} = 1$.

Картка 11. На підприємстві немає журналу обліку інцидентів, мікротравм на виробництві та заходів для усунення повторення мікротравм та інцидентів за аналогічними причинами (*див. Додаток 11*; п. 3–4). $Ф_{і} = 0$.

*Картка 12***.** Усі передбачені Карткою документи в наявності *(див. Додаток 12)*. $Ф_{суб} = 1$.

Далі визначають сумарний коефіцієнт $Ф_{n}$:

$$Ф_{n} = (Ф_{ор} + Ф_{д} + Ф_{н} + Ф_{зіз} + Ф_{мо} + Ф_{бо} + Ф_{б} + Ф_{пз} + Ф_{к} + Ф_{м} + Ф_{і} + Ф_{суб}) \div 12 =$$
$$= (0 + 1 + 0 + 1 + 1 + 0 + 1 + 1 + 1 + 1 + 0 + 1) \div 12 = 0{,}67.$$

ІІ етап. Обчисляють коефіцієнти, які визначають ступінь дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці працівниками ($З_і$: $З_{пд}$, $З_н$, $З_{бо}$, $З_{бт}$, $З_б$, $З_{сн}$, $З_{зіз}$, $З_{рпв}$, $З_{мо}$).

1. $З_{пд}$ – коефіцієнт дотримання вимог щодо допуску до роботи за наявності висновків психофізіологічної експертизи:

Кількість працівників, які повинні мати висновок психофізіологічної експертизи (із присутніх на момент перевірки)	Кількість працівників, які мають висновок психофізіологічної експертизи (із присутніх на момент перевірки)
20	15

$З_{пд} = 15 \div 20 = 0{,}75$.

2. $З_н$ – коефіцієнт дотримання вимог щодо навчання з питань охорони праці:

Кількість працівників, які повинні пройти навчання	Кількість працівників, які пройшли навчання і дотримуються вимог безпеки
16	15

$З_н = 15 \div 16 = 0{,}94$.

3. $З_{бо}$ – коефіцієнт безпеки обладнання:

Кількість обладнання, яке експлуатують	Кількість обладнання, яке відповідає вимогам безпеки праці
19	15

$З_{бо} = 15 \div 19 = 0{,}79$.

4. $З_{бт}$ – коефіцієнт безпеки технологічних процесів:

Кількість робочих місць, на яких виконують роботу відповідно до наявної технологічної документації[1]	Загальна кількість робочих місць
19	19

Примітка. [1] ДСТУ-Н 7916:2015 «Система технологічної документації. Настанови щодо оформлення документів, застосовуваних для розроблення, упровадження та функціювання технологічних процесів».

$З_{бт} = 19 \div 19 = 1.$

5. $З_{б}$ – коефіцієнт безпеки будівель та споруд:

Кількість будівель та споруд, які експлуатують	Кількість будівель та споруд, які мають паспорт на будівлю (споруду)[2]
5	0

$З_{б} = 0 \div 5 = 0.$

6. $З_{сн}$ – коефіцієнт відповідності робочих місць вимогам санітарних норм:

Кількість постійних робочих місць, на яких працюють працівники	Кількість постійних робочих місць, які повністю відповідають вимогам санітарних норм та правил[3]
19	4

$З_{сн} = 4 \div 19 = 0{,}21.$

7. $З_{зіз}$ – коефіцієнт застосування ЗІЗ:

Кількість робочих місць, на яких працюють працівники	Кількість робочих місць, на яких працюють працівники з використанням усіх передбачених нормами ЗІЗ
19	19

$З_{зіз} = 19 \div 19 = 1.$

8. $З_{рпв}$ – коефіцієнт дотримання режиму праці та відпочинку для працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки:

Кількість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки на момент перевірки	Кількість працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки на момент перевірки і не залучалися протягом поточного року до надурочних робіт[4]
19	19

$З_{рпв} = 19 \div 19 = 1.$

Примітки:

[2] Стосується будівель та споруд, визначених у пункті 3 Порядку проведення обстеження прийнятих в експлуатацію об'єктів будівництва, затвердженого постановою КМУ від 12.04.2017 № 257.

[3] Визнають за результатами атестації робочих місць за умовами праці за наявності шкідливих та небезпечних виробничих чинників.

[4] Визнають на підставі документів, що забезпечують облік надурочних робіт.

9. $З_{мо}$ – коефіцієнт проведення попередніх та періодичних медичних оглядів:

Кількість працівників, які повинні проходити періодичні медичні огляди	Кількість працівників, які пройшли періодичний медичний огляд у встановлений термін[5]
19	19

$З_{мо} = 19 \div 19 = 1.$

III етап. Визначають показник $Н_і$:

$Н_і (К_і \times З_і) = (0{,}01 \times З_{пд} + 0{,}68 \times З_н + 0{,}06 \times З_{бо} + 0{,}09 \times З_{бт} + 0{,}06 \times З_б + 0{,}02 \times З_{сн} + 0{,}04 \times З_{зіз} + 0{,}02 \times З_{рпв} + 0{,}02 \times З_{мо}) = 0{,}01 \times 0{,}75 + 0{,}68 \times 0{,}94 + 0{,}06 \times 0{,}79 + 0{,}09 \times 1 + 0{,}06 \times 0 + 0{,}02 \times 0{,}21 + 0{,}04 \times 1 + 0{,}02 \times 1 + 0{,}02 \times 1 = 0{,}0075 + 0{,}64 + 0{,}05 + 0{,}09 + 0 + 0{,}0042 + 0{,}04 + 0{,}02 + 0{,}02 = 0{,}87.$

Усі необхідні для розрахунку ефективності СУОП дані відомі, тож

$Е = 0{,}67 \times 0{,}87 = 0{,}58.$

Отже, з огляду на шкалу, наведену в таблиці 3.6, ефективність функціонування СУОП на цьому підприємстві *задовільна*.

3.9. Організація роботи на підприємстві в умовах карантину

Коронавірус стрімко поширився світом починаючи із 2019 року. Коли він зникне та чи зникне взагалі – передбачити неможливо. Підприємства, які працюють під час карантину, повинні зробити все можливе, щоб уникнути або хоча б мінімізувати поширення коронавірусної хвороби серед працівників[6]. Що має зробити роботодавець, щоб убезпечити працівників від зараження? Як йому діяти, якщо працівник усе ж інфікувався?

Примітка:

[5] Визнають за даними заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників

* *Див.* Рекомендації для підприємств та роботодавців щодо реагування на COVID-19 та запобігання поширенню коронавірусу на сайті Управління Держпраці у Полтавській області.

Першочергові заходи роботодавця щодо запобігання поширенню захворювання на COVID-19 працівників. Роботодавець повинен розробити та здійснити профілактичні заходи проти коронавірусу на підприємстві. Зокрема такі:

- максимально зменшити присутність працівників на роботі, наприклад, запровадити дистанційну роботу, надати відпустки;
- організувати дезінфікування робочих і санітарних зон;
- забезпечити працівників засобами захисту – диспенсерами з дезінфекційними засобами, захисними медичними масками, паперовими рушниками, рідким милом, спиртовмісними антисептиками для рук тощо;
- доопрацювати інструкції з охорони праці з урахуванням загрози коронавірусу;
- провести позапланові інструктажі з охорони праці.

Необхідність розробити профілактичні заходи в період карантину визначає стаття 7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 № 4004-XII (*далі* – Закон № 4004).

Дії керівника підрозділу (роботодавця), якщо у працівника виявили COVID-19. Керівник підрозділу повинен відсторонити від роботи працівника, який захворів на COVID-19, та працівників, які є носіями збудників цієї хвороби. Відсторонення від роботи працівників через COVID-19 регулюють такі законодавчі й інші нормативно-правові акти:

- стаття 28 Закону № 4004;
- Інструкція про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності, затверджена наказом МОЗ від 14.04.1995 № 66 (*далі* – Інструкція № 66);
- постанови Головного державного санітарного лікаря України від 09.05.2020 № 17, 16.05.2020 № 22, 21.05.2020 № 23, 26.05.2020 № 28 тощо.

Треба врахувати, що нормативно-правові акти *не надають роботодавцю права* відсторонювати від роботи таких працівників за власною ініціативою. Інструкція № 66 передбачає відсторонення від роботи працівника, який захворів на COVID-19, за поданням представника Державної санітарно-епідеміологічної служби. Однак цю службу КМУ ліквідував постановою від 29.03.2017 № 348. Тож немає кому давати такі пропозиції.

Водночас постанови Головного державного санітарного лікаря України дають право роботодавцям галузей, на яких поширюється дія постанов, *не допускати до роботи працівників,* в яких під час температурного скринінгу виявили температуру тіла понад 37,2 °С або ознаки респіраторних захворювань. Щоб відсторонити працівника від роботи або іншої діяльності, роботодавець видає наказ та вживає заходів контролю за його виконанням.

Особи, яких відсторонили від роботи у зв'язку з підозрою на COVID-19, мають самоізолюватися.

Самоізоляції потребують, зокрема, працівники:

- які мали контакт з особою із підтвердженим випадком COVID-19, крім осіб, які під час виконання службових обов'язків використовували засоби індивідуального захисту відповідно до рекомендацій щодо їх застосування;
- з підозрою на інфікування або з підтвердженим діагнозом захворювання на COVID-19 у легкій формі за умови, що особа не потребує госпіталізації.

Підстава – постанова КМУ «Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 22.07.2020 № 641.

Дії працівника, якого відсторонили від роботи. Працівник, якого відсторонили від роботи, повинен звернутися до сімейного лікаря телефоном або безпосередньо до медичного закладу.

Лікар-куратор на підставі галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я визначає строк самоізоляції хворого на COVID-19 або особи з підозрою на інфікування. Строк самоізоляції з моменту контакту із хворим – *14 днів*.

Виявлення та реєстрація осіб, які контактували з хворим. Виявлення і реєстрацію осіб, які контактували з хворим або об'єктами, що були контаміновані збудником COVID-19, покладають на територіальні заклади охорони здоров'я та лабораторні центри МОЗ, а організацію медичного нагляду в осередку – на сімейного лікаря, з яким підписано декларацію. Це визначають Методичні рекомендації «Організація та проведення первинних протиепідемічних заходів при виявленні хворого (трупа) або підозрі на коронавірусну хворобу COVID-19», затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України від 27.03.2020, № 4.

Роботодавець у межах своїх повноважень *повинен сприяти медичним працівникам* у здійсненні заходів щодо захисту працівників від COVID-19. Підстава – стаття 18 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000, № 1645-III.

Для кого COVID-19 визнають гострим професійним захворюванням. КМУ постановою від 13.05.2020, № 394 вніс до Переліку професійних захворювань, затвердженого постановою КМУ від 08.11.2000 № 1662, гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2.

Відповідно до цієї постанови випадок інфікування коронавірусною інфекцією є професійним захворюванням для *медичних та інших працівників,* які безпосередньо зайняті у ліквідації епідемії та здійсненні заходів із запобігання поширенню COVID-19 та беруть участь у лікуванні пацієнтів із випадками COVID-19.

Для цієї категорії працівників роботодавець повинен організувати розслідування захворювання на COVID-19 як гострого професійного

захворювання. Розслідування проводять відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 № 337.

Виплата заробітної платні за час відсторонення від роботи. Осіб, які є носіями збудників небезпечних хвороб, визнають тимчасово чи постійно непридатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності. Вони підлягають медичному нагляду та лікуванню коштом держави з виплатою допомоги з коштів соцстрахування (ст. 28 Закону № 4004).

Особам, які перебувають у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом, допомогу з тимчасової непрацездатності виплачують у розмірі *50 % середньої заробітної плати (доходу)* незалежно від страхового стажу. Виняток – медичні працівники, яким допомогу з тимчасової непрацездатності в таких випадках виплачують у розмірі *100 % середньої заробітної плати (доходу*) незалежно від страхового стажу. Це передбачає частина друга статті 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999, № 1105-XIV.

Якщо тимчасову непрацездатність застрахованої особи спричинив карантин, фінансову допомогу від Фонду соціального страхування (ФСС) надають із першого дня і за весь час відсутності на роботі з цієї причини.

Допомогу з тимчасової непрацездатності внаслідок перебування в закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом ФСС виплачує застрахованим особам, починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до повного одужання. Перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачує роботодавець.

Підстава нарахувати матеріальну допомогу – виданий в установленому порядку лікарняний листок із зазначенням причини непрацездатності – «ізоляція від COVID –19».

Запитання для самоконтролю

1. З яких складових утворюється система охорони праці на виробництві?
2. За яким алгоритмом подій виникає небезпечна ситуація на виробництві?
3. У чому полягає системний підхід у системі управління охороною праці?
4. Які складові входять до політики у галузі охорони праці на підприємстві?
5. На вирішення яких питань націлено втілення заходів профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань?
6. З чого складається система управління охороною праці підприємства (СУОПП)?
7. З чого починається створення СУОПП ?
8. Що є об'єктом управління охороною праці на підприємстві?
9. Які основні завдання СУОПП?
10. За рахунок яких коштів здійснюються заходи з охорони праці на підприємстві?
11. Які функції СУОПП допомогають у реалізації завдань управління охороною праці?
12. З якою метою використовується прогнозування у СУОПП?
13. Які основні завдання працеохоронного аудиту на підприємстві?
14. Які основні завдання працеохоронного маркетингу?
15. Які основні завдання працеохоронного менеджменту на підприємстві?
16. Які види планування використовуються у СУОПП?
17. Що необхідно включати у довгострокові плани з охорони праці на підприємстві?
18. Що входить до нормативно-правової бази з організації СУОПП?
19. Що повинно бути включено в посадові обов'язки з питань охорони праці?
20. З якою метою роботодавець створює службу з охорони праці на підприємстві?
21. Які завдання вирішує служба охорони праці на підприємстві?

22. Чим займається комісія з питань охорони праці підприємства та хто її створює?

23. Який нормативний документ визначає порядок та види навчання і перевірки знань з охорони праці?

24. Для кого проводиться спеціальне навчання з питань охорони праці?

25. Хто, де і коли проводять інструктажі з питань охорони праці?

26. В яких випадках необхідно використовувати засоби індивідуального захисту (ЗІЗ)? Хто їх повинен придбати та зберігати?

27. На підставі яких показників здійснюється на підприємстві аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці?

4. РОЗВИТОК ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ВИМОГ МОП

4.1. Рекомендації МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці на виробництві

За час свого існування з 1919 року МОП, до якої входить 175 держав-членів, розробила та прийняла велику кількість міжнародних Конвенцій і супровідних Рекомендацій, а також Кодексів правил безпеки й технічних рекомендацій із більшості аспектів сфери охорони праці, в яких визначені принципи, зобов'язання, обов'язки і права, погоджені з точки зору представників усіх трьох сторін соціально-трудових відносин.

Рекомендації МОП щодо побудови та впровадження сучасних систем управління охороною праці (СУОП) викладені у «Керівництві з систем управління охороною праці» МОП-СУОП 2001/ILO-OSH 2001 (Міжнародне бюро праці, м. Женева).

Керівництво було підготовлено на основі широкомасштабного підходу за участю МОП, представників трьох сторін соціально-трудових відносин, котрі входять до неї, та інших зацікавлених сторін. Його засновано на визнаних в усьому світі принципах охорони праці, визначених відповідними міжнародними трудовими стандартами. Внаслідок цього воно є унікальним і могутнім інструментом розвитку стабільно підтримуваної культури забезпечення безпеки на підприємствах і за їх межами. Безумовно, що воно повинно принести користь усім: працівникам, роботодавцям, системам забезпечення безпеки й охорони здоров'я та охорони навколишнього середовища.

У цьому Керівництві (Guidelines) використовуються такі терміни та визначення:

Аудит (audit – перевірка) – систематичний, незалежний і задокументований процес одержання й об'єктивної оцінки даних для

визначення ступеня дотримання встановлених критеріїв. Термін не обов'язково означає незалежний зовнішній аудит (проведений сторонніми аудиторами).

Діяльний моніторинг (active monitoring – енергійно діюче спостереження) – поточна діяльність з перевірки того, чи відповідають заходи з попередження та регулювання небезпек і ризиків, а також ті, що стосуються функціонування СУОП встановленим критеріям.

Інцидент (incident - неприємна пригода, ситуація, подія, випадок) – небезпечна пригода, пов'язана з роботою чи та, яка сталася в процесі роботи, але не призвела до травмування.

Комітет з охорони праці (safety and health committee – комітет з безпеки та здоров'я) – комітет, до складу якого входять представники роботодавців та працівників з охорони праці, створений і *функціонуючий на рівні організації* відповідно до національних законів, правил і практики.

Компетентна особа (competent person) – особа, котра володіє необхідною підготовкою і достатніми знаннями, вміннями та досвідом для виконання конкретної роботи.

Компетентна установа (competent institution) – державний чи інший орган, що володіє повноваженнями з визначення національної політики, розробки національних основ СУОП *в організаціях* і формулювання відповідних посібників.

Спостереження за здоров'ям працівників (workers' health surveillance) – загальний термін, який охоплює процедури й обстеження з оцінки стану здоров'я працівників для виявлення та ідентифікації відхилень від норми. Результати спостереження повинні використовуватися для захисту й оздоровлення окремих працівників, колективного здоров'я сукупності працівників, котрі зазнають впливу шкідливих виробничих факторів. Процедури оцінки стану здоров'я можуть включати медичні огляди, біологічний моніторинг, рентгенологічні обстеження, опитування чи аналіз даних про стан здоров'я, але ні в якому разі не обмежуватися тільки ними.

Спостереження за виробничим середовищем (surveillance of the working environment) – загальний термін, який включає ідентифікацію й оцінку таких факторів навколишнього середовища, що можуть впливати на здоров'я працівників.

Охоплює оцінки санітарно-гігієнічних умов праці, факторів організації праці, які можуть представляти ризик для здоров'я працівників, засоби колективного й індивідуального захисту, вплив на робітників небезпечних і шкідливих речовин та системи захисту від них, розроблені для їх усунення та зниження. З позицій забезпечення здоров'я працівників, спостереження за виробничим середовищем може бути проведене стосовно (але не обмежуватися тільки ними) проблем ергономіки, профілактики нещасних випадків і захворювань, гігієни, організації праці та соціально-психологічних факторів на робочих місцях.

Безупинне вдосконалювання (continual improvement) – ітераційно повторюваний процес підвищення ефективності СУОП, спрямований на поліпшення діяльності у сфері охорони праці загалом.

Небезпека (hazard) – фактор, здатний заподіяти травму чи шкоду здоров'ю людини.

Організація (organization) – компанія, фірма, проєкт, підприємство, установа, завод, фабрика, об'єднання, орган влади, суспільний інститут чи асоціація тощо або частини, які входять чи не входять до їх складу з різними формами власності, що мають власні функції та управління.

В організаціях, які мають більше одного структурного підрозділу, окремо взятий структурний підрозділ також може бути визначений як організація.

Оцінка небезпек (hazard assessment) – систематичне оцінювання небезпек.

Оцінка ризику (risk assessment) – процес оцінювання ризиків щодо безпеки та здоров'я працюючих, який пов'язаний з впливом небезпек на виробництві.

Підрядчик (contractor) – особа чи організація, що надає послуги роботодавцю на його виробничій дільниці відповідно до погоджених технічних вимог, термінів та умов.

Представники працівників (workers' representative) – відповідно до Конвенції про представників працівників (1971, № 135) будь-яка особа, визнана такою виходячи з національного законодавства й практики, наприклад:

а) представники професійних союзів, призначені чи обрані останніми або їх членами;

б) виборні представники, які вільно обрані працівниками (*організації)* відповідно до вимог національних законів чи правил або колективних договорів, і чиї функції не включають діяльність, яка визнана у відповідній країні як виняткова прерогатива професійних союзів.

Представники працівників з охорони праці (workers' safety and health representative) – представники працівників, обрані чи призначені відповідно до національних законів, правил або практики, з метою представляти інтереси працівників з питань охорони праці на виробництві.

Працівник (worker) – будь-яка особа, котра постійно чи тимчасово виконує роботу за наймом.

З метою забезпечення належної участі працівників у роботі та функціонуванні СУОП, працівники та їх представники (workers and their representatives) в обов'язковому порядку повинні залучатися до відповідних консультацій з питань охорони праці.

Роботодавець (employer) – будь-яка фізична чи юридична особа, котра використовує роботу за наймом одного чи більше працівників.

Робоча зона (worksite – місцезнаходження роботи) – фізична зона, в якій працівникам необхідно знаходитися чи пересуватися для виконання своїх виробничих функцій.

Реагуючий моніторинг (reactive monitoring) – перевірка того, що недоліки в заходах щодо запобігання та захисту працюючих від впливу небезпек і ризиків, а також щодо функціонування СУОП, які виявилися в результаті травми, погіршення здоров'я, хвороби або інциденту, визначено й усунено.

Ризик (risk) – поєднання ймовірності настання небезпечної події та тяжкості травми або шкоди для людського здоров'я, викликаних ними.

Пов'язані з роботою травми, погіршення здоров'я і хвороби (work-related injuries, ill health and diseases) – результати негативного впливу на здоров'я, спричинені впливом хімічних, біологічних, фізичних, організаційно-виробничих і соціально-психологічних факторів на роботі.

Система управління охороною праці – СУОП (OSH management system) – набір взаємозалежних та взаємодіючих між собою елементів, які встановлюють політику й цілі з охорони праці та їх досягнення.

Позитивний вплив впровадження Систем управління охороною праці (СУОП) на рівні організації як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність праці, на сьогодні визнано урядами держав-членів МОП, роботодавцями та працівниками.

Дане Керівництво з СУОП розроблено МОП відповідно до загальновизнаних міжнародних принципів, визначеними представниками трьох сторін соціально-трудових відносин МОП. Цей тристоронній підхід забезпечує силу, гнучкість і належну основу для розвитку стабільної культури безпеки в організації.

Практичні рекомендації даного Керівництва призначені для використання всіма, хто несе зобов'язання та відповідальність за управління охороною праці. Вони не є юридично обов'язковими і не спрямовані на те, щоб замінити національні закони, правила чи прийняті стандарти, а їх застосування не вимагає сертифікації.

МОП розробила дане Керівництво як практичний інструмент сприяння організаціям і компетентним установам у здійсненні безупинного удосконалювання їх діяльності у сфері охорони праці. Воно повинно сприяти захисту працівників від небезпек і виключенню пов'язаних з роботою травм, погіршень здоров'я, хвороб, інцидентів і смертей.

На національному рівні Керівництво повинно:

- використовуватися для встановлення національних основ СУОП, за можливістю, підкріплених національними законами та правилами;

- служити провідними вказівками для розвитку добровільних заходів щодо посилення відповідності з нормами та правилами, які приводять до безупинного удосконалення діяльності з охорони праці;
- служити провідними вказівками для розвитку національних і спеціальних Керівництв з СУОП для належного задоволення практичних потреб організацій відповідно до їх розміру та характеру діяльності.

На рівні організації Керівництво призначене:

- служити провідними вказівками з інтеграції елементів СУОП в організації як складової частини загальної політики й управлінських заходів;
- спонукати всіх членів організації, зокрема, роботодавців, власників, управлінського персоналу, працівників та їх представників до використання належних принципів і методів управління у сфері охорони праці для безупинного удосконалення функціонування СУОП.

Україна є членом МОП, а тому повинна дотримуватись рекомендацій цього Крівництва у повсякденній діяльності усіма організаціями та установами.

Рекомендації у сфері національної політики з СУОП. Національна політика з СУОП повинна здійснюватися з урахуванням консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників та за необхідності і з іншими органами.

Національна політика з СУОП повинна встановлювати загальні принципи та процедури, а саме:

- сприяти здійсненню й інтеграції СУОП як частині загального управління *організацією;*
- полегшувати й удосконалювати добровільні заходи щодо систематичного визначення, планування, здійснення й удосконалювання діяльності з охорони праці на національному рівні та на рівні *організації;*
- сприяти участі працівників та їх представників на рівні *організації;*
- здійснювати безупинне удосконалювання без зайвого бюрократизму, адміністрування та витрат;

- сприяти розвитку заходів щодо співробітництва та підтримки СУОП на рівні *організації* інспекціями праці, службами охорони праці й іншими службами і направляти їх діяльність у відповідні рамки управління охороною праці;
- оцінювати ефективність національної політики та національних основ для СУОП з визначеною періодичністю;
- оцінювати і пропагувати ефективність СУОП та практики їх застосування відповідними засобами;
- гарантовано забезпечувати застосування до підрядчиків та їх працівників такого ж рівня вимог з охорони праці, який застосовується до працівників безпосередньо найнятих *організацією*, у тому числі і тимчасових.

З метою гарантованого забезпечення погодженості національної політики та заходів щодо її здійснення компетентна установа повинна встановити національні основи СУОП для того, щоб:

- визначати та встановлювати відповідні функції й обов'язки різних установ, покликаних здійснювати національну політику, і виконувати відповідні заходи для гарантованого забезпечення необхідної координації між ними;
- публікувати та періодично переглядати національне Керівництво з добровільного застосування та систематичного здійснення СУОП в *організаціях;*
- встановлювати в належному порядку критерії для призначення установ, відповідальних за розробку та просування спеціальних Керівництв з СУОП, і визначення їх відповідних обов'язків;
- гарантовано забезпечувати доступність роботодавцям, працівникам та їх представникам керівних вказівок для використання ними досягнень національної політики.

Компетентна установа (в Україні це Держпраці України) повинна проводити заходи та забезпечувати інспекції праці, служби охорони праці й інші суспільні чи приватні служби, агентства чи установи, пов'язані з охороною праці, включаючи організації охорони здоров'я, спеціалізованими

керівними вказівками для сприяння та допомоги організаціям у здійсненні СУОП.

Рекомендації щодо створення Національного Керівництва з СУОП. Національне Керівництво з добровільного застосування та систематичного здійснення СУОП повинно бути розроблено на основі підходу, який запропоновано МОП, з урахуванням національних умов і практики.

Керівництво МОП, національне Керівництво, спеціальні Керівництва повинні бути пов'язані між собою, надаючи достатньої гнучкості для безпосереднього чи адаптованого застосування на рівні організації.

Спеціальні Керівництва, відображаючи загальну мету Керівництва МОП, повинні включати базисні елементи національного Керівництва і відбивати специфічні умови і потреби *організацій* чи *груп організацій,* враховуючи, зокрема:

- їх розмір (великий, середній і малий) та інфраструктуру;
- типи небезпек і ступінь ризиків.

Спрощена модель зв'язків між національними основами для СУОП та їх основними елементами показана на рис. 4.1.

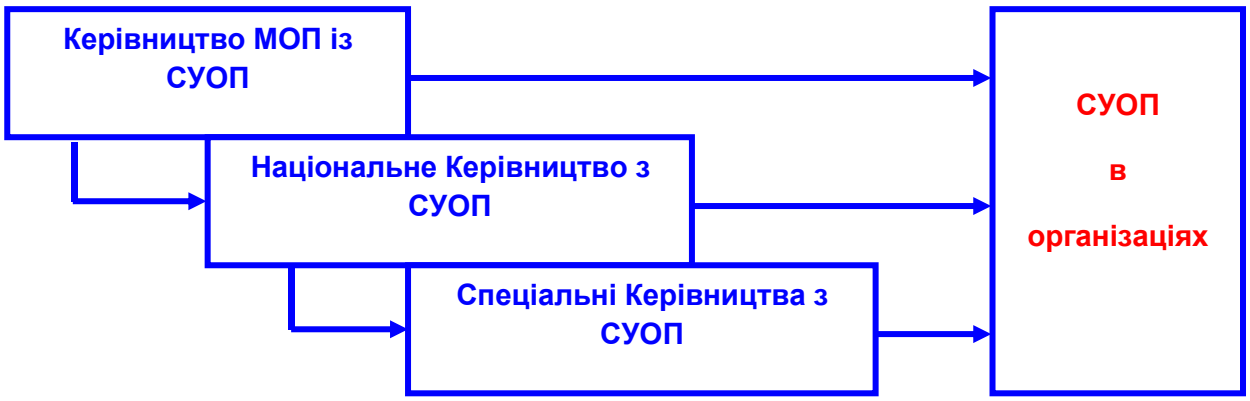

Рисунок 4.1 – Модель зв'язків між національними основами для СУОП та їх основними елементами

4.1.1. Модель та основні елементи СУОП згідно з рекомендаціями МОП

Забезпечення охорони праці, включаючи відповідність умов праці вимогам, встановленим національними законами та правилами, входить до зобов'язань та обов'язків роботодавця. Роботодавець повинен продемонструвати своє безумовне керівництво та прихильність діяльності з охорони праці в організації, а також організувати створення СУОП. Модель СУОП з основними елементами *(політика, організація, планування, розвиток і здійснення, оцінка та дії з удосконалення)* наведено на рис. 4.2.

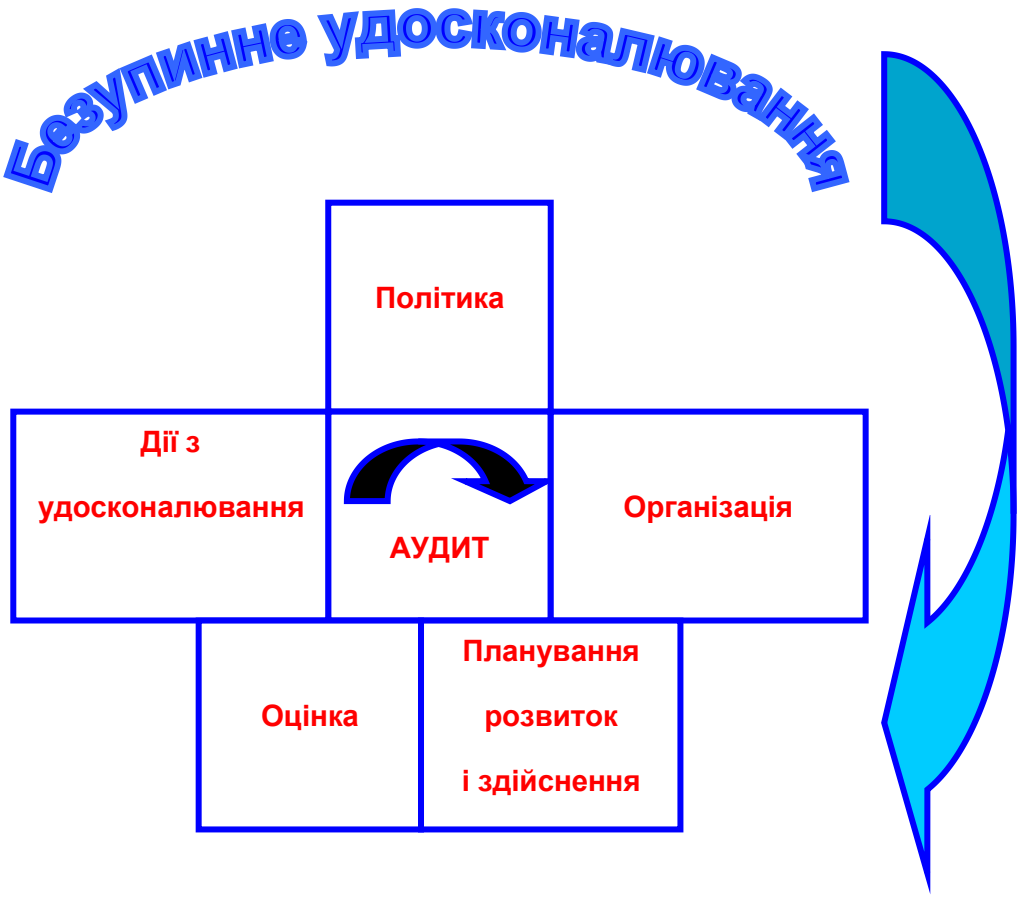

Рисунок 4.2 – Модель СУОП та її основні елементи (рекомендація МОП)

Політика з охорони праці. Політика з охорони праці повинна включати, як мінімум, такі ключові принципи та цілі, здійснення яких організація бере на себе:

- забезпечення безпеки й охорони здоров’я всіх членів організації шляхом попередження пов’язаних з роботою травм, погіршень здоров'я, хвороб та інцидентів;
- дотримання відповідних національних законів і правил з охорони праці, добровільних програм, колективних угод з охорони праці й інших вимог, які організація зобов’язалася виконувати;
- гарантоване забезпечення того, що з працівниками та їх представниками проводяться консультації, і вони залучаються до активної участі у всіх елементах СУОП;
- безперервне удосконалювання функціонування СУОП.

Роботодавець, консультуючись з працівниками та їх представниками, повинен викласти в письмовому вигляді політику у сфері охорони праці, яка повинна:

- відповідати специфіці *організації* та її розміру, а також характеру діяльності;
- бути короткою, чітко викладеною, мати дату та вводитися в дію підписом роботодавця чи за його дорученням, або самої вищої за посадою відповідальної особи в організації*;*
- поширюватися та бути легко доступною для всіх осіб на їх місці роботи;
- аналізуватися для постійної придатності;
- бути доступною у відповідному порядку зовнішнім зацікавленим сторонам, котрі мають відношення до справи.

Найважливішим елементом політики у сфері охорони праці в організації є також активна участь працівників у процесі її функціонування.

Роботодавець зобов’язаний:

- залучати працівників та їх представників з охорони праці до консультацій, здійснювати їх інформування та підвищення кваліфікації за всіма аспектами з охорони праці, пов’язаними з їх роботою, включаючи аварійні заходи;

- так, організовувати заходи з охорони праці для працівників та їх представників з охорони праці, щоб вони мали час і можливість для активної участі в процесах організації, планування та здійснення, оцінки й дій з удосконалення СУОП;
- у належному порядку гарантовано забезпечити створення, формування й ефективне функціонування комітету з охорони праці та представників працівників з охорони праці відповідно до національних законів і практики.

В обов'язковому порядку СУОП повинна бути сумісна чи об'єднана з іншими СУОП в організації.

Організація охорони праці. Обов'язки і відповідальність. Роботодавець повинен нести всеосяжні зобов'язання та відповідальність із забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників, а також забезпечувати управління діяльністю з охорони праці в організації.

Роботодавець і керівники вищої ланки повинні розподіляти обов'язки, відповідальність і повноваження з розробки, здійснення та результативного функціювання СУОП, а також досягнення відповідних цілей з охорони праці.

В організації повинні бути встановлені структури та процеси, які б:

- забезпечували управління охороною праці у вигляді лінійної управлінської функції, відомої та визнаної на всіх рівнях;
- визначали та доводили до членів організації обов'язки, відповідальність і повноваження осіб, котрі виявляють, оцінюють чи регулюють небезпеки й ризики у сфері охорони праці;
- здійснювали за необхідністю ефективне оперативне керівництво, щоб гарантувати забезпечення безпеки й охорони здоров'я працівників;
- сприяли співробітництву, передачі й обміну інформацією між членами *організації,* включаючи працівників та їх представників, при здійсненні елементів СУОП праці даної організації*;*
- дотримувалися принципів побудови СУОП, що містяться у відповідному національному Керівництві, а також у спеціальних Керівництвах

чи, за обставинами, в добровільних програмах, здійснення яких організація бере на себе;

- встановлювали і здійснювали зрозумілу політику та мали зрозумілі цілі організації в сфері охорони праці;
- встановлювали ефективні заходи щодо ідентифікації, усунення чи обмеження небезпек і ризиків, сприяли збереженню здоров'я на робочих місцях;
- сприяли здійсненню програм профілактики захворювань та оздоровлення;
- гарантовано забезпечували ефективні заходи щодо участі працівників та їх представників у виконанні політики з охорони праці та їх участі у комітетах з охорони праці там, де вони існують;
- надавали необхідні ресурси для того, щоб особи, котрі виконують обов'язки з охорони праці, включаючи членів комітету з охорони праці, могли ефективно виконувати свої функції;

Всюди, де це потрібно, на рівні керівників вищої ланки повинна бути призначена особа чи особи, наділені обов'язками, відповідальністю та повноваженнями :

- за розвитком, здійсненням, періодичним аналізом та оцінкою СУОП;
- за періодичною звітністю вищому керівництву про результативність функціонування СУОП;
- за сприянням участі всіх членів *організації* у заходах з підвищення ефективності роботи СУОП.

Компетентність і підготовка. Компетентність з питань охорони праці включає освіту, досвід роботи та підготовку у цій сфері. Вимоги до необхідної компетентності з питань охорони праці повинні бути визначені роботодавцем. При цьому потрібно встановлювати та підтримувати в робочому стані заходи, які забезпечують наявність у всіх осіб необхідної кваліфікації для виконання своїх службових обов'язків і зобов'язань, що належать до забезпечення безпеки й охорони здоров'я.

Роботодавець повинен бути достатньо компетентним (чи мати можливість стати ним) у питаннях охорони праці для визначення й усунення чи регулювання пов'язаних з роботою небезпек і ризиків, здійснення ефективної роботи СУОП.

Програми підготовки, що здійснюються у межах заходів з охорони праці, повинні:

- охоплювати всіх членів організації;
- проводитися компетентними особами;
- передбачати ефективну та своєчасну первинну та повторну підготовку з відповідною періодичністю;
- включати оцінку слухачами доступності та міцності засвоєння матеріалу підготовки;
- періодично аналізуватися, при цьому їх аналіз повинен включати як аналіз рівня підготовки членів комітету з охорони праці, там, де він існує, так і самих програм підготовки, що можуть за необхідністю змінюватись для гарантованого забезпечення їх відповідності й ефективності;
- документуватися у встановленому порядку згідно з розміром і характером діяльності організації.

Підготовка повинна надаватися всім членам організації безкоштовно та здійснюватися, за можливістю, у робочий час.

Документація СУОП. Згідно з розміром і характером діяльності організації потрібно встановлювати та підтримувати документацію СУОП, що може охоплювати:

- політику та цілі організації у сфері охорони праці;
- розподіл ключових управлінських функцій з охорони праці й обов'язків зі здійснення СУОП;
- найбільш значні небезпеки та ризики, що випливають з діяльності організації, та заходи щодо їх попередження та регулювання;
- положення, методики, інструкції чи інші внутрішні документи, що необхідно використовувати в рамках СУОП.

Документація СУОП повинна:

- бути ясно викладеною й оформленою так, щоб користувач її розумів;
- періодично аналізуватися, за необхідністю обновлятися, поширюватися і бути легко доступною для всіх членів організації, особливо для тих, кому вона призначена і кого стосується.

Записи даних з охорони праці повинні встановлюватися та підтримуватися в робочому стані на місцях відповідно до потреб організації. Вони повинні бути ідентифікованими і відслідковуваними, а термін їх збереження повинен бути точно визначеним.

Працівники повинні мати право доступу до записів даних, що відноситься до їх виробничого середовища та здоров'я, з урахуванням вимог конфіденційності.

Записи даних з охорони праці можуть включати:

- записи даних, що випливають із здійснення СУОП;
- записи даних щодо пов'язаних з роботою травм, погіршення здоров'я, хвороб та інцидентів;
- записи даних, що випливають з національних законів чи правил з охорони праці;
- записи даних про впливи шкідливих та небезпечних виробничих факторів на працівників і спостережень за виробничим середовищем та станом здоров'я працівників;
- результати як діяльного, так і реагуючого моніторингу.

Передача й обмін інформацією. В організації потрібно встановлювати та підтримувати в робочому стані відповідні заходи і процедури:

- для одержання, документування і реагування на зовнішні та внутрішні повідомлення, пов'язані з охороною праці;
- для гарантованого забезпечення внутрішньої передачі й обміну інформацією з охорони праці між відповідними рівнями і функціональними структурами організації;

- для гарантованого забезпечення того, що запити, ідеї та пропозиції працівників та їх представників, які стосуються охорони праці, було отримано, розглянуто й на них була б дана відповідь.

Планування, розвиток та здійснення. Метою планування повинно бути створення СУОП, яка підтримує:

- як мінімум, відповідність з національними законами та правилами;
- основні елементи СУОП в організації*;*
- безупинне удосконалювання діяльності з охорони праці.

При цьому повинні бути обов'язково здійснені заходи щодо адекватного та належного планування охорони праці, заснованому на результатах вихідного аналізу, наступних аналізів чи інших наявних даних.

Існуюча в організації СУОП та відповідні заходи з охорони праці повинні бути оцінені в необхідному порядку в процесі вихідного аналізу. Там, де СУОП не існує чи організація створена заново, вихідний аналіз повинен стати основою для її створення.

Вихідний аналіз повинен проводитися компетентними особами з урахуванням консультацій з працівниками та (чи) з їх представниками (за обставинами). Він повинен:

- визначити діючі національні закони та правила, національне Керівництво, спеціальні Керівництва, добровільні програми й інші вимоги, дотримання яких організація бере на себе;
- ідентифікувати, передбачити й оцінити небезпеки і ризики для безпеки та здоров'я працюючих, які випливають із існуючого чи передбачуваного виробничого середовища й умов організації праці;
- визначити, чи є плановані або діючі засоби захисту адекватними для усунення небезпек, обмеження ризиків;
- проаналізувати дані спостереження за станом здоров'я працівників.

Результат вихідного аналізу повинен:

- бути задокументованим;

- стати основою для прийняття рішень, які стосуються функціонування СУОП;
- визначити базовий рівень, порівняно з яким буде оцінюватися безупинне удосконалювання СУОП в *організації.*

Заходи щодо планування повинні вносити вклад у забезпечення безпеки й охорони здоров'я на роботі та включати:

- ясне визначення, розміщення пріоритетності та, де це доцільно, кількісну оцінку цілей організації з охорони праці;
- підготовку плану досягнення кожної поставленої цілі, з розподілом обов'язків і ясних критеріїв результативності діяльності, які показують, що повинно бути зроблено, ким і коли;
- добір критеріїв порівняння для підтвердження того, що мету досягнуто;
- надання адекватних ресурсів, включаючи людські та фінансові ресурси, а також технічну підтримку, залежно від обставин.

Заходи щодо планування у сфері охорони праці в організації повинні включати розробку, розвиток і здійснення всіх елементів СУОП.

Відповідно до політики з охорони праці та на основі вихідного чи наступного аналізів потрібно встановити цілі у сфері охорони праці, які повинні бути:

- специфічними для організації, а також прийнятними і відповідними її розміру та характеру діяльності;
- погодженими з вимогами відповідних національних законів, що застосовуються, правил, а також технічними, комерційними зобов'язаннями організації, які належать до охорони праці;
- спрямованими на безупинне вдосконалювання захисних заходів працівників для досягнення найкращої результативності в діяльності у сфері охорони праці;
- реалістичними та досяжними;

- задокументованими та доведеними до всіх відповідних функціональних структур і рівнів організації;
- періодично оцінюваними й у разі потреби поновлюваними.

Запобігання небезпекам. Небезпеки та ризики для безпеки і здоров'я працівників повинні бути оперативно ідентифікованими й оціненими. Попереджувальні та регулюючі заходи повинні бути здійснені у такому порядку пріоритетності:

- усунення небезпеки/ризику;
- обмеження небезпеки / ризику в його джерелі шляхом використання технічних засобів, а також за рахунок використання засобів колективного захисту чи організаційних заходів;
- мінімізація небезпеки/ризику шляхом проєктування безпечних виробничих систем, що включають заходи адміністративного обмеження сумарного часу контакту працюючих зі шкідливими виробничими факторами;
- там, де залишені небезпеки/ризики не можуть бути обмежені за рахунок використання засобів колективного захисту, роботодавець повинен безкоштовно надати відповідні засоби індивідуального захисту, включаючи спецодяг, і вжити заходів з гарантованого забезпечення їх використання й технічного обслуговування.

Потрібно встановити конкретні процедури чи заходи щодо попередження та регулювання небезпек, які повинні:

- відповідати небезпекам і ризикам, що спостерігаються в організації;
- регулярно аналізуватися та, за необхідністю, модифікуватися;
- дотримуватися національних законів і правил, враховувати передовий досвід;
- враховувати поточний стан знань, включаючи інформацію та звіти інспекції праці, служби охорони праці й інших служб, відповідно до обставин.

Управління змінами. Вплив на стан охорони праці внутрішніх змін (таких як прийом на роботу, поява нових технологічних і трудових процесів, організаційних структур чи придбання компаній) і зовнішніх змін (наприклад, у

результаті вдосконалювання національних законів і правил, злиття компаній, розвитку знань з охорони праці й технологій) повинен бути оцінений, а відповідні запобіжні заходи виконані ще до введення змін у життя.

Перед будь-якою зміною чи впровадженням нових прийомів праці, матеріалів, процесів чи устаткування повинні бути виконані *ідентифікація небезпек і оцінка ризиків на робочих місцях*. Така оцінка повинна бути зроблена з урахуванням консультацій і за участю працівників та їх представників, комітету з охорони праці, де це необхідно.

При здійсненні «рішення про зміни» необхідно гарантовано забезпечити належне інформування та підготовку всіх членів *організації,* яких торкається це рішення.

Попередження аварійних ситуацій, готовність до них і реагування. Потрібно встановити та підтримувати в робочому стані заходи щодо попередження аварійних ситуацій, забезпечення готовності до них і реагування. Ці заходи повинні визначати можливий характер і масштаб нещасних випадків, аварійних ситуацій та передбачати попередження пов'язаних з ними ризиків у сфері охорони праці. Усі заходи повинні бути розроблені відповідно до розміру та характеру діяльності організації.

Заходи щодо попередження аварійних ситуацій повинні:

- гарантувати, що наявна необхідна інформація, внутрішні комунікативна взаємодія та координація забезпечать захист усіх людей у випадку аварійної ситуації в робочих зонах;
- надавати інформацію відповідним компетентним органам, існуючим територіальним структурам і службам аварійного реагування, а також забезпечувати комунікативну взаємодію з ними;
- передбачати надання першої та медичної допомоги, протипожежні заходи й евакуацію всіх людей, котрі знаходяться в небезпечній робочій зоні;
- надавати відповідну інформацію і можливість підготовки всім членам організації на всіх рівнях, включаючи проведення регулярних тренувань з попередження аварійних ситуацій, забезпечення готовності до них і реагування.

Там, де це доцільно, заходи щодо попередження аварійних ситуацій, забезпечення готовності до них і реагування повинні бути встановлені разом із зовнішніми аварійними службами й іншими органами.

Постачання. Потрібно встановити та підтримувати в робочому стані процедури, які гарантовано забезпечують:

- обов'язкові ідентифікацію, оцінку та включення в умови матеріально-технічного постачання й оренди відповідності вимог забезпечення безпеки й охорони здоров'я працюючих в організації;
- виконання вимог національних законів і правил, а також власних вимог організації у сфері охорони праці, які були ідентифіковані ще до придбання товарів і послуг;
- здійснення заходів щодо досягнення відповідності з цими вимогами до використання товарів і послуг.

Підрядні роботи. Потрібно встановити та підтримувати в робочому стані заходи, які гарантовано забезпечують, що вимоги організації з охорони праці, чи принаймні, їх еквівалент, застосовуються до підрядчиків та їх працівників.

Заходи у відношенні підрядчиків, котрі працюють на території організації, повинні:

- включати критерії охорони праці до процедур оцінки та вибору підрядчиків;
- встановлювати ефективний поточний зв'язок і координацію між відповідними рівнями управління організації та підрядчиком до початку роботи, при цьому потрібно забезпечити умови для інформування про небезпеки та заходи для попередження й обмеження їх впливу;
- включати заходи щодо повідомлення про травми, погіршення здоров'я, хвороби та інциденти з працівниками підрядчика при виконанні робіт для організації*;*
- забезпечувати відповідні ознайомлення з небезпеками на робочих місцях для забезпечення безпеки й охорони здоров'я підрядчиків чи їх

працівників, а також, залежно від необхідності, відповідну їх підготовку перед початком роботи чи в ході роботи;

- методично відслідковувати дотримання вимог охорони праці в діяльності підрядчика на території організації*;*
- гарантувати, що необхідні процедури та заходи щодо охорони праці в *організації* будуть виконані підрядчиком (підрядчиками).

Оцінка. Моніторинг виконання й оцінка результативності. Постійно діючи процедури спостереження, вимірів й обліку діяльності з охорони праці повинні розроблятися, встановлюватися та періодично аналізуватися. Обов'язки, відповідальність і повноваження з моніторингу на всіх рівнях управлінської структури повинні бути відповідним чином розподілені.

Вибір показників результативності виконання повинні здійснюватись відповідно до розмірів і характеру діяльності організації та цілей охорони праці.

Необхідно брати до уваги, що як якісні, так і кількісні виміри, що відповідають потребам організації, повинні:

- базуватися на ідентифікованих в організації небезпеках і ризиках; взятих зобов'язаннях, пов'язаних **з** політикою та цілями з охорони праці;
- підтримувати процес оцінки діяльності організації*,* включаючи аналіз ефективності управління керівництвом.

Моніторинг виконання й оцінка результативності повинні:

- використовуватися як засоби для визначення відповідного ступеня, з якого здійснюються політика та цілі з охорони праці і регулюються ризики;
- включати як дієвий, так і реагуючий моніторинг, при цьому спиратися не тільки на статистику пов'язаних з роботою травм, погіршень здоров'я, хвороб та інцидентів;
- фіксуватися документально.

Моніторинг повинен забезпечувати:

- зворотній зв'язок за результатами діяльності з охорони праці;
- інформацію для визначення того, чи є поточні заходи щодо ідентифікації, запобігання небезпекам і ризикам доречними та ефективними;

- основу для прийняття рішень про вдосконалювання як ідентифікації небезпек та обмеження ризиків, так і самої системи управління охороною праці.

Дієвий моніторинг повинен містити елементи, необхідні для функціонування випереджувальної системи реагування та включати:

- моніторинг виконання конкретних планів, установлених критеріїв результативності виконання та цілей;
- систематичну перевірку виробничих систем, приміщень, цехів та устаткування;
- спостереження за виробничим середовищем, включаючи організацію охорони праці;
- спостереження за станом здоров'я працівників там, де це доцільно, шляхом відповідних медичних оглядів, у тому числі - періодичних, для раннього виявлення ознак та симптомів порушення здоров'я з метою визначення ефективності попереджувальних і регулюючих заходів;
- оцінку відповідності із національними законами та правилами, колективними угодами й іншими зобов'язаннями з охорони праці, взятими на себе організацією.

Реагуючий моніторинг повинен включати ідентифікацію, повідомлення та розслідування щодо:

- пов'язаних з роботою травм, погіршень здоров'я (включаючи моніторинг сукупних даних про тимчасову непрацездатність), хвороб та інцидентів;
- інших витрат, таких як майновий збиток;
- незадовільної результативності з виконання вимог безпеки й охорони здоров'я і недоліків СУОП;
- програм реабілітації працівників і відновлення їх здоров'я.

Розслідування виробничих травм, погіршень здоров'я, хвороб й інцидентів та їх вплив на діяльність із забезпечення безпеки й охорони здоров'я. Розслідування першопричин виникнення виробничих травм, погіршення

здоров’я, хвороб та інцидентів повинне виявляти будь-які недоліки в СУОП і бути обов’язково задокументовано**.**

Такі розслідування мають проводитися компетентними особами за відповідній участю працівників та їх представників. Результати цих розслідувань повинні бути доведені до відома комітету з охорони праці, який мусить сформулювати відповідні рекомендації. Результати розслідувань так само, як і будь-які рекомендації комітету з охорони праці, повинні бути доведені до відома відповідних осіб з метою здійснення ними необхідних коригувальних дій, а також використані керівництвом організації при проведенні аналізу ефективності функціонування СУОП та враховані ним у діяльності з безупинного вдосконалювання систем управління охороною праці.

Коригувальні дії, які випливають з подібних розслідувань, мають бути здійснені в порядку запобігання повторення пов’язаних з роботою травм, погіршень здоров’я, хвороб та інцидентів.

Звіти, підготовлені зовнішніми організаціями, які проводять розслідування, такими як інспекції й установи соціального страхування, повинні бути розглянуті та прийняті до виконання в тому ж порядку, що й результати внутрішніх розслідувань, з урахуванням вимог конфіденційності.

Перевірка/Аудит. У будь-якій організації повинні бути встановлені заходи щодо періодичного проведення перевірок/аудиту з метою визначення, чи є СУОП та її елементи доречними, адекватними й ефективними для забезпечення безпеки та охорони здоров’я працівників і запобігання інцидентам.

Повинні бути розроблені політика та програма перевірок/аудиту, які включатимуть визначення компетенції перевіряючого/аудитора, масштаб перевірки/аудиту, частоту проведення перевірок/аудитів, методологію перевірок/аудита та форми звітності.

Перевірка/аудит залежно від доцільності включає оцінку елементів та підсистем СУОП в організації і повинна / повинен охоплювати:

- політику з охорони праці;
- участь працівників;

- обов’язки та відповідальність;
- компетентність і підготовку;
- документацію СУОП;
- передачу й обмін інформацією;
- планування, розвиток і здійснення СУОП;
- попереджувальні та регулюючі заходи;
- управління змінами;
- попередження аварійних ситуацій, готовність до них і реагування;
- постачання;
- підрядні роботи;
- моніторинг виконання й оцінку результативності;
- розслідування пов’язаних з роботою травм, погіршень здоров’я, хвороб та інцидентів і їх вплив на діяльність із забезпечення безпеки й охорони здоров’я;
- перевірку/аудит;
- аналіз ефективності СУОП керівництвом;
- попереджувальні та коригувальні дії;
- безупинне вдосконалювання;
- будь-які інші цілі й об’єкти перевірки/аудиту залежно від доцільності.

У висновках перевірки/аудиту повинно бути визначено чи є діючі елементи СУОП або їх підсистеми:

- ефективними для здійснення політики та цілей *організації* у сфері охорони праці;
- ефективними для сприяння повній зайнятості працівників;
- реагуючими на оцінку результативності діяльності у сфері охорони праці й попередніх перевірок / аудитів;
- такими, які забезпечують організації досягнення відповідності з національними законами та правилами у сфері охорони праці;
- ефективними для досягнення мети безупинного вдосконалювання з урахуванням передового досвіду з охорони праці.

Аудит повинен проводитися компетентними особами, котрі можуть працювати чи не працювати в організації, але обов'язково вони не повинні бути пов'язані з діяльністю організації, яка перевіряється.

Результати й висновки перевірки/аудиту повинні бути доведені до осіб, відповідальних за коригувальні заходи.

Консультації щодо вибору аудитора та всіх етапів проведення перевірки/аудиту на робочих місцях, включаючи аналіз результатів, передбачають активну участь працівників.

Аналіз ефективності СУОП. Аналіз керівництвом ефективності СУОП повинен:

- оцінити загальну стратегію СУОП щодо визначення досяжності запланованих цілей у сфері охорони праці;
- оцінити здатність СУОП задовольнити загальні потреби організації та зацікавлених у ній сторін, включаючи працівників й органи управління, нагляду й контролю;
- оцінити необхідність зміни СУОП, включаючи політику та цілі у сфері охорони праці;
- визначити, які дії необхідні для своєчасного усунення недоліків та оцінки результативності виконання, враховуючи при цьому можливість пристосування інших сторін управлінської структури організації;
- забезпечити зворотний зв'язок, включаючи визначення пріоритетів, з метою раціонального планування і безупинного вдосконалювання;
- оцінити прогрес у досягненні цілей організації у сфері охорони праці й енергійність коригувальних дій;
- оцінити ефективність дій, намічених при попередніх аналізах ефективності СУОП.

Частоту й масштаб періодичних аналізів ефективності СУОП роботодавцем чи особою з найбільшою відповідальністю варто визначати відповідно до потреб та умов діяльності *організації.*

Аналіз ефективності СУОП керівництвом також повинен враховувати:

- результати розслідування виробничих травм, погіршень здоров'я, хвороб та інцидентів, моніторингу виконання та виміру результативності, аудиторської діяльності;
- додаткові внутрішні та зовнішні фактори, а також зміни, включаючи організаційні, які можуть вплинути на СУОП.

Висновки з аналізу ефективності СУОП керівництвом повинні бути документально зафіксовані й офіційно доведені до відома:

- осіб, відповідальних за конкретний елемент (елементи) СУОП для того, щоб вони могли вжити відповідних заходів;
- комітету з охорони праці, працівників та їх представників.

Дії з удосконалення. Попереджуючі та коригувальні дії. Потрібно встановлювати та підтримувати в робочому стані заходи попереджувальних і коригувальних дій, які випливають з моніторингу виконання й оцінки результативності СУОП, перевірок/аудитів СУОП та аналізу ефективності СУОП керівництвом. Ці заходи повинні включати:

- визначення й аналіз основних причин будь-якого недотримання відповідних правил з охорони праці та (або) відповідних заходів СУОП;
- ініціювання, планування, здійснення та перевірку ефективності й документування коригувальних і попереджувальних дій, включаючи внесення змін до СУОП.

У тих випадках, коли оцінка функціонування СУОП чи інші джерела свідчать, що попереджувальні та захисні заходи від небезпек і ризиків неадекватні або можуть стати такими, то останні за певних обставин згідно з прийнятою ієрархією попереджувальних і регулюючих заходів повинні бути вчасно відкореговані, цілком виконані та задокументовані.

Безупинне вдосконалювання. Варто встановлювати та підтримувати в робочому стані відповідні заходи щодо безупинного вдосконалювання відповідних елементів СУОП та СУОП загалом. Вони повинні враховувати:

- цілі *організації* у сфері охорони праці;
- результати ідентифікації й оцінки небезпек і ризиків;

- результати моніторингу виконання й оцінки результативності виконання;
- результати розслідувань щодо виробничих травм, погіршень здоров'я, хвороб та інцидентів, результати й рекомендації перевірок/аудитів;
- висновки аналізу ефективності СУОП керівництвом;
- пропозиції з удосконалення, що надходять від усіх членів організації, включаючи комітет з охорони праці там, де він існує;
- зміни в національних законах та правилах, добровільних програмах і колективних угодах;
- будь-яку нову стосовно даної справи інформацію;
- результати здійснення відповідних програм захисту та підтримки здоров'я.

Процеси виконання організацією вимог забезпечення безпеки й охорони здоров'я працюючих повинні порівнюватися із досягненнями інших організацій з метою подальшого удосконалювання СУОП.

4.2. Рекомендації органів державного управління та нагляду щодо удосконалення існуючих систем управління охороною праці в Україні

«Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці» були затверджені Головою Держгірпромнагляду 7 лютого 2008 р. і розроблені з метою сприяння суб'єкту господарювання щодо досягнення такого рівня охорони праці на виробництві, який відповідав би мінімальним вимогам щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці на території України.

Ці Рекомендації поширюються на всі підприємства, установи, організації (далі, як і в попередньому розділі – організації) на яких використовується наймана праця, незалежно від форми власності та виду діяльності.

Система управління охороною праці (СУОП) створюється суб'єктом господарювання і має передбачати підготовку, прийняття та реалізацію завдань щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності найманих працівників у процесі їх трудової діяльності.

З використанням цих *Рекомендацій* суб'єкт господарювання має можливість розробити відповідне положення з урахуванням виду діяльності та специфіки виробництва, яке встановлює засади функціонування СУОП, що може бути складовою частиною загальної системи управління організацією. Вимоги положення мають бути обов'язковими для виконання всіма найманими працівниками.

Суб'єкт господарювання, який реалізує у своїй діяльності систему управління якістю, в основу якої покладено процесний підхід, при побудові СУОП може використовувати основні принципи цього підходу.

При створенні СУОП та її впровадженні потрібно керуватися законодавством України та іншими нормативно-правовими актами про охорону праці.

Підготовку управлінських рішень щодо функціонування СУОП на виробництві забезпечує служба охорони праці або особа, що в порядку сумісництва виконує функції служби охорони праці.

4.2.1. Рекомендації щодо порядку розробки і впровадження СУОП

СУОП організовується таким чином, щоб здійснювалось адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, що впливають на стан охорони праці, і орієнтується на проведення запобіжних дій, які унеможливлюють виникнення небезпечних ситуацій, але при цьому, у випадку їх виникнення, вона повинна своєчасно реагувати на них та ефективно їх усувати.

У Положенні про СУОП (або у Настанові з якості), а також у посадових інструкціях та інструкціях з охорони праці визначаються загальні й конкретні обов'язки кожного працівника, його повноваження у сфері охорони праці.

В організаційних заходах, що забезпечують функціонування СУОП, необхідно передбачити можливість впливу громадських об'єднань працівників підприємства (комісії з питань охорони праці, уповноважених найманими працівниками, профспілок тощо).

СУОП має містити документально оформлену методику управління конфігурацією системи, яка описує порядок дій керівництва при виникненні необхідності змін у структурі та взаємозв'язків між її ланками. Управління конфігурацією охоплює визначення структури, облік стану та перевірку ефективності її роботи.

Для розробки і впровадження СУОП бажано створити координаційну раду за участю вищого керівництва, представників служби охорони праці, профспілок або осіб, уповноважених найманими працівниками.

При створенні СУОП необхідно:

- визначити закони та інші нормативно-правові акти, що містять вимоги щодо охорони праці та які поширюються на діяльність *організації*;
- виявляти небезпечні та шкідливі виробничі фактори та відповідні ризики, що можуть виникнути при здійсненні виробничої діяльності;
- визначити політику керівництва в сфері охорони праці;
- визначити завдання в сфері охорони праці та встановити пріоритети;
- розробити організаційну схему та програму для реалізації політики та досягнення її завдань.

Структура, завдання СУОП, порядок взаємодії структурних підрозділів *організації* з питань охорони праці, періодичність і порядок внутрішніх перевірок, відповідальність керівників служб та підрозділів, а також працівників мають бути викладені в Положенні про СУОП підприємства, затвердженому наказом або розпорядженням, або в Настанові з якості, якщо на підприємстві функціонує система якості.

СУОП повинна передбачати:

- планування заходів з охорони праці;
- контроль виконання поточного та оперативних планів;
- можливість здійснення корегувальних та попереджувальних дій;
- можливість адаптації до обставин, що змінилися;
- можливість інтеграції в загальну систему управління.

Структура положення про СУОП визначається з урахуванням конкретних умов праці в організації. Розділи, що мають ознаки окремих процесів, можуть бути викладені як система документів (наприклад, стандартів організації), оформлена додатком до основного положення.

Впровадження СУОП здійснюється за наказом або розпорядженням вищого керівництва.

4.2.2. Рекомендації щодо приблизної структури положення про СУОП та орієнтовний зміст його розділів

Положення про СУОП може містити такі розділи та підрозділи.

Основні принципи політики у сфері охорони праці. Суб'єкт господарювання визначає і документально оформлює політику керівництва у сфері охорони праці. Ця політика має бути органічно поєднана з усіма елементами діяльності організації.

Формування політики здійснюється на основі комплексної оцінки рівня небезпеки виробничих об'єктів організації, яка проводиться шляхом виявлення всіх небезпечних і шкідливих виробничих факторів, характерних для кожного об'єкта, їх оцінки та аналізу можливих варіантів розвитку небезпечних ситуацій, а також шляхом зменшення ризику виникнення самих небезпечних ситуацій.

Політика у сфері охорони праці повинна бути документально оформлена, доведена до усіх працівників та підлягати періодичному розгляду та можливому корегуванню у зв'язку із змінами у виробничому процесі.

Політика у сфері охорони праці повинна:

- визначати загальні завдання з покращення стану охорони праці;

- відповідати характеру та масштабу ризиків, що можуть виникнути на виробництві;
- включати в себе зобов'язання керівництва щодо постійного поліпшення охорони праці, сприяння формуванню відповідних громадських органів, забезпечення соціального партнерства, інформування працівників щодо умов праці та існуючих виробничих ризиках.

Безпосередня відповідальність керівництва за охорону життя і здоров'я працюючих в організації визначена Законом України «Про охорону праці» та нормативно-правовими актами з охорони праці.

Планування та фінансування заходів з охорони праці. Планування заходів передбачає визначення умов праці та реалізацію основних напрямків роботи з поліпшення стану охорони праці; визначення потреби у новій техніці, технології, інженерно-технічних засобах безпеки та санітарно-побутовому обслуговуванні на підставі внутрішнього та зовнішнього аудиту охорони праці, аналізу причин нещасних випадків та професійних захворювань.

Необхідно передбачити визначення і своєчасне корегування переліку факторів, що впливають на безпечність праці. При плануванні завдань у сфері охорони праці ці фактори потрібно обов'язково брати до уваги.

Основні напрямки перспективного планування – складання комплексних планів поліпшення стану охорони праці, які повинні бути складовою частиною економічного і соціального розвитку організації:

- поточного (річного) плану заходів з охорони праці, що включаються до колективного договору;
- оперативних (квартального, місячного) планів по цехах, відділах та дільницях (рішення, накази, заходи з розслідування нещасних випадків, приписи органів державного нагляду за охороною праці тощо).

Суб'єкт господарювання забезпечує розробку, фінансування і реалізацію заходів, спрямованих на доведення умов та безпеки праці на робочих місцях до вимог, викладених у колективному договорі, але не нижчих за нормативні.

У розділі наводиться комплексний план заходів з охорони праці.

❖ *Обов'язки та відповідальність.* Для ефективного функціонування СУОП необхідно визначити обов'язки, відповідальність та повноваження керівників служб та підрозділів, а також працівників щодо охорони праці при розробці, впровадженні і удосконаленні СУОП. Обов'язки та повноваження персоналу, що керує, виконує та перевіряє різні види діяльності, які впливають на ризики виникнення небезпечних ситуацій, пов'язані з діяльністю організації, устаткуванням і робочими процесами, повинні бути визначені, задокументовані і доведені до відома працівників для сприяння управлінню в сфері охорони праці.

❖ *Служба охорони праці.* Суб'єкт господарювання повинен розробити Положення про службу охорони праці, що має відповідати Типовому положенню про службу охорони праці (НПАОП 0.00-4.35-04), затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці України від 15.11. 2004 № 255, зареєстрованому в Мін'юсті України 01.12. 2004 за № 1526/10125.

❖ *Комісії та громадські органи.* Основні завдання і повноваження комісії з питань охорони праці мають відповідати Типовому положенню про комісію з питань охорони праці підприємства (НПАОП 0.00-4.09-07), затвердженому наказом Держгірпромнагляду № 55 від 21.03.2007, зареєстрованому Мін'юстом 04.04.2007 за № 311/13578, а компетенція уповноважених найманими працівниками – Типовому положенню про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.11-07), затвердженому наказом Держгірпромнагляду № 56 від 21.03.2007, зареєстрованому в Мін'юсті 06.04. 2007 за № 316/13583.

❖ *Управління документацією.* З метою ефективного використання законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці, визначаються особи, відповідальні за вчасне отримання, облік, актуалізацію і поширення законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці. Необхідно документально визначити порядок їх використання у виробничій діяльності і в нормативних актах організації.

❖ *Управління внутрішніми нормативними актами.* Внутрішні нормативні акти з охорони праці опрацьовуються в організації, затверджуються її керівником і спрямовуються на побудову чіткої системи управління охороною праці та створення безпечних і здорових умов праці, що регламентується Порядком опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що чинні на підприємстві (НПАОП 0.00-6.03-93), затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці України від 21.12.1993 № 132, зареєстрованим у Мін'юсті України 07.02.1994 за № 20/229.

Обов'язково має бути визначено компетенцію і порядок дій працівників щодо:

- розробки внутрішніх нормативних актів;
- поширення актів, збору та аналізу пропозицій і зауважень працівників стосовно ефективного їх впровадження;
- внесення змін, якщо це визнано доцільним.

❖ *Компетентність та підготовка.* Починається із професійного відбору кадрів. Визначається коло працівників, які виконують важкі роботи, роботи зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також такі, де є потреба у професійному доборі. Працівники цих категорій повинні проходити попередній (під час прийняття на роботу) та періодичні (протягом трудової діяльності) медичні огляди. Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередній (періодичний) медичний огляд працівників, перелік загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу, перелік робіт, для виконанні яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників, наведено у Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженому наказом МОЗ від 21.05.2007 № 246, зареєстрованим у Мін'юсті України від 23.07.2007 за № 846/14113. Перелік робіт, де є потреба у професійному відборі (ДНАОП 0.03-8.06-94), затверджено наказом МОЗ

України та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.94 №263/121, зареєстрованим у Мін'юсті України 28.07.94 за №176/385.

Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх (ДНАОП 0.03-8.07-94), затверджено наказом МОЗ України від 31.03.94 № 46, зареєстрованим у Мін'юсті України 28.07.94 за № 176/385. Перелік важких робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93), затверджено наказом МОЗ України від 29.12.93 № 256, зареєстрованим у Мін'юсті України 30.03.94 за № 51/260.

❖ *Навчання з питань охорони праці та система інструктажів.* Обов'язкові вимоги до проведення навчання з питань охорони праці викладено в статті 18 Закону України «Про охорону праці», а також у Типовому положенні про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05), затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованому в Мін'юсті України 15.02.2005 за № 231/10511. Порядок проведення і види інструктажів також викладено в зазначеному Типовому положенні.

У Положенні про СУОП регламентується порядок дій, компетенція відповідальних осіб при організації і проведенні навчання, своєчасна актуалізація навчальних програм та інструкцій.

❖ *Моніторинг виконання та оцінка результативності.* Цей етап діяльності пов'язаний із поточними перевірками, оглядами окремих підрозділів і організацій у цілому. Система контролю залежно від обсягів виробництва та чисельності працюючих може передбачати внутрішній аудит, оперативний контроль керівників робіт та інших посадових осіб, контроль з боку служби охорони праці, а також громадський контроль.

При проведенні внутрішнього аудиту визначаються і документуються повноваження та спосіб дій при вирішенні таких завдань:

➢ визначення учасників груп, що проводять огляд організації або її окремих підрозділів;

- встановлення періодичності оглядів;
- визначення випадків, коли є потреба у позачерговому огляді;
- встановлення основних моментів, яким потрібно приділяти особливу увагу при проведенні огляду, можливо, складання опитувального листа, а також складання протоколів оглядів з визначенням термінів усунення зауважень;
- розробка плану заходів щодо усунення виявлених недоліків;
- організація співучасті працівників у роботі груп.

Для документування огляду організації доцільно скласти плани огляду, порядок проведення огляду, а також відповідні протоколи.

В організаціях, щодо яких це регламентовано нормативно-правовими актами з охорони праці, впроваджується 3-ступенева система контролю.

Для проведення незалежного (зовнішнього) аудиту охорони праці доцільно залучати сторонні компетентні організації.

Згідно ст. 13 Закону України «Про охорону праці», проведення аудиту охорони праці є обов'язковим.

❖ *Засідання координаційної ради.* Основним завданням координаційної ради є обговорення заходів щодо розробки, впровадження та удосконалення СУОП, узгодження позицій керівництва та працівників, сприяння покращанню умов праці, визначення найбільш ефективних способів інформування працівників.

Документальне оформлення роботи координаційної ради має враховувати повноваження та спосіб дій кожного з її членів у разі:

- складанні і перевірці дотримання графіка засідань;
- координації проведення засідань;
- визначенні тем засідань;
- складанні та поширенні протоколів засідань;
- впровадженні заходів за результатами засідання і після поширення інформації.

❖ *Організація інформаційної роботи.* Має бути визначено, яким чином інформація про заходи з безпечного виконання робіт має бути досягнутою

кожного працівника, і як буде організовано ефективний зворотний зв'язок працівників із керівництвом для поліпшення стану охорони праці. Необхідно також розробити процедури роботи зі зверненнями працівників і повідомленнями про результати їх розгляду.

❖ *Наради та збори.* Наради та збори мають проводитись в усіх підрозділах організації. Ініціатива проведення нарад належить вищому керівництву та керівництву підрозділів, а зборів – профспілкам або уповноваженим найманими працівниками. На нарадах і зборах поширюється інформація щодо стану охорони праці, результатів ідентифікації ризиків виникнення небезпечних ситуацій, обговорюються впроваджені заходи з охорони праці та такі, що плануються.

Облік та аналіз рішень і пропозицій за результатами проведення нарад та зборів покладаються на службу охорони праці.

✧ *Управління ресурсами. Безпечність виробничих приміщень, засобів виробництва, технологічних процесів.* Порядок забезпечення безаварійної експлуатації будівель і споруд, організації служби доглядача та системи планово-попереджувальних ремонтів викладено у нормативних документах із питань обстежень, паспортизації, безпечної та надійної експлуатації виробничих будівель і споруд згідно з вимогами Положення про безпечну та надійну експлуатацію виробничих будівель і споруд, затвердженого спільним наказом Держбуду України та Держнаглядохоронпраці України від 27.11.97 за № 32/288, зареєстрованого у Мін'юсті України 06.07.98 за № 424/2864.

Вимоги до обладнання та технологічних процесів встановлено у нормативно-правових та нормативних документах, які регламентують безпечність виробничого обладнання та його використання (правилах, стандартах, технічних умовах, технологічних регламентах тощо). Має бути задокументовано такий порядок організації праці, який найбільш оптимально забезпечить виконання вказаних нормативів.

Організація робочого місця. Робочі місця мають відповідати вимогам чинних нормативно-правових актів з охорони праці, які поширюються на

діяльність організації. Нормативні акти організації, в яких конкретизуються ці вимоги, повинні враховувати специфіку діяльності підприємства, наявність на робочих місцях небезпечних та шкідливих факторів, які ще не усунуто і передбачати відповідні заходи з охорони праці.

Мають бути визначені можливі наслідки впливу цих факторів на здоров'я працівника та встановлені пільги і компенсації відповідно до законодавства та колективного договору.

Ефективним заходом для правильної організації робочих місць є атестація робочих місць за умовами праці, яка проводиться згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України.

Організація робочого часу. Для забезпечення охорони здоров'я та безпеки працюючих необхідна відповідна організація режиму їх праці та відпочинку.

При цьому повинні враховуватися вимоги Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів щодо робочого часу та відпочинку, оплачуваних перерв для проведення профілактичних та лікувально-оздоровчих процедур.

Має бути регламентовано робочий час, час відпочинку, перерви, роботи у нічний час і позмінної роботи.

Засоби індивідуального захисту. У розділі визначається перелік тих професій, працівники яких мають бути забезпечені засобами індивідуального захисту (ЗІЗ), а також перелік необхідних ЗІЗ. Інструктаж працівників щодо використання ЗІЗ повинен бути викладений в інструкціях з охорони праці згідно з Положенням про розробку інструкцій з охорони праці.

Питання щодо забезпечення працівників ЗІЗ регламентується Положенням про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту. Норми видачі ЗІЗ встановлено нормативно-правовими актами з охорони праці, затвердженими у встановленому порядку.

Заміна засобів виробництва. При плануванні закупівлі обладнання, використання якого практично не змінює технологічний процес, потрібно впевнитися, що це обладнання є безпечним під час використання. У розділі викладаються організаційні та технічні заходи щодо цього.

Заміна матеріалів, що застосовуються. Змістом розділу є порядок визначення ступеня шкідливості нового матеріалу та шляхи зменшення її впливу на працівників.

Зміни в організації праці. Викладаються всі аспекти необхідних заходів щодо безпечних і здорових умов праці на етапі проєктування нового технологічного процесу або нових засобів виробництва, що суттєво впливають на організацію праці.

Організація безпечного ведення робіт у разі залучення сторонніх суб'єктів господарювання. У разі залучення сторонніх суб'єктів господарювання передбачаються заходи безпеки як для працівників замовника, так і для працівників підрядника, а також відповідальності сторін за безпечне виконання робіт. Ці заходи мають бути врегульовані у договорі на виконання робіт.

Вимоги безпеки при введенні в експлуатацію, поточній експлуатації, виведенні з експлуатації виробничого обладнання.

При введенні в експлуатацію нового обладнання, інших засобів виробництва і матеріалів керівництвом підприємства враховуються всі заходи з попередження нещасних випадків і зниження ризику для здоров'я працюючих.

Для виконання наведених завдань необхідно:

- перевірити, чи надав виробник або постачальник усі необхідні документи, що стосуються безпечності обладнання;
- перевірити, чи має підприємство, що проводитиме монтаж і наладку обладнання, відповідні дозволи і ліцензії;
- визначити, яким чином у контракті з монтажною організацією вирішені питання охорони праці щодо працівників монтажної організації, а

також працівників підприємств, на яких може виникнути небезпека під час проведення монтажних робіт;

- якщо монтаж здійснюється власними силами, чи вжито всіх необхідних заходів щодо безпечного виконання робіт;
- одержати необхідні дозволи на введення об'єкта в експлуатацію;
- врахувати заходи безпеки при введенні об'єкта в експлуатацію.

Поточна експлуатація обладнання у встановленому режимі звичайно регламентована відповідними документами фірми-виготовлювача, а для деяких видів обладнання підвищеної небезпеки ще й відповідними нормативно-правовими актами. Тому процедури та інструкції, що стосуються поточної експлуатації, повинні відобразити зміст вказаних документів.

Будь-яке порушення встановленого технологічного процесу становить підвищену небезпеку для працюючих, тобто нестандартну ситуацію. Якщо такі порушення можуть призвести до небезпеки для великої кількості працівників, їх необхідно розглядати у Плані локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій.

Обов'язок суб'єкта господарювання про попередження можливих аварійних ситуацій та вжиття необхідних заходів для ліквідації наслідків аварій визначено у статті 13 Закону України «Про охорону праці». Цю вимогу впроваджено Порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.04 № 1112 (НПАОП 0.00-6.02-04), згідно з яким суб'єкт господарювання зобов'язаний аналізувати причини аварій та розробляти відповідні запобіжні заходи. У кожній організації, в якій аварія може призвести до руйнування будинків, споруд, технологічного устаткування, ураження людей, негативного впливу на довкілля, потрібно розробити план попередження та ліквідації аварій.

Конкретні вимоги до змісту і порядку побудови розділу викладено в Положенні щодо розробки планів локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій. Мають бути передбачені, задокументовані і доведені до працівників

заходи з охорони праці під час виведення обладнання з експлуатації. Потрібно визначити конкретних виконавців робіт, їх компетенцію, необхідні заходи безпеки. Необхідно визначити організаційні заходи для забезпечення безпеки працівників організації, що не задіяні у роботах з виведення об'єктів з експлуатації. Має бути врахована можливість роботи сторонніх організацій (наприклад, монтажних або транспортних), що може становити небезпеку для працівників.

✧ *Аналіз і попередження можливих загроз життю і здоров'ю працюючих.*

Аналіз ефективності СУОП. Керівництво організації повинно регулярно проводити аналіз ефективності функціонування СУОП. При цьому проводиться оцінка відповідності її загальної стратегії існуючим потребам, визначається доцільність змін у структурі СУОП, прогнозуються наступні заходи щодо її удосконалення. Частота та масштаб періодичних аналізів ефективності СУОП керівництвом визначаються відповідно до умов діяльності організації.

Аналіз ефективності СУОП повинен враховувати*:*

- результати розслідування нещасних випадків на виробництві, випадки погіршення здоров'я і виникнення професійних захворювань та причини виникнення небезпечних ситуацій;
- додаткові внутрішні та зовнішні фактори, а також зміни, включаючи організаційні, що можуть вплинути на стан охорони праці.

Висновки аналізу мають бути документально зафіксовані і доведені до відома осіб, відповідальних за конкретний елемент СУОП, а також до працівників та їх представників.

Аналіз та зменшення ризиків виникнення небезпечних ситуацій. В організації потрібно регулярно визначати загрози для працюючих та проводити відповідні профілактичні заходи щодо їх запобігання. Для цього необхідно вибрати і обґрунтувати метод оцінки загроз. У цьому розділі необхідно відобразити послідовність дій при аналізі можливих загроз, а саме:

- врахування робочих місць і видів діяльності, які можуть становити потенційну небезпеку;
- встановлення існуючих загроз, що діють на робочих місцях або ланках виробництва, та оцінка ефективності вже проведених захисних заходів;
- оцінка ступеня ризику виникнення небезпечної ситуації;
- розробка і впровадження, якщо це потрібно, подальших заходів щодо зменшення ризиків,;
- залучення для вирішення цих питань необхідних фахівців, можливо, спеціалізованих організацій, що можуть надати необхідні консультації;
- консультації з представниками працівників щодо охорони праці;
- визначення шляхів повідомлення працівників про необхідні заходи і їх можливої реакції на них.

Оцінку професійного ризику на робочих місцях можна проводити і за методикою, наведеною у Британському стандарті BS 8800.

На підприємствах, де застосовуються небезпечні речовини, необхідно провести ідентифікацію об’єктів підвищеної небезпеки, а за необхідності подальше декларування їх безпеки.

Порядок ідентифікації та декларування регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 11.09. 2002 № 956 «Про ідентифікацію та декларування об’єктів підвищеної небезпеки» (НПАОП 0.00-6.21-02 та НПАОП 0.00-6.22-02).

✧ *Попереджувальні та коригувальні заходи.*

Потрібно встановити і підтримувати в подальшому порядок здійснення попереджувальних та коригувальних дій, необхідність яких випливає з результатів моніторингу функціонування та аналізу результативності СУОП. Будь-яка виявлена неадекватність встановлених заходів з охорони праці повинна мати своїм наслідком відповідні попереджувальні та корегувальні дії.

Планування, виконання та результат попереджувальних та корегувальних дій підлягають документуванню та аналізу.

✧ *Мотиваційне регулювання.* Керівництво повинно докладати зусиль до підвищення свідомості працівників щодо дотримання безпечного ведення робіт та поліпшення стану виробничого середовища. Ініціативні дії персоналу щодо здійснення заходів з підвищення рівня безпеки на робочих місцях повинні мати моральне та матеріальне стимулювання, що враховуватиме прагнення працівника до безпечних дій та створення передумов для безпечної праці.

Доцільно розробити та впровадити порядок стимулювання активного сприяння працівників вирішенню питань охорони праці.

Фінансування цього заходу може бути передбачено в колективному договорі.

✧ *Удосконалення СУОП.* СУОП, що розроблена та впроваджена, потребує постійного удосконалення. Висновки за результатами аналізу ефективності СУОП повинні бути задокументовані і офіційно доведені до відома осіб, відповідальних за конкретний елемент (елементи) управління охороною праці для реалізації відповідних заходів.

Зміни політики у сфері охорони праці, результати аналізу функціонування СУОП повинні мати своїм наслідком розробку заходів з удосконалення системи в цілому або окремих її ланок згідно з розробленою методикою управління конфігурацією.

4.2.3. Вимоги стандарту ДСТУ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018, IDT) «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці»

Стандарт OHSAS 18001 «Системи менеджменту, професійного здоров'я та безпеки праці – Вимоги» (Occupacional Health and Safety management systems – Requirements) Серії з Оцінки Професійного здоров'я та Безпеки Праці (Occupacional Health and Safety Assessment Series) та супутній йому стандарт OHSAS 18002 «Керівництво з впровадження OHSAS 18001» (Guidelines for the implementation of OHSAS 18001) були розроблені у відповідь на вимоги споживачів створити визнаний стандарт для системи менеджменту професійного здоров'я та безпеки праці, на підставі якого можуть бути оцінені

та сертифіковані їх системи менеджменту. Саме OHSAS 18001 був взятий за основу при розробці вітчизняного стандарту ДСТУ-П OHSAS 18001 «Системи управління безпекою та гігієною праці» щодо побудови та впровадження СУОП. Із 2021 року в Україні впроваджується новий стандарт ISO 45001:2018 року. Згідно з наказом № 502 від 26.12.2019 р. державного підприємства «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» вводиться ДСТУ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018, IDT) «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування» на заміну ДСТУ OHSAS 18001:2010.

Відповідно до опублікованого обов'язкового документа Міжнародного акредитаційного форуму IAF MD 21:2018 «Вимоги щодо переходу на стандарт ISO 45001:2018» перехідний період на стандарт ISO 45001:2018 становитиме три роки, починаючи з офіційної дати опублікування. Після закінчення перехідного періоду 11.03.2021 р. всі сертифікати відповідно до стандарту OHSAS 18001 будуть вважатися недійсними.

ISO 45001 є міжнародним стандартом, який сумісний з ISO 9001:2015 і 14001:2015 року, що є надзвичайно корисним для інтегрованої системи менеджменту.

Ключові особливості ISO 45001:

• Контекст організації: містяться нові вимоги щодо визначення і моніторингу бізнес-середовища.

• Працівники та інші зацікавлені сторони: система будується з урахуванням потреб і очікувань працівників та інших зацікавлених сторін.

• Дії щодо поводження з ризиками і можливостями: міститься вимога, щоб підприємство знало ризики і можливості, що впливають на результативність системи управління охороною праці, і розробляло заходи управління.

• Лідерство та зобов'язання: посилено вимогу до демонстрації лідерства і прихильності в галузі охорони праці.

Крім цього, у стандарті ISO 45001 розширені вимоги щодо участі та консультації працівників, більше уваги приділяється механізмам комунікацій,

включаючи визначення того, що, коли, кому і як повідомляти, а також закупівлям матеріалів, процесів і послуг.

У стандарті ISO 45001 продовжується використання методології, відомі як «Plan–Do–Check–Act» (PDCA), або «Плануй–Роби–Перевіряй–Коригуй» (ПРПК) (рис. 4.3).

Коротко методологія PDCA / ПРПК може бути описана таким чином:

- «Плануй» – це встановлення цілей і процесів, необхідних для отримання результатів відповідно до політики *організації* в області охорони праці;
- «Роби» – це реалізація процесів;
- «Перевіряй» – це моніторинг та оцінка процесів за відношенням до політики в сфері охорони праці, цілям, завданням, законодавчим і іншим вимогам, а також запис результатів;
- «Коригуй» – це здійснення заходів стосовно безперервного поліпшення результативності охорони праці.

Рисунок 4.3 – Схема PDCA / ПРПК

Необхідно відзначити, що багато організацій управляють своїми операціями за допомогою системи процесів та їх взаємодій, і ця методологія називається «процесний підхід». Саме таку методологію «процесного підходу» рекомендує використовувати ISO 9001. Однак оскільки методологія PDCA/ПРПК може бути застосовна до всіх без виключення процесів, то обидві ці методології є сумісними.

4.3. Використання в системах управління охороною праці багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки

Впровадження *національної концепції розвитку в галузі управління*

охороною праці (див. п. 1.2.) вимагає, в першу чергу, подальшого ефективного розвитку в галузі управління охороною праці, а саме, вирішення проблеми щодо створення сучасних *комп'ютеризованих систем управління охороною праці (СУОП)* з метою максимального підвищення ефективності СУОП як на державному, так і на регіональному, галузевому та виробничому рівнях. Це дозволить максимально зменшити вплив так званого «людського фактору» на прийняття рішень у діючих системах управління охороною праці, що, безумовно, приведе до зменшення виробничих ризиків. Використання комп'ютеризованих систем управління охороною праці (СУОП) дає можливість забезпечити максимальну оперативність та максимально можливу оптимізацію щодо прийняття рішень при використанні ризик орієнтованого підходу, який, як відомо, складається з двох елементів – оцінки ризику (аналіз виникнення і масштабів ризику в конкретній ситуації) та управління ризиком (аналіз ситуації і розробка рішень, які спрямовані на зведення ризику до прийнятного мінімуму).

Згідно з ILO-OSH 2001 (МОП-СУОП 2001) «Керівництво з систем управління охороною праці» та «Рекомендаціям щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці», затверджених спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці, СУОП повинна передбачати:

- планування заходів з охорони праці;
- контроль виконання поточного та оперативних планів;
- можливість здійснення коригувальних та попереджувальних дій;
- можливість адаптації до обставин, що змінилися;
- можливість інтеграції в загальну систему управління.

Безумовно, що найбільш ефективно усі ці функції можуть бути реалізовані саме із застосуванням сучасних високоефективних комп'ютеризованих систем управління охороною праці (СУОП).

Одним з найбільш перспективних напрямків щодо подальшого розвитку таких комп'ютеризованих СУОП є все більш широке застосування в них багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки та їх

складових, що підтверджується загальними тенденціями подальшого розвитку СУОП у найбільш розвинутих країнах світу.

Сучасний рівень розвитку інтегрованих систем комплексної безпеки, у тому числі і в Україні, наприклад, «Дунай-XXI» – «ВЕНБЕСТ», «Legos» – «Укрспецмонтаж 1. Системи безпеки», «Інспектор +» - ISS «Укр-Інвест-Консалтінг», «ForSec» – «Формула безопасности», «Кодос» – «Союзспецавтоматика», «FortNet» тощо, дозволяє вже зараз використовувати їх у СУОП як для підвищення рівня охоронної та пожежної безпеки промислових об'єктів, так і одночасно для покращення умов і безпеки праці на виробництві та вирішення питань гігієни праці, виробничої санітарії, зменшення рівня виробничого травматизму і професійних захворювань, а також для покращення соціальної захищеності працюючих.

У СУОП можуть ефективно використовуватися майже усі складові багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки – це системи пожежної сигналізації та пожежегасіння, системи мовного оповіщення, системи охоронної сигналізації, відеонагляду (cctv) та відеореєстрації, контролю та управління доступом, системи управління зовнішнім обладнанням та пристроями безпеки тощо.

Якщо системи пожежної сигналізації та пожежегасіння, системи мовного оповіщення вже давно і досить ефективно використовуються в СУОП (приклад їх використання наведено на рис. 4.4), то цього зовсім не можна сказати про інші складові багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки (загальна структурна схема побудови інтегрованих систем комплексної безпеки показана на рис. 4.5).

Рисунок 4.4 – Приклад використання систем пожежної сигналізації, автоматичного пожежегасіння та мовного оповіщення

Наприклад, такі складові багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки, як системи відеонагляду (cctv) та відеореєстрації, контролю та управління доступом вже зараз можуть значно підвищити ефективність роботи СУОП у сфері нагляду та контролю за станом охорони праці, у сфері виробничої безпеки, а також при проведенні внутрішнього і зовнішнього аудиту з питань охорони праці, при розслідуванні та профілактиці травматизму тощо.

Розглянемо декілька можливих варіантів їх застосування в СУОП.

Так системи відеонагляду та відеореєстрації можуть бути використані в СУОП таким чином:

– для контролю за станом охорони праці на підприємстві в реальному часі;

– для контролю та аналізу стану охорони праці на підприємстві за певний період часу по відеоматеріалам з бази даних;

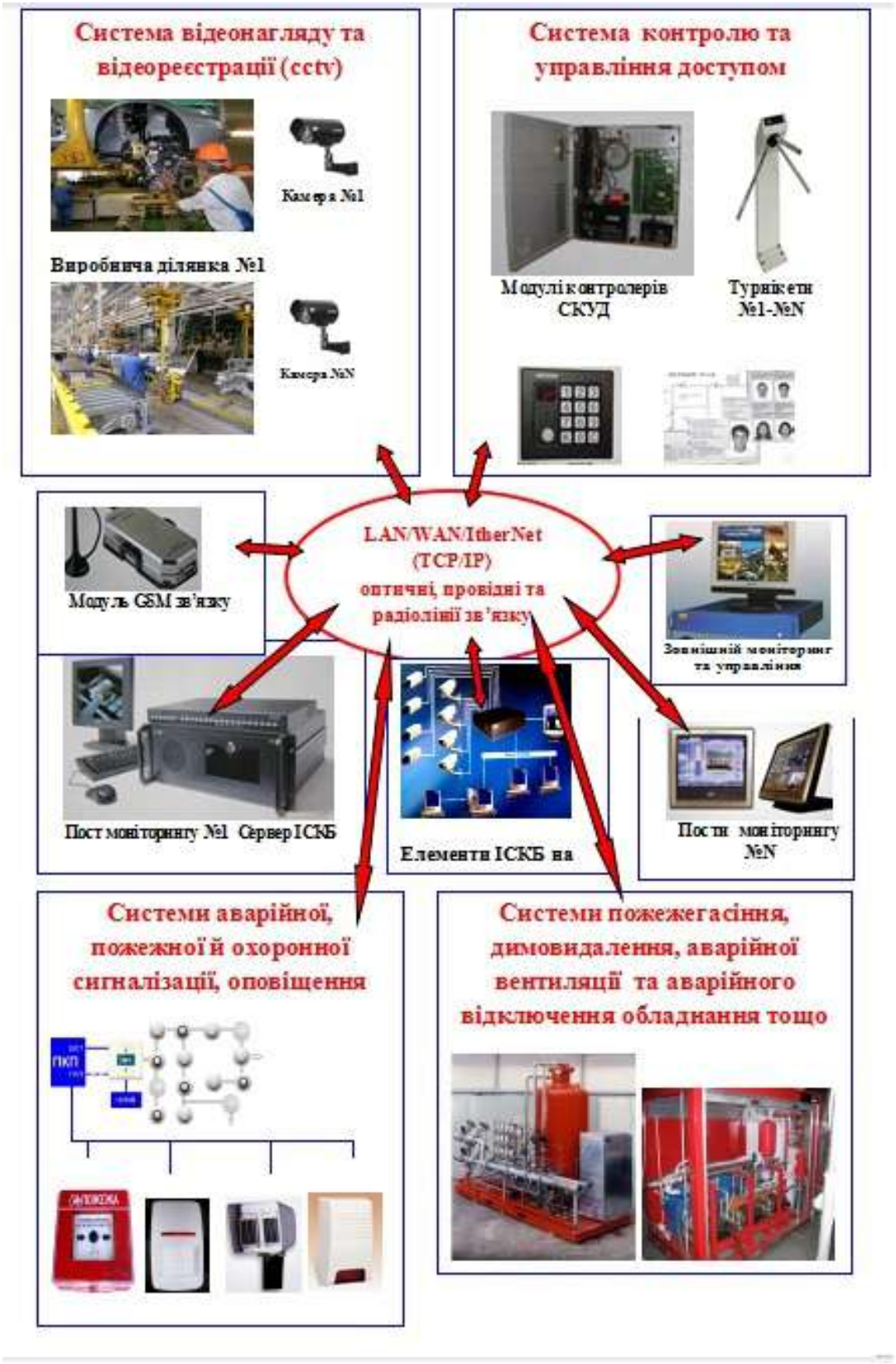

Рисунок 4.5 – Загальна структурна схема побудови інтегральних систем комплексної безбеки (ІСКБ)

– для спостереження за технологічними процесами на декількох виробничих дільницях, як одночасно мультиплексний режим роботи монітора, так і роздільно-послідовне перемикання на моніторі відеосигналів з різних відеокамер;

– для блокування роботи виробничого обладнання при попаданні в його небезпечну зону людини за рахунок використання програмного детектора руху (на одному кадрі може використовуватися одночасно більше ніж 10 запрограмованих зон з незалежними програмними детекторами руху в кожній з них);

– для ведення журналу подій в небезпечних зонах обладнання при порушеннях безпеки праці з реєстрацією часу та осіб, які знаходяться в небезпечній зоні;

– для запису в базу даних інтегрованої системи комплексної безпеки відеоматеріалів стосовно нещасних випадків та аварій на виробництві із заданими параметрами (часом відеозапису як до, так і після часу події аварії чи нещасного випадку; швидкістю запису; роздільною здатністю та ін.) і передачі цих відеоматеріалів за необхідною адресою (ФССНВ; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці; галузеве Міністерство; МНС і т. д.) з використанням телефонних чи мобільних ліній зв’язку, або Internet;

– для контролю виконання вимог щодо пожежної безпеки на виробництві;

– для контролю за використанням засобів індивідуального захисту.

Що стосується систем контролю та управління доступом, то вони можуть бути використані в системі управління охороною, наприклад і:

– для контролю за відповідністю часу проведення регламентно-ремонтних робіт технологічним нормам;

– для контролю за відповідністю кількості працюючих нормам безпеки при проведені робіт з підвищеною небезпекою;

– для допуску до роботи на технологічному обладнанні лише працівників, які мають відповідну кваліфікацію та пройшли всі необхідні види інструктажів;

– для недопущення працівників, які не мають необхідної кваліфікації та відповідного наряду-допуску, до виконання робіт з підвищеною небезпекою;

– для виключення можливості попадання працівників у виробничі приміщення з підвищеною вибухопожежонебезпекою, які не мають права там знаходитись;

– для контролю режиму праці та відпочинку тощо.

Таким чином, використання складових багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки, як сучасні комп'ютеризовані системи відеонагляду та відеореєстрації і системи контролю та управління доступом, дійсно, може дозволити значно підвищити ефективність роботи СУОП. У першу чергу, це стосується можливості підвищення рівня організаційно-технічних заходів щодо безпеки праці на виробництві, а також вирішення питань гігієни праці, виробничої санітарії, зменшення рівня виробничого травматизму і професійних захворювань. Також досягається покращення соціальної захищеності працюючих, бо при проведенні розслідування нещасних випадків і аварій та при визначенні причин їх виникнення ця робота, безумовно, може бути виконана більш кваліфіковано при використанні матеріалів із відеоархівів систем відеонагляду та відеореєстрації, особливо враховуючи той факт, що у відеоархів може записуватися як відео, так і аудіоінформація з місця подій, і це дуже важливо для підвищення ефективності роботи системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань та аварій.

Також у СУОП можливе більш ефективне використання і такої складової інтегрованих систем комплексної безпеки, як охоронні системи, які можуть не тільки виконувати свої основні охоронні функції, що теж дуже важливо, особливо на об'єктах з підвищеною небезпекою, а у разі застосування відповідних датчиків, одночасно виконувати і додаткові функції, наприклад, контролю відповідності санітарним нормам рівнів освітлення, шуму і вібрацій на робочих місцях, наявності в повітрі робочої зони шкідливих та небезпечних

речовин або підвищеного рівня електромагнітного та іонізуючого випромінювання тощо.

Існуюча елементна база багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки дозволяє все це з успіхом робити. Також у разі необхідності вона дозволяє здійснювати і управління виробничим обладнанням та пристроями безпеки, наприклад, системами освітлення виробничих приміщень, системами електропостачання, водопостачання, газопостачання, аварійними системами вентиляції, димовидалення, системами оповіщення тощо. Як бачимо, вже цих перелічених функцій більш ніж досить, щоб значно підвищити ефективність роботи систем управління охороною праці.

Крім того, на базі існуючих багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки можливо створення також і мобільних автоматизованих систем у сфері виробничої безпеки з елементами централізованого управління, і зробити це можливо без суттєвих додаткових витрат.

Слід підкреслити, що і економічні методи управління охороною праці також можуть бути реалізовані більш ефективно при застосуванні згаданих вище складових інтегрованих систем комплексної безпеки.

Ще однією важливою особливістю сучасних інтегрованих систем комплексної безпеки є те, що модульний принцип їх побудови з використанням локальних і регіональних комп'ютерних мереж дозволяє і в подальшому практично нескінченно нарощувати їх як у часі, так і в просторі, а це, в свою чергу, дає можливість реалізовувати на їх базі високоефективні комп'ютеризовані СУОП розосередженого типу. Причому це можливо не тільки у межах окремих промислових об'єктів, але і на регіональному і навіть на державному рівнях, що значно полегшує задачу створення єдиної високоефективної загальнодержавної комп'ютеризованої СУОП.

Використання багатофункціональних інтегрованих систем комплексної безпеки у складі СУОП дозволяє максимально зменшити вплив так званого «людського фактору» на прийняття рішень у діючих СУОП, а також значно підвищує ефективність роботи останніх, оскільки дає можливість не тільки

фіксувати і вести відповідний облік та аналіз нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві і здійснювати УОП за рахунок електронної розсилки відповідних вказівок та рекомендацій суб'єктам СУОП, але і, що дуже важливо, забезпечує максимально високій рівень оперативності та динамізму щодо реагування СУОП на будь-які небезпечні та аварійні ситуації, а також дає можливість безпосередньо впливати на стан охорони праці на виробництві у реальному часі за рахунок постійно діючого моніторингу як на рівні окремого підприємства, установи чи організації, так і на регіональному та загальнодержавному рівнях.

4.4.Системи управління соціальною відповідальністю у межах охорони праці

В умовах зростання повноважень трудових колективів у розв'язанні більшості питань охорони праці, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід дозволяє переконатись, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва найманих працівників з працедавцями.

Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства, який охоплює соціально-трудові відносини від конкретного підприємства (роботодавця) до національного рівня.

Соціальне партнерство – це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, при яких в рамках соціального миру відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів.

На практиці соціальне партнерство виступає як альтернатива будь-якій диктатурі класу або особи і є цивілізованим (мирним) методом розв'язання соціальних конфліктів. *Метод розв'язання соціальних конфліктів у межах*

соціального партнерства – компроміс, узгодження інтересів працедавців і найманих працівників шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Історія становлення системи соціального партнерства. Коли робітники у капіталістичних країнах ще тільки почали об'єднуватись у професійні організації, вже тоді були започатковані перші спроби соціального партнерства у вигляді переговорів та консультацій між представниками найманих працівників і власників засобів виробництва. Перші колективні договори увійшли у практику наприкінці XIX ст. у Франції, Великобританії, Німеччині, тобто у найбільш розвинутих країнах Західної Європи. Як механізм регулювання соціально-трудових відносин, система соціального партнерства почала розвиватися після Другої світової війни. Система соціального партнерства остаточно затвердилась у 60 – 70 роки XX століття.

Сьогодні найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії. Системи соціального партнерства немає в слаборозвинених країнах.

В практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні термін «соціальне партнерство» увійшов з кінця 1991 року.

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

До сфери соціального партнерства входять питання:

– досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;

– створення додаткових робочих місць;

– застосування найманої праці з дотриманням *вимог техніки безпеки* та *вимог охорони здоров'я,* питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати;

– забезпечення нормального режиму праці і відпочинку;

– забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Основні завдання системи соціального партнерства в Україні:

1. Подолання монополії у розподілі створеного продукту шляхом залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління виробництвом;

2. Підвищення мотивації до праці з метою забезпечення високих кінцевих результатів роботи, що сприятиме зростанню рівня життя в країні;

3. Усунення чинників соціальної напруги у суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків.

Спостереження свідчать, що чим нижчий рівень життя і більша різниця в прибутках багатих і бідних верств населення, тим популярнішим є заклик до скидання влади і перерозподілу власності з відповідними практичними діями. І навпаки, в країнах з високим рівнем життя і невисокою диференціацією доходів прагнення соціальних партнерів до соціального миру та стабільності у суспільстві збільшується. В більшості країн з розвинутою ринковою економікою різниця в прибутках найбідніших і найбагатших сімей не перевищують 1 : 9 раз. Основний прошарок суспільства становить середній клас, який має досить високий рівень життя і абсолютно не схильний до зміни суспільної системи, особливо до перерозподілу власності; психологічні передумови і культурні традиції в суспільстві сприяють орієнтації населення розвинутих країн на пошук соціальних компромісів, на раціональне розв'язання суспільних проблем.

Соціальне партнерство має стати, по-перше елементом формування соціально відповідальної політики, яка визначатиме рівні форми відповідальності за невиконання умов домовленостей; по-друге принципом організації відносин власності, що за згодою з партнерами визначатиме рівні умови створення ринку праці, капіталу, засобів виробництва через узгодження політики податків, цін та ін.

Соціальне партнерство, яке ґрунтуватиметься на відповідній законодавчій базі, чітко визначених принципах, збалансованості інтересів усіх суб'єктів партнерства, значно сприятиме економічному розвитку держави, досягненню соціальної злагоди у суспільстві.

У Європейському Союзі прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентно спроможну позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі, став соціальний діалог.

Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямах політичної діяльності владних інститутів.

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

В Україні згідно з Законом України «Про соціальний діалог в Україні», який набрав чинність з 18.01.2011 р., передбачено формування порядку утворення, склад та організацію роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних соціально-економічних рад у регіонах.

Соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Принципи здійснення соціального діалогу:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов’язань;

- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов’язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов’язань.

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Сторони соціального діалогу:

♦ на національному рівні – профспілкова сторона, суб’єктами якої є об’єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб’єктами якої є об’єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

♦ на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб’єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об’єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб’єктами якої є всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб’єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

♦ на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб’єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об’єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб’єктами якої є організації роботодавців та їх об’єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб’єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального

діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

♦ на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Форми соціального діалогу:

• обмін інформацією (здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом);

• консультації (проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції);

• узгоджувальні процедури (здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів нормативно-правових актів);

• колективні переговори з укладання колективних договорів і угод (проводяться з метою укладення колективних договорів і угод).

Типи колективних договорів та угод:

• на національному рівні – генеральна угода;

• на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;

• на територіальному рівні – територіальні угоди;

• на локальному рівні – колективні договори.

Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

З метою сприяння застосуванню міжнародних норм праці та національних

заходів, щодо діяльності Міжнародної організації праці, Кабінет Міністрів України проводить консультації на національному рівні з іншими сторонами соціального діалогу, суб'єктами яких є репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок та репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Практика ведення соціального діалогу у ЄС.

1. *Політика зайнятості.* Високий рівень зайнятості визнано головним елементом винайдення шляхів розв'язання найбільш нагальних національних проблем, наприклад, старіння населення, стабільність пенсійного забезпечення, конкурентоспроможність чи соціальна єдність.

Роль соціальних партнерів у реалізації стратегії зайнятості є вирішальною. Вони несуть головну відповідальність за проведення модернізації методів організації праці: ведення переговорів і виконання на всіх відповідних рівнях угод, спрямованих на модернізацію методів організації праці, сприяння досягненню необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи, підвищення якості робочих місць (запровадження нових технологій, нових форм роботи тощо).

Соціальні партнери завжди володіють інформацією про ринок праці, що дуже важливо для успішного проведення політики зайнятості, і є головними учасниками ефективного виконання погодженої політики. Всі залучені сторони мають доступ до надійних статистичних даних, іншої потрібної інформації та технічні можливості для виконання покладених на них завдань.

2. *Політика оплати праці.* Країни Європейського Союзу ще на самому початку економічних реформ відмовились від адміністративних та центральних планових механізмів і методів установлення заробітної плати, чим відкрили широку дорогу соціальному діалогу. Питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства.

Національний соціальний діалог допомагає роботодавцям і працівникам у веденні переговорів про підвищення рівня заробітної плати на галузевому або виробничому рівні з урахуванням національних інтересів. Приклади такої

політики є в багатьох промислово розвинених країнах і часто закріплені середньостроковими соціальними пактами. Більшість держав з перехідною економікою, зокрема й Україна, досі застосовують дещо традиційніші методи – щорічні генеральні угоди, які часто-густо є переліком поставлених цілей і не представляють реальних, узгоджених між урядом та соціальними партнерами стратегій.

Політику оплати праці ЄС розглядає як частину макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, особливо із запровадженням єврозони. Зростання заробітної плати в зазначених державах має відображати різні економічні ситуації та ситуації у сфері зайнятості. Уряд зобов'язаний створювати сприятливі умови для ведення соціальними партнерами переговорів про заробітну плату, які мусять надзвичайно відповідально діяти і укладати угоди відповідно до загальних принципів, передбачених засадами економічної політики.

Оскільки заробітна плата визнана основою забезпечення сім'ї годувальника, одним із традиційних засобів соціального захисту найманих працівників, є конвенції, спрямовані на захист їхніх вимог у разі неплатоспроможності роботодавця. Запроваджено новий інструмент захисту таких вимог – гарантійні фонди.

3. Політика розвитку трудових ресурсів та професійної підготовки. У більшості країн європейської співдружності розвиток трудових ресурсів і професійна підготовка у довгочасній перспективі стали одним з головних питань діалогу між соціальними партнерами. Однак масштаби ефективності соціального діалогу і партнерства в забезпеченні професійної підготовки на сьогодні обмежені можливостями і наявними ресурсами учасників. Вони відрізняються залежно від країни, галузі, масштабів підприємств.

Важливу роль відіграють національні тристоронні органи, які забезпечують політичні орієнтири для національної, економічної, соціальної та трудової політики.

Загальна тенденція полягала у створенні національної бази (за підтримки соціальних партнерів) для розвитку людських ресурсів і професійної підготовки, що надає загальні рекомендації для реформування систем освіти і професійної підготовки в новій перспективі постійного навчання. Загалом уряд ініціював створення такої бази, але за підтримки та участю соціальних партнерів. Під різними назвами було створено тристоронні та двосторонні інститути (навчальні ради або правління) для регулювання питань навчання та професійної підготовки.

4. *Соціальний захист.* Практично всі західноєвропейські держави вдосконалювали свої системи соціального страхування. Для прикладу, німецька модель соціальної політики передбачала тісний зв'язок соціального страхування та ринку праці з активною ініціативою держави і роботодавців в економічних процесах. Це й був шлях до заможності по-німецьки. У Франції головною метою такої політики стало поширення солідарності. Не випадково саме французька стратегія згодом довела свою перспективність і з часом почала переважати в концепціях країн ЄС.

На межі XX–XXI століть розуміння суті процесу соціального забезпечення незмінно ґрунтується на нормах міжнародного права, одним із визначальних джерел якого вважається Європейська хартія про основні соціальні права працівників, статтею 10 тут закріплено права у сфері соціального забезпечення. Отже, громадяни, що працюють, мають право на адекватний до одержаного доходу соціальний захист та соціальне забезпечення в разі втрати заробітку, що настає в результаті соціального ризику. Громадянам, які не працюють, не мають засобів до існування, гарантоване право на соціальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму.

5. Трудове законодавство. Усі країни-кандидати для вступу до Євросоюзу провели реформування трудового законодавства для узгодження з нормами ЄС та для його більшої адаптації до змінних потреб ринків праці. Така адаптація є постійним процесом, у якому мають брати активну участь соціальні партнери.

Членство в ЄС і економічна глобалізація означають, що працівники підприємств та їхнє керівництво мають швидко пристосовуватися до вимог міжнародної конкуренції, а також до циклічних та структурних змін. Мобільність робочої сили і нові моделі організації праці повною мірою впливають на гарантію зайнятості.

Така ситуація, яка є реальною і неминучою, повинна супроводжуватись створенням нової законодавчої бази, що відповідає потребам роботодавців і найманих працівників. Баланс інтересів обох сторін соціально-трудових відносин забезпечується шляхом серйозного і тривалого діалогу. Це повністю визнається в Директивах ЄС про зайнятість, які закликають соціальних партнерів «вести переговори та виконувати угоди на всіх відповідних рівнях, модернізувати методи організації праці, включаючи гнучкий графік роботи для підвищення продуктивності і конкурентоспроможності підприємства, досягнення необхідного балансу між гнучкістю та гарантією роботи і підвищенням якості робочих місць».

Ще одним важливим питанням для соціального діалогу є запровадження і широке використання так званих нетипових трудових відносин, таких як неповний робочий день/тиждень, контракти зайнятості з визначеним строком дії, випробні контракти. Правові рамки таких видів трудових відносин визначаються після консультацій та за погодженням із соціальними партнерами для узгодження інтересів сторін. Такі системи, в разі їх належного використання, також можуть слугувати корисним інструментом для узгодження професійних та сімейних обов'язків або для полегшення охоплення тих категорій працівників, які перебувають у несприятливому становищі (молодь, працівники похилого віку, інваліди тощо) на ринку праці.

6. Безпека та гігієна праці. В ЄС близько 50 % міжнародних норм МОП, прийнятих Міжнародною конфедерацією праці, так чи інакше стосуються охорони здоров'я. У 1974 році створено Консультативний комітет з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я на робочих місцях, що має тристоронню структуру, завдання якого полягає у наданні допомоги

Європейській комісії та активізації співпраці між національною адміністрацією, профспілками й організаціями роботодавців.

7. Результати соціального діалогу в країнах ЄС. За даними синтетичної оцінки соціально-трудових відносин Європейської комісії (2000 рік), протягом останнього десятиріччя соціальні партнери узгодили на європейському рівні понад 100 різних спільних документів та 6 загальних порозумінь. Три з останніх було включено до директив, і, отже, вони стали обов'язковими в системі європейського права.

Подальші переговори на європейському рівні значно посприяли поміркованому зростанню оплати, що зі зменшенням реальних одиничних коштів праці на 6 % (1991–1998 рр.) відкрило дорогу для значного зниження рівня інфляції, який на сьогодні перебуває на рівні двох відсотків (до половини 90-х років цей показник досягав 10 %).

Соціальний діалог на рівні секторів відіграв істотну роль у проведенні реструктуризації багатьох галузей економіки, які зіткнулись із серйозними викликами нових технологій та сильним конкурентним тиском внаслідок глобалізації. Тому альтернативи соціальному діалогу у сфері соціально-трудових відносин для держави, що просувається на шляху соціальної ринкової економіки, немає.

Україна є членом Міжнародної організації праці. Вона ратифікувала 63 конвенції МОП, із них 14 – за роки незалежності. Положення цих конвенцій покладені в основу чинного в Україні законодавства, що регулює соціально-трудові відносини.

Міжнародне співробітництво у галузі охорони праці здійснюється шляхом членства у міжнародних організаціях:

1. Організація Об'єднаних Націй (ООН) – міжнародна організація, заснована 26 червня 1945 на конференції у Сан-Франциско на підставі Хартії Об'єднаних Націй. Декларованою метою діяльності організації є підтримання та зміцнення миру і міжнародної безпеки та розвиток співробітництва між державами світу. Організація Об'єднаних Націй складається з п'яти основних

органів (раніше шести – Зала Ради ООН призупинила свою діяльність у 1994 році): Генеральної Асамблеї ООН, Ради Безпеки ООН, Економічної і Соціальної Ради (ЕКОСОР) ООН, Секретаріату ООН і Міжнародного Суду юстиції ООН.

2. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) – спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. Штаб-квартира розташована у Женеві. До складу ВООЗ входить 193 країни. 1945 року на Конференції у Сан-Франциско ухвалене рішення щодо створення міжнародної організації з питань охорони здоров'я. 1946 року Міжнародна конференція охорони здоров'я, яка проходила у Нью-Йорку, схвалила Статут Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). День набуття чинності Статуту ВООЗ – 7 квітня 1948 р. – вважається Днем заснування цієї організації і щорічно відзначається як Світовий день здоров'я. Головна мета ВООЗ – сприяння забезпеченню охорони здоров'я населення усіх країн світу.

Структура та функції організації ВООЗ:

– Всесвітня асамблея охорони здоров'я (ВАОЗ) – вищий керівний орган ВООЗ щорічно (у травні) проводить свої сесії, як правило у Женеві;

– Виконавча рада – виконавчий орган ВООЗ, до складу якої входить 52 країни, проводить свої сесії двічі на рік (у січні та травні);

3. Міжнародна Організація Праці (МОП) є однією з багатосторонніх структур, що успішно виконують свій мандат з нагляду за безпекою людини та її здоров'ям на виробництві. Народжена у дні швидкоплинної надії, вона пережила роки «великої депресії» та світової війни. МОП була створена 1919 року за задумом промислово розвинутих країн для вирішення їх спільних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни велику кількість нових членів.

Завдання – захист працівників від пов'язаних з роботою нездужань, хвороб і травм є частиною історичного мандата МОП. Першочергова мета МОП – сприяти створенню можливостей для жінок і чоловіків отримати гідну і

продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і поваги людської гідності.

Тристороння структура МОП: роботодавці, працівники та уряд на Міжнародній конференції праці.

МОП завжди була унікальним форумом, на якому уряди та соціальні партнери 175 держав-членів можуть вільно і відкрито обговорювати свою національну політику й практику. МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці, за потреби, політики в соціально-економічній галузі, а також інших питань. ТРИПАРТІЗМ – регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних та політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найнятих робітників, працедавців і держави. Кожна держава-член має право послати на Міжнародну конференцію праці чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників і роботодавців, які можуть виступати та голосувати незалежно один від одного.

Конвенція міжнародної організації праці – це міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), передбачливе дотримання загальновизнаних, погоджених правил. Конвенція (франц. convention (лат. conventio – договір, погодження) приймається щорічно на Міжнародній конференції праці, яка є найвищим органом Міжнародної організації праці (МОП).

МОП прийнято 179 конвенцій і 184 рекомендації. Вони охоплюють практично всі аспекти трудового права і права у сфері соціального забезпечення.

4. Міжнародна агенція з атомної енергії МАГАТЕ (International Atomic Energy Agency – IAEA) заснована в 1956 р., є автономною організацією в системі ООН. Автономний статус надає МАГАТЕ певної самостійності у вирішенні завдань, що постають перед нею. Головна мета МАГАТЕ визначає її основні завдання та функції:

• гарантії недопущення того, щоб допомога МАГАТЕ (у вигляді атомної сировини, матеріалів та інформації) використовувалась у військових цілях;

• сприяння розвиткові атомної енергетики в мирних цілях, відповідна матеріальна й технічна допомога країнам, які мають у цьому потребу;

Міжнародні організації з регулювання відносин у виробничій сфері:

• здійснення системи контролю за нерозповсюдженням ядерної зброї;

• сприяння науково-дослідним роботам у галузі ядерної енергетики й практичному її застосуванню в мирних цілях;

• надання інформації з усіх аспектів ядерної науки й техніки;

• здійснення консультацій з проблем ядерної технології в практичних ситуаціях;

• підготовка фахівців з використання атомної енергії в мирних цілях.

Членами МАГАТЕ є 150 держави, в тому числі й Україна. Керівництво Агенції міститься у Відні.

Одна з головних функцій МАГАТЕ полягає в застосуванні системи гарантій для забезпечення того, щоб ядерні матеріали, призначені для мирних цілей, не використалися для озброєння. Система гарантій складається з трьох блоків:

• звітність про використання атомних матеріалів;

• технічні засоби контролю за контейнерним зберіганням матеріалів;

• інспекції.

5. Європейський Союз є результатом кілька десятилітніх старань, спрямованих на інтеграцію Європи. Створення Європейського Союзу було затверджено Трактатом 7 лютого1992 року в Майстрих (Нідерланди).

Європейський Союз – це об’єднання демократичних європейських країн, які об’єдналися заради миру та розвитку.

Європейський Союз – це міждержавне утворення, країни, що входять до його складу, заснували спільні інституції, яким було делеговано частину їхніх суверенних повноважень, завдяки чому стало можливо демократично приймати рішення з конкретних питань, які становлять спільний інтерес, на

європейському рівні. Європейський Союз створив спільну валюту, спільний ринок, в якому люди, послуги, товари і капітал пересуваються вільно. Він намагається зробити так, щоб внаслідок соціального прогресу та справедливої конкуренції якомога більше людей могли скористатися перевагою спільного ринку.

Законодавство Євросоюзу в сфері охорони праці можна умовно розділити на дві групи:

- директиви ЄС щодо захисту працівників;
- директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Структура законодавства Євросоюзу про охорону праці:

- загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);
- вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);
- вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

- вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 9824/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);
- захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);
- положення про робочий час (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу).
- вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

Окрім нормативно-правових актів, у Євросоюзі широко застосовуються заходи не законодавчого характеру (наприклад, кожні п’ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

Стандарт з управління соціальною відповідальністю. ДСТУ ISO 26000 розроблений із урахуванням структури та вимог стандартів (проєкту ISO 26000 (керівництво з соціальної відповідальності)), ДСТУ ISO 9001:2009 (системи управління якістю), OHSAS 18001:2007 (системи менеджменту гігієни та безпеки праці. Вимоги), ISO 14001:2004 (системи менеджменту навколишнього середовища), SA 8000:2001 (соціальна відповідальність) з метою сприяння інтеграції у вже існуючі системи підприємств та організацій системи управління соціальною відповідальністю.

Стандарт ДСТУ ISO 26000, що поширюється на системи управління соціальною відповідальністю, призначений для забезпечення організації елементами результативної системи управління соціальною відповідальністю, що можуть бути інтегровані з іншими вимогами до управління організації з метою сприяння організації в досягненні цілей, що стосуються належного соціального, екологічного та економічного розвитку.

Цей стандарт не передбачений для того щоб замінити чи будь-яким чином змінити обов’язки держави.

Цей стандарт враховує положення ISO CD 26000:2009, ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, SA 8000:2001, з метою забезпечення сумісності вимог цього стандарту з іншими системами для вигоди широкого кола користувачів. Цей стандарт дає змогу організації узгодити або зінтегрувати свою систему управління соціальною відповідальністю з відповідними вимогами до інших систем управління.

ISO 26000:2010 дає керівництво для всіх типів організацій, незалежно від їх розміру та місця розташування:

- за концепціями, термінами і визначеннями, що належать до соціальної відповідальності;

- за передумовами, тенденціями і характеристиками соціальної відповідальності;
- за принципами і практиками, які належать до соціальної відповідальності;
- за основними темами і проблемами соціальної відповідальності;
- за інтеграцією, впровадженнями та поширеннями соціально відповідальної поведінки в самій організації і за допомогою її політики і практик, в рамках її сфери впливу;
- за ідентифікацією зацікавлених сторін і взаємодії з ними;
- за обміном інформацією щодо зобов'язань та результативності, а також іншою інформацією в галузі соціальної відповідальності.

ІСО 26000:2010 призначений для того, щоб допомогти організаціям внести внесок у стійкий розвиток. Він призначений для того, щоб запропонувати їм не обмежуватися дотриманням законодавства, визнаючи, що дотримання законодавства є обов'язком будь-якої організації і невід'ємною частиною її соціальної відповідальності. Він призначений для того, щоб забезпечити взаєморозуміння в галузі соціальної відповідальності і доповнити інші інструменти та ініціативи в галузі соціальної відповідальності, а не для того, щоб замінити їх.

При застосуванні цього Міжнародного стандарту організації рекомендується враховувати соціальну, екологічну, юридичну, культурну, політичну та організаційну різноманітність, а також відмінності в економічних умовах, узгоджуючи при цьому з міжнародними нормами поведінки.

ISO 26000 призначений для того, щоб дати організаціям рекомендації щодо соціальної відповідальності і може використовуватися як елемент реалізації державної політики.

Запитання для самоконтролю

1. У якому документі наведено рекомендації МОП щодо побудови та впровадженні СУОП?

2. Підстави для здійснення національної політики у сфері охорони праці.

3. Які ключові принципи та цілі повинна включати задекларована політика з охорони праці?

4. Що включають в себе поняття компетентність та підготовка з питань охорони праці?

5. Які заходи повинні визначати готовність підприємства до попередження аварійних ситуацій, готовність до них і реагування?

6. Що необхідно оцінювати при перевірки/аудиті елементів та підсистем СУОП в організації ?

7. Які позиції повинні бути враховані при створенні СУОП?

8. Основні напрямки перспективного планування.

9. Ключові особливості стандарту ISO 45001.

10. Методологія PDCA / ПРПК.

11. Що таке соціальне партнерство та як його використати в управлінні питаннями охорони праці?

12. Які типи колективних договорів та угод використовуються у вирішенні питань управління охороною праці?

13. З яких складових формується ведення соціального діалогу у ЄС?

14. Які особливості стандарту ДСТУ ISO 26000?

5. АУДИТ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

5.1. Технічний аудит на підприємствах

Технічний аудит – один із шляхів підвищення промислової безпеки на небезпечних виробничих об'єктах.

Найчастіше наявні на підприємствах відомості про стан промислової та пожежної безпеки і фактичний технічний стан обладнання та інженерних комунікацій різняться. Данні щодо травм та стану здоров'я працівників не повні або не достовірні, важкодоступні, не дають повного уявлення про безпеку виробництва при її оцінці.

Особливо ця проблема актуальна для установок, що знаходяться в експлуатації більше 30 років, обладнання яких фізично і морально застаріло, а технічні рішення не відповідають сучасному рівню розвитку науки і техніки, вимогам норм і правил промислової безпеки.

Для отримання об'єктивної інформації про відповідність зазначених об'єктів сучасним вимогам, а також про якість організації системи нагляду, експлуатації, обслуговування і ремонту зацікавлені керівники підприємств починають залучати незалежних фахівців і експертів, що володіють досвідом оцінки відповідності проєктної та експлуатаційної документації, поточного технічного стану обладнання, споруд цехів і технологічних установок.

Основна мета технічного аудиту – збирання, систематизація, аналіз та комплексна оцінка інформації, видача за результатами оцінки рекомендацій та пропозицій щодо доведення цехів і установок підприємства до відповідності вимогам норм і правил, а також визначення першочергових заходів для попередження травматизму та досягнення безпечної та безаварійної роботи виробництва.

Технічний аудит проводиться за двома напрямками:

- у галузі будівництва;

- у сфері охорони праці та промислової безпеки.

При проведенні технічного аудиту проводиться:

Експертиза початково-дозвільної документації, передпроєктної, проєктної, експлуатаційної та технічної документації об’єкта, підприємства, виробництва. Аналіз і оцінка стану об’єкта на підставі результатів проведених технічних досліджень, проб і вимірів безпосередньо на місці.

Складання технічного звіту про повноту та якість початково-дозвільної, передпроєктної, проєктної, експлуатаційної та технічної документації та технічного стану об'єкта, підприємства, виробництва.

Визначення відповідності початково-дозвільної, передпроєктної, проєктної, експлуатаційної та технічної документації та технічного стану об’єкта вимогам чинного законодавства України, стандартам, нормам, правилам і інструкціям в області будівництва, промислової, пожежної та екологічної безпеки і охорони праці та здоров’я.

Підготовка переліку відсутньої документації, в тому числі дозвільної, проєктної, технічної необхідної для відповідності об’єктів вимогам чинних норм і правил.

При технічному аудиті оцінка відповідності спирається не тільки на нормативні правові та нормативно-технічні документи, а й на наукові дослідження та передовий досвід експлуатації подібних об’єктів.

За результатами проведеного аудиту фахівці компанії розробляють рекомендації і алгоритм подальших дій щодо усунення виявлених невідповідностей та відхилень від вимог нормативних документів, що діють в Україні (табл. 5.1).

Аналіз результатів технічного аудиту дозволяє керівникам компаній ухвалювати рішення з необхідності, економічної доцільності та пріоритетів виконання пропозицій і рекомендацій, пропонованих аудиторами з підвищення безпеки небезпечних виробничих об’єктів.

Таблиця 5.1 – Приклад рекомендації та алгоритм дій щодо усунення виявлених при аудиті невідповідностей та відхилень від нормативних вимог

У галузі будівництва	У сфері охорони праці та промислової безпеки
Наявність початково-дозвільної, передпроєктної і проєктної документації та її відповідність вимогам наглядових органів	Дотримання дій законодавства у галузі промислової безпеки
Наявність необхідних дозволів, висновків і погоджень та їх відповідність вимогам законодавства	Виконання вимог нормативних та керівних документів (стан виробничого контролю, система управління промисловою безпекою, система підготовки кадрів у галузі промислової безпеки і т.д.)
	Виконання вимог, приписів та рекомендацій наглядових органів
	Оцінка відповідності технічної та експлуатаційної документації вимогам чинного законодавства та відповідних наглядових органів

Накопичений досвід проведення технічного аудиту показує, що найчастіше для різних об’єктів і підприємств характерні одні й ті ж проблеми:

- на багатьох виробництвах застосовуються технічні пристрої, які станом на момент проведення технічного аудиту відпрацювали свій ресурс, часто дво- або триразовий, фізично зношені і підлягають негайній заміні;
- спостерігаються випадки дворазового завищення міжремонтного пробігу основного і допоміжного обладнання на технологічних установках;
- відсутнє якісне приймання небезпечних виробничих об'єктів в експлуатацію, в результаті чого об'єкти здаються в експлуатацію з недоробками і часто за спрощеною схемою;
- проєктна документація, яка розробляється заводськими проєктно-конструкторськими бюро і відділами, часто не проходить експертизу промислової безпеки;
- на ряді виробництв відсутні спеціальні системи каналізації, призначені для скидів шкідливих речовин 1-2-го класів небезпеки;
- допускаються випадки використання залізничних цистерн як витратних складів небезпечних речовин;
- на підприємствах для скидів нафтопродуктів все ще є відкриті аварійні комори;
- пропускна здатність запобіжних клапанів, встановлених до 1982 на посудинах та апаратах, не розрахована на умови пожежі;
- зберігання і налив мазуту (часто обводненого вище норми) у залізничні цистерни проводяться при температурі понад 100 °С (при допустимій температурі не вище 90 °С), що призводить до його скипанню при наливанні в цистерни і викидів на поверхні наливних естакад;
- на товарно-сировинних і проміжних складах нафти і нафтопродуктів відсутні технологічні регламенти.

Серед найбільш «проблемних» технічних пристроїв можна виділити:

- насосні агрегати, що перекачують вибухо-пожежонебезпечні середовища та середовища з корозійним впливом, оснащені сальниковими ущільненнями;

- технологічні трубопроводи, прокладені під землею, що не дозволяє оцінити їх технічний стан;
- морально і фізично застарілі засоби КВПіА на основі пневматичних приладів, які беруть участь у контролі та управлінні технологічними параметрами, в тому числі в системах ПАЗ, які не мають запасних частин для їх своєчасної заміни, що володіють більшою інерційністю у виробленні керуючих впливів і підлягають заміні на сучасні електронні засоби;
- Обсяг робіт з проведення діагностики обладнання (насоси, компресори, ємності і технологічні трубопроводи) становить близько 5 % необхідної кількості.

У процесі технічного аудиту об’єкта:

- члени експертної групи збирають, аналізують, інтерпретують і записують у вигляді свідоцтва аудиту всю інформацію, необхідну для визначення відповідності або невідповідності перерахованим вище критеріям аудиту;
- у разі потреби за погодженням із Замовником проводяться додаткові дослідження, технічні обстеження та експертизи, проби, заміри та ін.;
- група аудиторів та експертів повинна розглянути всі отримані в процесі аудиту дані, задокументовані встановленим порядком, і скласти технічний звіт за підсумками проведення нормативно-технічного аудиту;
- у процесі підготовки технічного звіту за підсумками проведення нормативно-технічного аудиту можуть бути видані рекомендації щодо усунення виявлених невідповідностей у початково-дозвільній документації, передпроєктній, проєктній, експлуатаційній та технічній документації і порушень технічного стану об’єкта (рішення про перелік та доцільність проведення комплексу заходів, спрямованих на усунення виявлених невідповідностей та порушень, бере на себе Замовник).

Основним результатом нормативно-технічного аудиту початково-дозвільної документації, передпроєктної, проєктної, експлуатаційної та

технічної документації і технічного стану об'єкта є *технічний звіт*, прийнятий замовником.

Напрями реалізації результатів аудиту:

- розробка планів заходів з доопрацювання та вдосконалення початково-дозвільної документації, передпроєктної, проєктної, експлуатаційної та дозвільної документації та технічного стану об'єктів, підприємств і виробництв;
- представлення технічного звіту для підтвердження відповідності початково-дозвільної документації, передпроєктної, проєктної, експлуатаційної та дозвільної документації і технічного стану об'єктів, підприємств і виробництв з чинним законодавством України, стандартам, нормам, правилам та інструкціям в області будівництва, промислової, пожежної та екологічної безпеки і охорони праці;
- узгодження технічного звіту за підсумками проведення нормативно-технічного аудиту з інвесторами для обґрунтування інвестиційної привабливості проєкту та підтвердження можливості його реалізації.

5.2. Настанови щодо аудиту систем менеджменту. Стандарт ДСТУ ISO 19011:2012

ДСТУ ISO 19011:2012[5] – міжнародний стандарт, що містить керівні вказівки по аудиту систем менеджменту організацій. Стандарт було розроблено технічним комітетом ТК 176 Міжнародної організації зі стандартизації ІСО. Стандарт виданий в 2012 році і є другим виданням (перше видання - ISO 19011: 2002 було опубліковано в 2002 році).

Стандарт ДСТУ ISO 19011:2012 призначається для застосування широким колом потенційних користувачів, включаючи аудиторів, організації, які впроваджують системи менеджменту, а також організаціям, яким необхідно проводити аудити систем менеджменту відповідно до контракту або законодавству.

[5]ДСТУ ISO 19011:2012 Настанови щодо здійснення аудитів систем управління (ISO 19011:2011, IDT)

Проведення аудиту відповідно до стандарту засновано на менеджменті ризиків і передбачає застосування вибіркових досліджень на основі теорії ймовірностей і математичній статистиці.

ДСТУ ISO 19011:2012 включає в себе такі основні розділи:

Розділ 3. «Терміни та визначення» містить ключові терміни та визначення, використовувані при проведенні аудитів.

Розділ 4. «Принципи аудиту» описує 6 принципів аудиту, на яких ґрунтується аудит систем менеджменту.

Розділ 5. «Менеджмент програми аудиту» представляє керівні вказівки зі встановлення та здійснення менеджменту програми аудиту.

Розділ 6. «Проведення аудиту» представляє керівні вказівки з планування та проведення аудиту системи менеджменту.

Розділ 7. «Компетентність та оцінювання аудиторів» представляє керівні вказівки, пов'язані з компетентністю і оцінюванням аудиторів системи менеджменту і команд з аудиту.

Крім того в ISO 19011 включено 2 програми:

Додаток *А* наводить приклади знань і навичок аудиторів з таких дисциплін:

• менеджмент безпеки транспортування (для аудиту за стандартом ISO 39001, розробленим ISO / TC 241 за системами менеджменту безпеки дорожнього руху);

• менеджмент навколишнього середовища (для аудиту за стандартами ISO 14000, які розробляються ISO/TC 207 за системами менеджменту навколишнього середовища);

•менеджмент якості (для аудиту за стандартами ISO 9000, які розробляються ISO / TC 176 за системами менеджменту якості);

• менеджмент записів (для аудиту за стандартами, які розробляються ISO / TC 46 / SC 11 за системами менеджменту записів);

• менеджмент стійкості, безпеки, підготовленості та безперервності (для аудиту за стандартами, які розробляються ISO/TC 8, ISO/TC 223 і ISO/TC 247 за

системами менеджменту стійкості, безпеки, підготовленості, безперервності);

• менеджмент інформаційної безпеки (для аудиту за стандартами ISO/IEC 27000, розроблюваним ISO/IEC JTC 1/SC 27 за системи менеджменту інформаційної безпеки);

•менеджмент професійного здоров'я та безпеки (для аудиту за стандартами OHSAS 18000, розробленим проєктною групою OHSAS за системи менеджменту професійного здоров'я та безпеки).

Додаток *В* – додаткові керівні вказівки для аудиторів з планування та проведення аудитів.

Принципи аудиту. Аудит спирається на *шість* принципів. Ці принципи допомагають зробити аудит результативним і надійним інструментом у підтримку політик менеджменту і засобів управління, надаючи інформацію, на основі якої організація може поліпшити свою діяльність. Дотримання цих принципів є передумовою для надання висновків аудиту, які є суттєвими і достатніми, і для надання можливості аудиторам, працюючим незалежно один від одного, досягти схожих висновків у схожих обставинах.

1. Цілісність: основа професіоналізму.

2. Неупередженість: обов'язок подавати правдивий і точний звіт.

3. Професійна обачність: старанність і розсудливість при аудитах.

4. Конфіденційність: безпека інформації.

5. Незалежність: основа для достовірності аудиту та об'єктивності висновків аудиту.

6. Підхід, заснований на свідоцтві: раціональний метод формування надійних і відтворюваних висновків аудиту в процесі систематичних аудитів.

Види аудиту. Розрізняють три види аудиту:

• Аудит першою стороною – Внутрішній аудит.

• Аудит другою стороною – Зовнішній аудит.

• Аудит третьою стороною -– Зовнішній аудит.

Внутрішні аудити (аудит першою стороною) проводяться самою організацією або від її імені для аналізу з боку керівництва та інших внутрішніх

цілей (наприклад, щоб підтвердити результативність системи управління або отримати інформацію для поліпшення системи менеджменту). Внутрішні аудити можуть створювати основу для самодекларування відповідності організації. У багатьох випадках, особливо в малих організаціях, незалежність може бути продемонстрована відсутністю відповідальності за діяльність, яка піддається аудиту, або відсутністю упередженості і конфлікту інтересів.

Зовнішні аудити включають аудити другою і третьою стороною. Аудити другою стороною провадяться сторонами, що мають інтерес до організації, такими як споживачі, або іншими особами від їх імені. Аудити третьою стороною проводяться незалежними аудиторськими організаціями, наприклад, регулювальними органами або органами, які проводять сертифікацію.

Якщо аудит охоплює разом дві або більше системи менеджменту різних напрямів (наприклад, якості, навколишнього середовища, професійного здоров'я та безпеки), то такий аудит називають комбінованим аудитом.

Якщо дві або більше аудиторські організації об'єднуються для аудиту одного якого аудирують, це називається спільним аудитом.

Зв'язок з іншими стандартами ISO. Оскільки стандарт ISO 19011 надає керівні вказівки з аудиту систем менеджменту, то він взаємопов'язаний з усіма міжнародними стандартами, які встановлюють вимоги до цих систем.

ISO 19011 припускає, що його будуть використовувати внутрішні аудитори таких систем менеджменту:

• ISO 9001 – системи менеджменту якості;

• ISO 14001 – системи менеджменту навколишнього середовища (системи екологічного менеджменту);

• OHSAS 18001/ISO 45001 – системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я;

• ISO/IEC 20000–1 – системи менеджменту послуг в області інформаційних технологій;

• ISO 22000 – системи менеджменту безпеки харчових продуктів;

• ISO / IEC 27001 – системи менеджменту інформаційної безпеки;

• ISO 28000 – системи менеджменту безпеки ланцюга поставок;

• ISO 30301 – системи менеджменту записів;

• ISO 39001 – системи менеджменту безпеки дорожнього руху;

• ISO 50001 – системи енергетичного менеджменту.

З подальшим розвитком системного менеджменту та галузевого менеджменту якості організацій кількість стандартизованих систем менеджменту організацій, мабуть, буде збільшуватися.

ISO 19011 також взаємопов'язаний зі стандартами:

• ISO 2859-4 – процедури вибіркового дослідження для контролю за атрибутами;

• ISO 17021 – підтвердження відповідності органом за сертифікацією (зовнішній аудит);

• ISO 31000 – системи менеджменту ризику.

5.3. Внутрішній аудит систем управління охороною праці на виробництві

Внутрішній аудит систем управління охороною праці необхідно здійснювати за методикою, що встановлює розподіл відповідальності й порядок планування, виконання, документування й аналізу результатів внутрішніх перевірок систем управління охороною праці (СУОП) на виробництві. Положення методики, за якою здійснюється внутрішній аудит СУОП на виробництві, поширюються на всі підрозділи підприємства. Проводиться внутрішній аудит з метою оцінки міри виконання вимог до СУОП, визначення ефективності її функціонування, розробки заходів щодо її покращання.

✧ *Основні терміни та визначення.*

Внутрішній аудит охорони праці – систематичний і незалежний аналіз, який дозволяє визначити відповідність діяльності й результатів у сфері охорони праці вимогам нормативно-правових актів з охорони праці й запланованим

заходам, а також ефективність їх впровадження та придатність для поставлених цілей.

Аудитор – спеціаліст, який має кваліфікацію для проведення перевірок управління охороною праці і призначений керівництвом підприємства для підготовки й проведення внутрішнього аудиту, включаючи оформлення всіх необхідних документів.

Запобіжна дія – захід, вжитий з метою упередження небажаної ситуації.

Коригувальна дія – захід, вжитий для усунення причин існуючої невідповідності чи небажаної ситуації, з метою попередження її повторного виникнення.

Невідповідність – невиконання встановленої вимоги (зокрема, недотримання нормативно-правових актів з охорони праці, порушення вимог безпечного ведення робіт, неправильне ведення документації тощо).

Роботодавець несе відповідальність за систематичне проведення аналізу й оцінки ефективності і відповідності встановленим вимогам діючої на підприємстві СУОП.

Керівники підрозділів (КП), *яких перевіряють, несуть відповідальність* за всебічне сприяння проведенню аудиту, надання аудиторам всієї інформації, яку вони запитують, своєчасне і якісне виконання коригувальних дій.

Для планування й обробки результатів внутрішнього аудиту призначається *відповідальний за охорону праці (ВОП),* який контролює також і виконання відповідних коригувальних дій.

Для перевірки керівників підприємства роботодавець призначає аудиторів з представників дирекції або запрошує сторонніх аудиторів.

✧ *Планування внутрішнього аудиту. Внутрішні аудити* поділяють на планові, що повинні обов’язково регулярно проводитися на підприємстві, та позапланові, що призначаються роботодавцем у разі необхідності.

Аудити, як правило, мають одну або декілька цілей, зокрема:

➢ з’ясування справжнього стану речей у сфері діяльності, яка перевіряється;

- визначення відповідності елементів СУОП вимогам до їх документального оформлення і практичної реалізації;
- встановлення того, наскільки ефективно діюча система дозволяє вирішувати прийняті у сфері охорони праці завдання;
- перевірку виконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- виявлення можливостей вдосконалення системи;
- полегшення проведення зовнішніх перевірок.

Внутрішній аудит СУОП не є контролюючим заходом (наприклад, з боку Держпраці України), а має за мету об'єктивно й неупереджено (нейтрально) з'ясувати фактичний стан із охорони праці на даному виробництві.

Планові внутрішні перевірки СУОП проводяться в кожному підрозділі підприємства не рідше *одного разу на рік*.

Для цього відповідальний за охорону праці (ВОП) складає річний «План-графік внутрішнього аудиту» на наступний рік, візує і надає його *до 20 грудня* поточного року на затвердження роботодавцю. У плані-графіку для кожного підрозділу, який перевірятиметься, вказуються такі дані: порядковий номер перевірки, дата і час проведення аудиту, найменування підрозділу, що перевірятиметься, прізвище, ініціали і посада КП, розділи СУОП, які перевіряються, прізвища й ініціали аудиторів.

Для кожної перевірки призначаються мінімум два аудитори, один з яких є головним. Аудитори персонально не повинні залежати від підрозділу, який перевіряється, та його керівництва.

Кожний елемент СУОП слід включати до перевірки на предмет ефективності його дії у загальній СУОП підприємства *не рідше одного разу на рік.*

У разі необхідності, за розпорядженням роботодавця можуть додатково призначатися позапланові аудити. Це може бути викликано, наприклад, такими причинами:

- щоб переконатися в тому, що СУОП продовжує відповідати встановленим вимогам і функціонує;
- внаслідок суттєвих змін, наприклад, проведення реорганізації, внесення змін у саму систему або в організаційно-методичні документи;
- при небезпеці настання або недостатньому забезпеченні рівня безпеки, експлуатаційних показників чи надійності процесів, з огляду на їх невідповідність установленим вимогам;
- при необхідності перевірки того, що необхідні коригувальні дії вжиті й принесли очікуваний результат;
- при оцінці СУОП у зв'язку із змінами нормативно-правових актів з охорони праці.

При призначенні позапланових аудитів ВОП включає їх до «План-графіка позапланових аудитів».

Осіб, які перевіряються, та КП повідомляють про призначений аудит не пізніше ніж *за один тиждень* до його проведення.

Допускається зміщення строків внутрішнього аудиту за взаємним погодженням КП, аудитора та ВОП, але не більше ніж на 1 місяць. Про це робиться відмітка у графі «Примітки» плану-графіка.

Своєчасне повідомлення всіх осіб, які мають відношення до аудиту, повинен забезпечити ВОП. КП забезпечує повідомлення працівників підрозділу про термін призначеного аудиту й повідомляє персонал про непритягнення до відповідальності у разі виявлення невідповідностей, порушень з метою створення довірливих відносин при проведенні аудиту.

Аудитор, призначений для перевірки конкретного підрозділу або сфери діяльності, керується «Контрольним листом аудиту» для документального простеження своїх дій впродовж всієї підготовки і проведення аудиту.

✧ *Вимоги до аудиторів.* Для виконання перевірок як аудитори можуть бути допущені спеціалісти, які пройшли належну підготовку (навчання) і практично взяли участь у двох перевірках як стажери.

Підготовка аудиторів може проводитися у зовнішніх спеціалізованих організаціях з одержанням посвідчень про проходження навчання або безпосередньо на підприємстві під керівництвом ВОП з подальшою атестацією.

Обсяг підготовки повинен бути таким, щоб забезпечити компетентність аудитора як у питаннях охорони праці на підприємстві, так і в правилах проведення перевірок, зокрема:

- знання нормативно-правових вимог з охорони праці, на відповідність яким здійснюються перевірки;
- методи і техніка огляду, опитування, оцінювання та підготовки звітів;
- додаткові навички, необхідні для проведення перевірок, такі як спілкування, документування, здібність до керування, вміння планувати й аналізувати.

Аудитор повинен мати такі особисті якості**:**

- мати достатньо широкий світогляд;
- бути витриманим;
- володіти логічним мисленням і твердістю волі;
- вміти реально оцінювати ситуацію;
- розуміти роль підрозділів, їх діяльності та виконуваних процесів.

Ці якості необхідні аудитору для того, щоб:

- неупереджено збирати факти й оцінювати об’єктивні докази;
- зберігати вірність цілям перевірки без побоювання або упередження;
- постійно оцінювати результати перевірки;
- будувати свої відносини з опитуваним персоналом так, щоб найкращим чином сприяти досягненню цілей перевірки;
- здійснювати процес перевірки, не відволікаючись на другорядне;
- присвячувати всю увагу перевірці й надавати підтримку процесу перевірки;
- реагувати швидко й адекватно у конфліктних ситуаціях;
- робити об’єктивні висновки на підставі проведених спостережень;

- зберігати твердість висновку, незважаючи на спроби тиску внести зміни, не обґрунтовані доказами.

Підготовка аудиту. На стадії підготовки аудитори повинні насамперед зібрати й проаналізувати регламентуючу документацію (положення, інструкції, методики тощо) стосовно об'єкта, який перевірятиметься, на відповідність діючих у підрозділі правил вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. Крім того, вони враховують і вивчають усі документи, які стосуються підрозділу, що перевіряється, результати попередніх аудитів, а також нормативно-правові вимоги.

Перевірка документації, яка використовується, є початковою стадією аудиту**,** й одержані дані можуть фіксуватися в опитувальному листі. Необхідно переконатися, що вся документація актуалізована, врахована й ідентифікована. В іншому випадку може бути зафіксована невідповідність.

При цьому аудитори можуть проконсультуватися з КП й запитати необхідну інформацію. Зокрема, вони повинні одержати точні дані про кадровий склад робітників підрозділу, який перевіряється, а також про його організаційну структуру, підлеглість та розподіл повноважень. За необхідності аудитори уточнюють з КП, хто із співробітників братиме участь у перевірці.

У ході вказаного аналізу аудитор визначає теми і блоки питань, враховуючи особливості функціонування СУОП, притаманні саме цьому підрозділу.

Головна мета, яку повинен ставити перед собою аудитор, полягає в тому, щоб у результаті проведення перевірки одержати достатній обсяг інформації і даних, який дозволяє чітко встановити:

– чи всі документи та інші дані, які використовуються для опису СУОП й діяльності підрозділу, є адекватними для досягнення поставлених цілей у сфері охорони праці;

– чи можна стверджувати, що персонал, який перевіряється, має у своєму розпорядженні, розуміє й використовує положення, методики, інструкції та

інші діючі документи, які описують правила й вимоги функціонування СУОП.

На основі вивчення вказаних документів аудитор складає список базових запитань, які заносить до «Опитувального листа аудиту». Кількість питань не регламентується. До запитань ставиться головна вимога, щоб вони охоплювали в цілому всі теми і види діяльності, які належить перевірити, виходячи з поставленої мети й завдань аудиту.

Склад запитань аудиту є комбінацією:

- запитань про наявність організаційно-методичних документів, регламентуючих порядок здійснення робочих процесів;
- запитань для з'ясування, чи ознайомлені працівники із вказаними документами, чи знають вони їх зміст;
- запитань для підтвердження, що виконавці дотримуються поставлених вимог та виконують роботи згідно з методичними вказівками;
- запитань, які дозволяють переконатися, що результати виконуваних виконавцями робіт документуються належним чином.

У процесі проведення аудиту, як правило, виникає необхідність ставити додаткові конкретизуючі запитання, що відображають специфіку роботи, які аудитор дописує в опитувальний лист по мірі виникнення.

Базові опитувальні листи можуть бути заздалегідь передані КП для полегшення підготовки до аудиту співробітників підрозділу. Аудиторська перевірка не може бути проведена раптово, під час перевірки не можуть ставитися несподівані запитання.

Проведення аудиту. Безпосередньо перед початком проведення аудиту проводиться попередня нарада, в якій беруть участь аудитори, КП і співробітники підрозділу, що перевіряється. Цю нараду веде головний аудитор. Його завданням є висвітлення й узгодження таких питань, як:

- взаємне представлення;
- огляд сфери діяльності та мета аудиту;

- викладення порядку проведення перевірки з уточненням черговості зустрічей, відвідувань та часу;
- з’ясування всіх необхідних чи незрозумілих деталей аудиту, наприклад, порядку фіксації невідповідностей, складання звіту, призначення коригувальних заходів.

Призначені аудитори повинні провести запланований аудит у погоджений строк безпосередньо у підрозділі, який перевіряється, на робочих місцях співробітників, що опитуються. При цьому вони використовують опитувальні листи, методики, робочі інструкції та інші керівні документи. Аудитори проводять збір інформації доказового підтвердження шляхом опитування працівників, аналізу документів, що використовуються у підрозділі, огляду і спостереження за виробничою діяльністю та умовами праці на робочих ділянках.

Опитування проводиться у вигляді співбесіди з окремими працівниками. Основні запитання аудитор задає з опитувального листа. Однак він не зобов'язаний зачитувати їх точні формулювання. Аудитор повинен проявити певну гнучкість у веденні опитування, щоб створити атмосферу невимушеної, відкритої бесіди, в якій співрозмовник з готовністю дає необхідну інформацію. При цьому аудитор не повинен випускати з поля зору мету аудиту і водночас не обривати різко відповідаючого. Аудитору не можна допускати як ведення пустих розмов, так і суто формального відпрацювання лише опитувального листа.

Суперечності й неясності необхідно обов’язково обговорити й проаналізувати. Відповіді опитуваних повинні бути підтверджені, по можливості, документально. З цією метою аудитор просить показати йому реєстраційний або звітний документ, який стосується теми, відповідний протокол, акт, конкретний запис, візу тощо або робить потрібний висновок на підставі аналогічних тверджень інших співробітників, що опитуються.

До обов'язків аудитора входить також перевірка робочої документації на місцях, правильності її ведення, зберігання, використання, ідентифікації окремих екземплярів.

Усі одержані відомості, що набули підтвердження, й конкретні дані аудитори повинні фіксувати в опитувальному листі безпосередньо в процесі проведення внутрішнього аудиту із зазначенням назв (позначень) та номерів підтверджуючих документів (які перевіряються).

Для більш змістовної оцінки відповідей з аудиту їх результати записуються в графи опитувального листа за трибальною системою:

«1» – виконано, відповідає;

«2» – частково виконано, допустимо;

«3» – не виконано, не відповідає.

Якщо за будь-якою позицією у відповіді немає потреби, то у відповідній графі ставиться прочерк.

Якщо в ході перевірки виявляється недолік або відповідь особи, яка перевіряється, не підтверджується (не відповідає дійсності, неправильна, відсутні необхідні записи, документи), то це визначається як можлива невідповідність. Аудитору слід переконатися, що виявлена невідповідність насправді має місце. Встановлені невідповідності повинні конкретизуватися з наведенням прикладів або чітких описів. При цьому не допускаються жодні звинувачення чи докори. Завданням аудитора є лише визначення істинного стану, фіксація факту.

При оцінці «2» невідповідність оцінюється як незначна, така, що може бути легко виправлена і, як правило, не потребує призначення коригувальних заходів.

При оцінці «3» невідповідність є суттєвою і потребує проведення коригувальних дій.

По закінченні перевірки аудитори повинні розглянути й проаналізувати всі свої спостереження, щоб остаточно вирішити, які з них повинні бути визначені як невідповідності.

На кожну виявлену при аудиті невідповідність аудитор заповнює окрему форму «Протокол невідповідності». У цьому документі слід ясно і чітко сформулювати невідповідність і підтвердити її доказом. Кожному протоколу невідповідності присвоюється індивідуальний номер.

Головний аудитор надає всі протоколи невідповідностей КП і погоджує з ним правильність їх формулювань.

КП або відповідальний за сферу діяльності, яка перевіряється, пропонує необхідні коригувальні заходи щодо кожної невідповідності й погоджує їх з аудитором. Призначення коригувальних заходів фіксується за допомогою їх запису в «Протоколі невідповідності» із зазначенням запланованої дати виконання. Копії вказаних протоколів передаються КП, оригінали залишаються у головного аудитора до здавання звіту.

Якщо не вдається дійти єдиної думки з питання призначення коригувальних дій, то про це повідомляється ВОП, і рішення ухвалюється на рівні керівництва підприємства.

У кінці аудиторської перевірки у підрозділі аудитори проводять заключну нараду за участю працівників підрозділу, який перевіряється. Головний аудитор доповідає про основні результати аудиту, інформує про виявлені невідповідності, дає їм стислу оцінку, докладає про призначені коригувальні заходи. КП повідомляє про строки проведення коригувальних дій та про відповідальних за їх виконання, при цьому учасники наради можуть обговорити питання, які виникають у зв’язку з проведеним аудитом.

Звітні документи. За результатами проведеної перевірки головний аудитор складає «Звіт про аудит», який містить висновки про результати оцінки виконання вимог СУОП у цій сфері діяльності. У ньому також фіксується кількість виявлених невідповідностей, дається їх стисла характеристика і вказуються призначені коригувальні заходи, крім того, відзначається, чи необхідний повторний аудит.

Документи, що оформлюються під час внутрішнього аудиту, зокрема «Опитувальні листи», «Протоколи невідповідностей», «Звіти про аудит»,

передаються ВОП. Оскільки вони містять конфіденційні відомості, то доступ до них, як правило, мають лише особи, вказані в керівних документах.

Вся документація, яка стосується внутрішніх перевірок якості, зберігається у папках «Внутрішній аудит» за які несе відповідальність ВОП, не менше трьох років.

ВОП готує зведений звіт за результатами проведених аудитів для розгляду на нарадах. На основі звітів щодо аудитів здійснює аналіз та оцінку функціонування СУОП на підприємстві.

За необхідності роботодавець призначає додаткові заходи для покращення функціонування СУОП.

Коригувальні дії та повторний аудит. Коригувальні заходи призначаються керівником підрозділу який перевіряється, та аудитором, і здійснюються у підрозділах у межах встановленого терміну. Після їх виконання керівник підрозділу робить відповідні записи у «Протоколах невідповідності», які потім надає ВОП для контролю.

Аудитор, який проводив перевірку, бере участь в оцінці результатів коригувальних дій.

Якщо в ході аудиту були виявлені суттєві невідповідності, які вимагають внесення змін у процеси, документацію, структуру організації, то для перевірки ефективності коригувальних дій призначається повторний аудит, про що аудитор вказує у «Протоколі невідповідності» та у «Звіті про аудит».

Строк проведення повторного аудиту затверджує ВОП після погодження з керівником підрозділу. Порядок проведення повторного аудиту аналогічний проведенню планового аудиту. Однак при цьому перевіряються лише ті елементи, яких стосуються коригувальної дії або які відображають їх ефективність. Результати повторного аудиту фіксуються у відповідних звітах.

Запитання для самоконтролю

1. Основна мета проведення технічного аудиту на підприємстві щодо питань охорони праці.

2. Які з проблем найчастіше характерні для різних об’єктів і підприємств за досвідом проведення технічних аудитів?

3. Призначення міжнародного стандарту – ДСТУ ISO 19011:2012.

4. На які шість принципів спирається аудит?

5. Які використовуються види аудиту на підприємствах?

6. Хто проводить попередню нараду перед початком аудиту?

7. Яким чином аудитори збірають доказову інформацію щодо умов праці на робочих ділянках?

8. Як результати аудиту записуються в графи опитувального листа за трибальною системою?

9. Яку інформацію аудитор записує у формі «Протокол невідповідності»?

10. Хто складає «Звіт про аудит»?

6. МОДЕЛІ КЕРУВАННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ У СВІТІ

6.1. Законодавство Євросоюзу про охорону праці

Систему керування охороною праці у Європі побудовано на базі законодавства Євросоюзу.

Законодавство Євросоюзу в цій сфері можна умовно розділити на дві групи:

- директиви ЄС щодо захисту працівників;
- директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповано таким чином:

- загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);
- вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);
- вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо

роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

- вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 9824/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

- захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);

- положення про робочий час (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу).

- вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих

посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

Окрім нормативно-правових актів, у Євросоюзі широко застосовуються заходи незаконодавчого характеру (наприклад, кожні п’ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

Директиви ЄС щодо ергономічних вимог. Більшість вимог ЄС з охорони праці й здоров’я працівників викладено у відповідних директивах, які є основою для обов’язкової розробки в країнах Союзу власного законодавства, що забезпечує підтримку єдиного рівня охорони й гігієни праці у країнах ЄС. Це положення стосується й ергономіки, яка є одним із важливих напрямків охорони праці.

Вимоги про те, якою має бути ергономіка в країнах ЄС, закріплено в законодавстві Союзу й, насамперед, у директиві № 89/391 «Про заходи щодо поліпшення безпеки й здоров’я працюючих». Відповідно до неї роботодавці зобов'язані оцінювати виробничі ризики й забезпечувати вжиття адекватних захисних і профілактичних заходів, гарантувати відповідне навчання й інструктаж працівників з дотримання заходів безпеки, а також надавати працівникам інформацію та консультації і дозволяти їм брати участь в обговоренні всіх питань із забезпечення безпеки й гігієни праці.

Однією із найгостріших проблем охорони праці, в тому числі ергономіки, є травми, які зумовлені повторюваною перенапругою. Вимоги з цього питання сформульовані в загальному вигляді. Наприклад, директива № 89/654/ЄЄС «Про обов'язковий мінімум вимог до безпеки робочих місць» лише частково торкається ергономіки, рекомендуючи обладнати кімнати відпочинку для працівників, а в разі прийому на роботу інвалідів передбачати відповідну облаштованість робочих місць. Директива № 89/655/ЄЄС «Про обов'язковий мінімум вимог з безпеки інструментів та устаткування, використовуваних працівниками у виробничому процесі», присвячена двом важливим аспектам ергономіки, а саме: допоміжним операціям працівників під час виконання основних при роботі з верстатним і технічним устаткуванням; дотриманню

принципів ергономіки при розробці інструментів та устаткування, використовуваних на виробництві.

Низка директив присвячена важким видам праці, а саме: безпеці при переміщенні вантажів вручну, що обмовлено в директиві № 90/269/ЕЄС, спрямованій на зниження ризиків травматизму спини, особливо попереку, при роботі з важкими вантажами.

Досить повно викладено вимоги ергономіки в директиві № 90/270/ЕЄС «Про мінімальні вимоги до безпеки робіт з відеодисплейними терміналами», присвяченій безпеці працівників, котрі працюють з комп'ютерами. Згідно з нею роботодавець зобов'язаний проводити аналіз стану робочих місць, обладнаних комп'ютерною технікою, оцінювати їх з погляду безпеки, нешкідливості й оснащеності ЗІЗ, які запобігають ризику погіршення зору, появі хворобливих фізичних симптомів або ж розумового стресу. Директива пропонує складати розпорядок робочого дня операторів таким чином, щоб у їх роботі були перерви або переключення на інші види робіт.

Метою директиви № 98/37/ЄС «Про машинне устаткування» є гармонізація вимог до дизайну та конструкцій з позиції забезпечення безпеки працівників.

У цілому директиви ЄС з ергономіки можна розділити на дві групи: директиви, які визначають якість продукції, та директиви, що визначають якість виробничих умов на робочих місцях.

Директиви першої групи визначають відповідальність конструкторів, виробників і постачальників й діють незалежно від способу використання продукції. При цьому продукція, що відповідає нормативним вимогам, може безперешкодно поставлятися на ринок ЄС без додаткових погоджень і дозволів. Відповідність стандартам ЄС має бути зазначена на маркуванні продукції.

Директиви другої групи визначають відповідальність роботодавців і діють тільки в межах робочих місць. Вони декларують мінімальний рівень вимог до безпеки й гігієни праці, при цьому будь-яка країна ЄС може встановлювати на своїй території вищі вимоги.

Звід цих вимог подано в довіднику «Європейські гармонізовані стандарти», складеному Європейським комітетом зі стандартизації.

6.2. Державна система охорони праці у США

Правовою основою нині чинної державної системи охорони праці в США є закон про безпеку праці на виробництві, прийнятий у 1970 році. Законом було засновано незалежне федеральне агентство під назвою Управління з безпеки праці на виробництві, яке стало основним виконавчим органом, що забезпечує виконання закону на всій території США. Крім того, в кожному штаті ухвалені свої закони, створено виконавські органи у сфері безпеки праці.

Стандартні заходи з забезпечення безпеки праці, що закріплюються федеральним і місцевим законодавством, у першу чергу, передбачають, що кожен підприємець зобов'язаний використовувати безпечне устаткування і технології, застосовувати спеціальний одяг і взуття, забезпечувати безпечні умови праці для працівників і в цілому робити все можливе, щоб захистити життя, здоров'я, безпеку і добробут працівників.

Управління з безпеки праці на виробництві і відповідні департаменти праці штатів випускають детальні розпорядження, що передбачають, зокрема, обмеження з використання небезпечних матеріалів, вимоги до вентиляції виробничих приміщень, до водопостачання, зберігання виробничих відходів, забезпечення працівників душовими кабінками тощо. Крім того, підприємці зобов'язані інформувати працівників про існуючі небезпеки виробничих процесів і вивчати дотримання техніки безпеки. Підприємець також зобов'язаний фіксувати будь-які, навіть дрібні, випадки виробничого травматизму і втрати робочого часу в результаті нещасних випадків на виробництві. Будь-який працівник має право звернутися в Управління з безпеки праці на виробництві з приводу наявних проблем з охорони праці на конкретному робочому місці. Ці відомості служать основою для ухвалення рішень Управління безпеки праці на виробництві щодо вибору компаній і

конкретних виробництв для проведення перевірок. Якщо на виробництві мав місце випадок із смертельним наслідком, Управління з безпеки праці на виробництві бере участь у розслідуванні в обов'язковому порядку. Щорік Управління з безпеки праці на виробництві проводить десятки тисяч перевірок і накладає десятки мільйонів доларів штрафів на підприємців.

У США стратегія охорони праці й безпеки робочих місць є частиною «Стратегічного плану Департаменту праці Сполучених штатів». У зазначеному документі відображено основні напрямки роботи федерального відомства, відповідального за політику у сфері праці, згідно з головними тенденціями XXI століття. Також у країні діє цілодобова «гаряча лінія», на яку надходять скарги щодо порушень у сфері охорони праці. Незалежно від форми подачі скарги (телефон, Інтернет, письмове звернення тощо), останнє є підставою для негайної перевірки, за умови наявності в ній інформації щодо місця і факту загрози здоров'ю людей[6].

Показником результативності роботи «гарячої лінії» є щорічне зниження кількості нещасних випадків на виробництві й скорочення на 50 % за останні п'ять років втрат робочого часу з причин аварій.

Департамент заробітної плати і часу (*WHD*) безпосередньо займається питаннями урегулювання оплати праці робітників і часу праці, а також до місії входить сприяння і допомога у дотриманні трудових норм для захисту та підвищення добробуту працівників нації.

ВООЗ забезпечує дотримання федеральної мінімальної заробітної плати, оплати понаднормових годин, ведення облікової документації та вимоги до дитячої праці, закону щодо справедливих трудових стандартів. *WHD* також захищає мігрантів і сезонних сільськогосподарських працівників. Крім того, *WHD* керує і забезпечує дотримання вимог по заробітній платі, закону Девіса Бекона і закон договору підряду та інших законів, застосовними до федеральних контрактів на будівництво, а також для надання товарів і послуг.

[6]Strategic Plan for Fiscal Years 2006 – 2011/ United States Department of labor [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dol.gov/.

У 1990 р. штрафи збільшили в сім разів. Крім того, щоб санкції були ще більш чутливими, Управління стало розбивати масові порушення на безліч окремих випадків, накладаючи штрафи за кожен з них. У результаті сума штрафів могла досягати 1 млн дол. США і більше на одного порушника. Це змусило багатьох роботодавців переглянути своє ставлення до охорони праці.

Управління публікує список робочих місць з найвищим рівнем нещасних випадків і включає підприємства, що їх вчинили, до плану проведення інспекційних перевірок. У той же час ці підприємства отримують рекомендації консультантів з безпеки праці, обговорюють проблему зі своїми страховиками або консультуються у відповідних службах штатів. Підприємствам малого бізнесу, що потрапили в цей список, надають безкоштовні консультації у всіх штатах.

Для допомоги постраждалим від нещасних випадків у США створена державна система страхування по виробничому травматизму (СВТ), яка передбачає встановлення грошових виплат (допомог) постраждалим та їх сім'ям, а також надання їм медичної допомоги, приблизно так само, як це робиться і у нас з 1998 р. за допомогою Фонду соціального страхування України.

США прогнозує підвищення попиту на кам'яне вугілля і тому розробляє довгострокові стратегії, спрямовані на охорону праці біля 300 тис. працівників, зайнятих у цьому секторі виробництва. За п'ять років тут вдалося знизити травматизм на 35 % (у цілому по промисловості – на 23 %), взято курс на нульовій травматизм і ліквідацію профзахворювань. У цій галузі діє спеціальна адміністрація з охорони праці, в якій працює цілодобова гаряча лінія, яка приймає скарги на порушення в сфері охорони праці. Будь-які скарги, незалежно від джерела їх отримання, є підставою негайної перевірки. Достатньо, щоб інформація містила відомості про місце і факти наявності загрози здоров'ю людей. Все це дає щорічне зниження травматизму на 15 % і втрат робочих днів – на 50 %.

Існують у США інші установи, які займаються наглядом за важкою працею чоловіків та жінок. Наприклад, національне агентство державних працівників (*NAGLO*) місія якого полягає в об'єднанні державних чиновників разом, щоб поділитися ідеями і практикою, як найкраще захистити важку працю робочих чоловіків і жінок по всій країні, а також служать самій галузі, що разом робить США великою країною. *NAGLO* складається з лідерів у кожному штаті і території Сполучених Штатів, відповідального за нагляд за дотриманням різних законів, які захищають робоче місце працівника.

Питання здійснення державної політики США у сфері промислової безпеки та охорони праці на виробництві, зокрема в гірничодобувній сфері, регулюються як на федеральному рівні, так і на рівні законодавства окремих штатів, а також згідно з судовою практикою США, яка становить частину національного законодавства. Правове регулювання промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду визначено положеннями Федерального Закону щодо охорони праці й здоров'я в шахтах (*Federal Mine Safety and Health Act*), прийнятого 9 листопада 1977 року.

Державний нагляд у сфері гірничих відносин за додержанням гірничого законодавства щодо промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду під час проведення гірничих робіт, будівництва й експлуатації, ліквідації або консервації гірничих підприємств здійснює Міністерство праці США. У рамках Міністерства праці відповідальним за реалізацію державної політики у сфері промисловоії безпеки, охорони праці та гірничого нагляду є Адміністрація з питань охорони праці й здоров'я на шахтах (*Mine Safety and Hea1th Administration*, *MSHA*). Основним завданням Адміністраціії є здійснення нагляду за виконанням положень гірничого законодавства у сфері безпеки праці, профілактика нещасних випадків на виробництві, вжиття заходів щодо мінімізаціії наслідків нещасних випадків на виробництві, а також підвищення рівня безпеки у гірничій галузі. Адміністрацію очолює помічник Міністра з питань охорони праці та здоров'я на шахтах. До складу Адміністрації входить:

1. Офіс помічника Міністра з питань охорони праці та здоров’я на шахтах (*Office of the Assistant Secretary for Mine Safety and Health*).

2. Центр з питань охорони праці та здоров'я у вугільній галузі (*Coal Mine Safety and Health*).

3. Центр з питань охорони праці та здоров’я у металургійній галузі та інших галузях (Metal and Nonmetal Mine Safety and Health).

4. Директорат з питань інформаційних ресурсів та оцінки програм (*Directorate of Program Evaluation and Information Resources*).

5. Директорат з адміністративно-управлінських питань (*Directorate of Administration and Management*).

6. Директорат з питань технічної підтримки (*Directorate of Technical Support)*.

7. Директорат з питань освітньої політики та розвитку (*Directorate of Educational Policy and Development*).

8. Офіс стандартизації, нормативного забезпечення та вирішення спорів (*Office of Standards, Regulations, and Variances*).

9. Офіс колекторів (*Office of Assessments*).

Офіс помічника Міністра з питань охорони праці та здоров’я на шахтах забезпечує планування, управління і нагляд за діяльністю Адміністрації щодо попередження та профілактики нещасних випадків на шахтах, мінімізації наслідків шкідливих умов праці на виробництві. Офіс вживає заходів щодо підвищення рівня безпеки праці, підвищення кваліфікації й навчання осіб, зайнятих у гірничодобувний галузі, а також розробляє навчальні програми і курси. До складу Офісу входять два заступники, відділ по зв’язках з Конгресом, відділ з питань навчання і надання підтримки, відділ з питань охорони праці та здоров’я працівників.

Центр з питань охорони праці та здоров’я у вугільній галузі відповідає за здійснення нагляду за виконанням законодавства у сфері охорони праці й здоров’я, дотриманням стандартів безпеки у вугільній галузі. Зокрема, до повноважень Центру належить здійснення планових щорічних інспекцій

підземних шахт (чотири рази на рік), а також наземних (два рази на рік), розслідування нещасних випадків на виробництві, надання приписів та висновків щодо усунення порушень законодавства. Крім того, до повноважень Центру належить здійснення ліцензування та сертифікації рівня безпеки на шахтах, а також погодження програм допомоги, навчальних програм тощо. Центр має право ухвалювати рішення щодо закриття, консервації чи припинення діяльності шахт з мотивів безпеки. Центр складається з адміністративного офісу, відділу охорони праці та відділу охорони здоров'я. До юрисдикції Центру належить також одинадцять адміністративних округів, в яких працюють інспектори. За кожним округом закріплений окружний інспектор.

Центр з питань охорони праці та здоров'я у металургійній галузі й інших галузях відповідає за здійснення нагляду за виконанням законодавства у сфері охорони праці та здоров'я, дотриманням стандартів безпеки у металургійній та інших галузях. Зокрема, до повноважень Центру належить здійснення планових щорічних інспекцій металургійної галузі, розслідування нещасних випадків на виробництві, надання приписів та висновків щодо усунення порушень законодавства. Центр складається з Адміністративного офісу, шести окружних інспекцій та сорока семи інспекторів.

Директорат з питань інформаційної політики й оцінки програм здійснює нагляд за ефективністю реалізації затверджених програм, вносить необхідні корективи в їх виконання з метою підвищення рівня безпеки праці та здоров'я на виробництві. Директорат збирає і обробляє статистичну інформацію стосовно нещасних випадків на виробництві, відповідає за функціонування інформаційної системи Адміністрації.

Директорат з адміністративно-управлінських питань забезпечує виконання адміністративно-фінансових функцій. Зокрема, він здійснює фінансове та бухгалтерське забезпечення Адміністрації, вирішує кадрові питання, здійснює нагляд за виконанням бюджету Адміністрації, управління

об’єктами власності Адміністрації, проводить державні закупівлі, укладає контракти, угоди, необхідні для забезпечення діяльності Адміністрації.

Директорат з питань технічної підтримки забезпечує технічно-інженерну підтримку діяльності Адміністрації, здійснює наукові дослідження щодо підвищення безпеки на виробництві. До складу Директорату входять два дослідницькі центри, Пітсбурзький технологічний центр з охорони здоров’я і праці та Центр сертифікації.

Директорат з питань освітньої політики та розвитку забезпечує розробку і впровадження навчальних програм, курсів підвищення кваліфікації у сфері охорони праці та здоров’я у гірничодобувній галузі. До складу Директорату входять три основні компоненти: Управління з питань політики та координації, Національна Академія з питань охорони праці та здоров’я у гірничодобувній галузі й Освітньо-кваліфікаційний центр. Директорат відповідає за розподіл бюджетних асигнувань, грантів на навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Офіс стандартизації, нормативного забезпечення та вирішення спорів забезпечує розробку і впровадження стандартів у сфері охорони праці та здоров’я на виробництві, здійснює експертизу, а також розробку нормативно-правових актів, відповідає за опублікування рішень Адміністрації у Федеральному реєстрі документів, розглядає звернення операторів щодо стандартів безпеки на виробництві тощо.

Офіс колекторів забезпечує виконавче провадження щодо виконання рішень Адміністрації, які приписують сплату штрафних санкцій, здійснює представництво Адміністрації в судах та інших юрисдикційних органах. Офіс складається з Офісу директора, Колекторського центру, Офісу цивільної відповідальності, Виконавчої служби, Офісу розслідувань, Юридичної служби.

6.3. Японська модель управління охороною праці

Філософія управління є принципами і ідеями, які закладені в основу діяльності всіх організацій. Не маючи чіткої мети, не сформулювавши ясних і зрозумілих принципів, організації приречені на зникнення. Запобігання цій проблемі - стало злободенним питанням.

Ця тема актуальна на сьогодні, тому що в умовах ринкових стосунків стало необхідно мати на увазі, що досягнення в управлінській науці однієї держави є невід'ємною складовою частиною світової управлінської думки. Тому необхідно розглядати модель японського управління як ланку всієї управлінської системи світового господарства. Найяскравіше філософія управління виявляється, перш за все, в Японії. Японська модель управління до сьогодні знаходить своїх прихильників в багатьох країнах світу і викликає всебічний інтерес як модель держави, що зробила величезний ривок у своєму розвитку за короткий термін. Управління в Японії, як і в будь-якій іншій країні, відображає її історичні особливості, культуру і суспільну психологію. Воно безпосередньо пов'язано з суспільно-економічним устроєм країни. Японські методи управління в корені відрізняються від європейських і американських. Це не означає, що японці управляють більш ефективно. Швидше можна сказати, що основні принципи японського і європейського управління лежать у різній площині і мають

небагато точок перетину. Як правило, історія розвитку управлінської думки випереджає процес вдосконалення систем управління на практиці. Тому, вивчаючи позитивний досвід системи управління в Японії, було б можливим знайти шляхи вдосконалення управління суспільним виробництвом у будь-якій країні миру. Засвоєння основ японського управління спричиняє за собою відмову від вузької спеціалізації, універсальний розвиток працівника і пов'язані з розвитком стабільної зайнятості ротації кадрів усередині фірми, навчання в процесі роботи – це необхідне кожній фірмі, яка бажає існувати і при цьому досягти успіху. Японська система управління – це синтез традиційних, етнокультурних японських традицій та імпортованих ідей, а багато з японських методів управління є адаптованими до японської системи ідеями із старих підручників з менеджменту. Зарубіжні фахівці, які вивчали японське управління до Другої Світової війни, виражали упевненість у тому, що у ході розвитку традиційні методи зникнуть, проте цього не сталося, і в періодичному друці з 60 – 70-х років почав з'являтися термін «Ніхотеки кэйэй» - «японське управління» або «японський стиль управління». На початку 90-х років з'явилася праця вітчизняних фахівців у цій області. З них заслуговує на увагу дослідження праця В. А. Пронніков та І. Д. Ладанова «Управління персоналом в Японії». Дослідження присвячене особливостям управління на японських підприємствах. Розглядаються питання мотивації робітників, формування корпоративної свідомості, висунення потенційних менеджерів усередині підприємства. Особливу увагу автори приділяють психологічним аспектам цього питання. Окремо слід виділити дослідження японського фахівця в області управління І. Каору «Японські методи управління якістю», в якому автор при описі основних складових японської системи управління детально зупиняється на характеристиці процесу контролю над якістю з боку менеджерів на японських підприємствах. Як джерело була використана книга Моріта Акіо «Зроблено в Японії», переказ якої з'явився в Росії у 1993 році. Цей твір є спогадами президента і засновника корпорації «*Sony*» Моріта Акіо. Автор розповідає про історію створення компанії, про її розвиток і основні принципи

роботи. А. Моріта виділив найбільш характерні риси японського підходу до організації управління компанією, паралельно порівнявши їх з практикою управління в інших країнах. Виходячи з цього, Акио Моріта визначив причини високої конкурентоспроможності японської промисловості. Крім того, слід звернути увагу на роботу В. В. Пшеннікова у книзі «Японський менеджмент. Уроки для нас», де він показав японський менеджмент саме на тлі історично-суспільних особливостей цієї країни.

Суть японської моделі управління. За останні десятиліття Японія зайняла положення, що лідирує на світовому ринку. І однією з головних причин настільки стрімкого успіху Японії на міжнародній арені є вживана нею модель управління, яка орієнтована на людський чинник. За весь період розвитку Японії склалися певні принципи і методи праці, що відповідають специфічним рисам національного характеру. Японці упевнені, що основне багатство їх країни складають людські ресурси. Їх система господарювання спирається на древні традиції групової згуртованості і природжене прагнення до створення продукції найвищої якості. Серед відмінних рис японського характеру психологи виділяють, перш за все природжену економію і ощадливість, що знаходить пряме віддзеркалення в економічній політиці країни.

Суть японського управління складає управління людьми, причому японці ніколи не розглядають одну людину, а орієнтуються на групу людей. Крім того, в Японії існує традиція беззаперечного підпорядкування старшому за віком, яка знаходить своє широке застосування не лише в рамках сімей, але і у виробничому колективі. Японська модель управління орієнтована на «соціальну людину», концепція якої була висунута виниклою в США «школою людських відносин», що над усе ставила матеріальні запити. «Соціальна людина» має специфічну систему стимулів і мотивів. До стимулів можна віднести заробітну плату, рівень умов праці, стиль керівництва, міжособові стосунки співробітників. У той же час мотивами до праці є трудові успіхи працівника, визнання його заслуг, просування по службових сходах, творчий підхід до роботи. Проте відношення японців до цього поняття гнучкіше, ніж у

американців. В управлінському процесі головним є вивчення нюансів обстановки, яка дозволяє ланці, що управляє, ухвалити правильне рішення. Стосунки з партнерами японці будують на основі довіри.

На думку японського фахівця з управління Хидеки Йосихара, є *шість* характерних ознак японського управління:

1. *Гарантія зайнятості і створення обстановки довірчості*. Такі гарантії ведуть до стабільності трудових ресурсів і зменшують текучість кадрів. *Стабільність* служить стимулом для робітників і службовців, вона укріплює відчуття корпоративної спільності, гармонізує стосунки рядових співробітників з керівництвом. Звільнившись від загрози звільнення і маючи реальну можливість для просування по вертикалі, робітники отримують мотивацію для зміцнення відчуття спільності з компанією. Стабільність так само сприяє поліпшенню взаємин між працівниками управлінського рівня і рядовими робітниками, що, на думку японців, абсолютно необхідно для поліпшення діяльності компанії. Стабільність дає можливість кількісного збільшення управлінських ресурсів, з одного боку, і свідомої діяльності у напряму досягнення більш значущої мети, ніж тільки підтримка дисципліни. Гарантії зайнятості в Японії забезпечує система довічного найму – явище унікальне і багато в чому незрозуміле для європейського образу думки.

2. *Гласність і цінності корпорації.* При використанні спільної бази інформації про політику і діяльність фірми на всіх рівнях управління розвивається атмосфера участі і спільної відповідальності, що покращує взаємодію і підвищує продуктивність. У цьому відношенні зустрічі і наради, в яких беруть участь інженери і працівники адміністрації, дають істотні результати. Японська система управління створює також спільну для всіх працівників фірми базу розуміння корпоративних цінностей, таких як пріоритет якісного обслуговування, послуг для споживача, співпраця робітників з адміністрацією, співпраця і взаємодія відділів. Управління прагне постійно щепити і підтримувати корпоративні цінності на всіх рівнях.

3. *Управління, засноване на інформації.* Надається особливе значення збору даних і його систематичному використанню в цілях підвищення економічної ефективності виробництва і якісних характеристик продукції. Наприклад, у багатьох фірмах, що збирають телевізори, застосовують систему збору інформації, при якій можна виявити, коли телевізор потрапив у продаж, хто відповідав за справність того або іншого вузла. Таким чином, виявляються не лише винні за несправність, але, головним чином, причина несправності, і приймаються заходи для недопущення подібного в майбутньому. Керівники щомісячно перевіряють статті доходів, обсяг виробництва, якість і валову виручку, щоб подивитися, чи досягають цифри заданих показників і щоб побачити прийдешні труднощі на ранніх етапах їх виникнення.

4. Управління, орієнтоване на якість. Президенти фірм і керівники компаній на японських підприємствах найчастіше говорять про необхідність контролю якості. При управлінні виробничим процесом їх головним завданням є отримання точних даних про якість. Заслуга керівника полягає в закріпленні зусиль з контролю за якістю і в контролі над ділянкою виробництва з найвищою якістю.

5. Постійна присутність керівництва на виробництві. Щоб швидко справиться з утрудненнями і для сприяння вирішенню проблем у міру їх виникнення, японці частенько розміщують персонал, що управляє, прямо у виробничих приміщеннях. З дозволу, щодо вирішення кожної проблеми, вносяться невеликі нововведення, що приводить до накопичення додаткових новин. У Японії для сприяння додатковим нововведенням широко використовується система новаторських пропозицій і показників якості.

6. *Підтримка чистоти і порядку*. Одним з істотних чинників високої якості японських товарів є чистота і порядок на виробництві. Керівники японських підприємств прагнуть встановити такий порядок, який може служити гарантією якості продукції і здатний підвищити продуктивність завдяки чистоті і порядку. У результаті в основі всього «корпоративного духу» фірми лежить психологія групи, що ставить інтереси колективу вище за особові

інтереси окремих працівників. Працюючи на мету фірми, кожен японець розуміє, що він працює на групу і на себе. Для японців характерне ретельне відстежування свого положення в групі. Вони чуйно реагують на зміну місця кожної людини в групі і прагнуть не переступати обкреслені для кожного з них кордони. Тому, описуючи специфіку японської моделі управління, необхідно ще раз відзначити головне – це модель, орієнтована на людину, суспільство, що живе інтересами. Таким чином, японське управління робить упор на поліпшення людських відносин: узгодженість, групову орієнтацію, моральні якості службовців, стабільність зайнятості і гармонізацію відносин між робітниками і керівниками, – головними принципами, що є в системі управління в Японії.

Система керування в Японії. Японська система керування направлена на створення спільної для всіх працівників фірми бази розуміння таких корпоративних цінностей, як пріоритет якісного обслуговування споживачів, співпрацю робітників з адміністрацією, співпрацю і взаємодію підрозділів. Персонал управління прагне залучати працівників до корпоративних цінностей і підтримувати їх на всіх рівнях. Трудові стосунки в Японії розвиваються під впливом 5 відомих у всьому світі систем, які почали формуватися в період з 1868 р. до Другої Світової війни, і засновані на традиціях і філософії народу. До структури цієї п’ятірки входять: *система довічного найму; система кадрової ротації; система підготовки на робочому місці; система репутацій; система оплати праці.* Перш ніж дати коротку характеристику кожної з цих систем, необхідно відзначити, що вони розглядаються в комплексі, а не окремо, і лише у такому разі забезпечують ефективне функціонування. Кожна з них є підсистемою в єдиній системі і не може існувати одна без іншої. Першим, ключовим, елементом єдиного механізму японської системи підготовки і використання кадрів є система довічного найму. Вона в класичному вигляді застосовується на сьогодні на крупних підприємствах і в державній службі. В принципі, немає юридично оформленого довічного найму. Швидше тут йде мова про негласну угоду між працедавцем і найнятим робітником. Сенс

довічного найму не у формальному правовому, юридичному його закріпленні, а в реальному забезпеченні зацікавленості працівників максимальний час працювати на даному підприємстві і довічно пов'язати з ним свою долю. Практика довічного найму полягає в тому, що для забезпечення необхідною робочою силою підприємство приймає на роботу молодь, в основному з числа тих, що тільки що закінчили навчальні заклади. Причому нові працівники минають навчання і підготовку на підприємстві, завдяки чому забезпечується розвиток кадрів, відповідних потребам підприємства, і працюють на ньому практично до граничного віку служби. Працівникові вигідно «постаріти» на тому підприємстві, де він починав працювати, оскільки йому виявляється максимальна пошана і повага, а ставка оплати праці збільшується пропорційно часу, відпрацьованому на цьому підприємстві. В основному власники підприємства прагнуть уникати звільнення, прагнуть забезпечувати безперервну зайнятість працівника на підприємстві. Наявна практика довічного найму безпосередньо пов'язана з розширенням використання ринку праці усередині підприємств. В основному всі вакантні посади, за винятком тих, що не вимагають кваліфікації, заміщаються працівниками самого підприємства за рахунок їх просування по службі, внаслідок чого працівники більшою мірою «прив'язуються» до підприємства, у них розвивається прагнення краще працювати і дух колективізму. У сучасній Японії з урахуванням стрімкої зміни внутрішньої і зовнішньої обстановки, в якій знаходяться підприємства, активно обговорюється можливість перегляду практики довічного найму і оплати за вислугою років. Проте позитивне відношення до системи довічного найму як у наймачів, так і у працівників зберігається. Швидше за все, перехід до системи «вільного прийому і звільнення» навряд чи здійсниться. Наступна важлива складова єдиного японського механізму підготовки і використання кадрів на підприємстві – система кадрової ротації. Її суть полягає в переміщенні працівників по горизонталі і вертикалі через кожних 2–3 року виконання функцій на певному робочому місці. Ротація проводиться без згоди працівника з метою розширення його кругозору, розвитку у працівника ширшого погляду

на своє підприємство, виявлення резервів його зростання і підвищення якості продукції. Надалі такого фахівця, який у тонкощах знає всю специфіку виробництва свого підприємства, складно ввести в оману, менше ймовірність ухвалення ним непрофесійних рішень, підвищується гнучкість взаємодії між різними ланками керівництва. Є і інша вагома обставина, яка гарантує в умовах ротації не лише добросовісну, якісну, але і творчу перспективну діяльність усіх співробітників компанії. Це – *система репутації*. Суть її в тому, що незалежно від місця роботи фахівець повинен виконувати свої обов'язки так, щоб за ним закріпилася репутація прекрасного, ініціативного працівника, порядної людини, для чого на кожного співробітника складається письмова характеристика. Вона впливає на ротацію і визначає, як правило, подальшу трудову кар'єру працівника. Поліпшенню характеристики сприяє наступна система – система підготовки на робочому місці. Японські підприємства не вимагають від шкіл і ВНЗ спеціальної підготовки. Вони самі доводять навчання свого працівника до рівня, потрібного підприємству. Тобто в Японії освітні функції чітко розділені між шкільною освітою, що забезпечує фундаментальне навчання, і внутрішньофірмовим, забезпечуючим професійне навчання. Такий розподіл функцій тісно пов'язаний з курсом, який підприємства проводять відносно найму і підготовки персоналу. Широко поширеною практикою є те, що вирішення питання про конкретну роботу усередині підприємства відбувається вже після ухвалення на роботу в результаті виявлення придатності і здібностей кожного особисто. В Японії існує особлива модель внутрішньофірмового навчання і підготовки персоналу. Звичайна форма підготовки і навчання усередині підприємства в Японії включає: навчання під час роботи, що проводиться на робочому місці; навчання поза роботою, що проводиться всередині фірми і поза нею; самоосвіта. На підприємствах сучасної Японії за основні вважаються навчання під час роботи і самоосвіта, але при цьому для різних категорій працівників організовуються короткострокові курси навчання поза роботою, що розрізняються за посадами, кваліфікаціями і за темами, необхідні для професійного зростання. Внутрішньофірмова освіта розрахована

в основному на керівний персонал рівня начальників секторів і лише потім, по убуванню, на середній керівний персонал, завідувачів, начальників відділів і т.д. Навчання під час роботи сприймається як метод, при якому підлеглий вчиться в процесі виконання роботи під керівництвом начальника або більш дослідного працівника за принципом «дивися і наслідуй», проте в Японії на цю підсистему роблять вплив такі чинники: навчання під час роботи включається в механізми, що регулюють ринок праці усередині підприємства; до мети навчання під час роботи входить, перш за все, підготовка кваліфікованих працівників і багатопрофільних робітників; персоналу надається гнучка зайнятість і рівність працівників, що обіймають різні посади; застосування додаткових заходів зі стимулювання мотивації праці; посилене заохочення самоосвіти; підготовка інструкторів з проведення навчання під час роботи. Система оплати праці відіграє особливу роль в японській моделі управління і безпосередньо пов'язана з особливостями мотивацій і принципами заохочення праці. Тому вона може розглядатися тільки разом з вище переліченими чинниками. Кажучи про систему оплати праці в Японії, необхідно відзначити, що спочатку кожна компанія розробляла свою систему з деякими особливостями. Різні концепції оплати праці стали прообразом для моделей стимулювання, які використовуються на японських підприємствах сьогодні. На формування сумарного заробітку можуть впливати 6 основних чинників*: вік, стаж, освіта; посада, професія, обов'язки; умови праці; результати роботи; допомога на життя, сім'ю, транспорт; регіональні особливості (враховують особливості регіону, де розташовано підприємство)*. Звичайно, як і скрізь, працедавці в Японії дотримуються режиму економії заробітної плати. Проте один раз на рік (на 1 квітня) заробітна плата робітників збільшується. Це відбувається традиційно на вимогу профспілок і за взаємною домовленістю їх з працедавцями відповідно до принципів соціального партнерства. При всьому різноманітті японських моделей оплати праці можна виділити п'ять спільних особливостей. *Перша особливість* японської системи оплати праці – це її залежність від стажу, віку працівника (система оплати за вислугу років). Ця

система є методом контролю, при якому оплата праці і просування по службі пропорційні віку і числу років безперервного стажу. У системі оплати за вислугу років трьома важливими елементами визначення розміру заробітної плати є турбота про витрати робітника на життя, спонукання до підвищення продуктивності праці і стимулювання підвищення здібностей. Ефективність цієї системи полягає в тому, що вона сприяє створенню обстановки співпраці і взаємодопомоги робітників на виробництві, а також в тому, що вона не встановлює безпосередній зв'язок між працею і заробітною платою та формує гнучке відношення робітників до їх перестановки. Другою особливістю японської системи є її залежність від так званих життєвих піків, яких у житті людини налічується 5–6. Коли 22-річний японець після закінчення університету приходить на роботу, його заробітна плата складає приблизно $2000 у місяць. Це встановлений законом мінімум. У 28–29 років японець, як правило, одружується. Це викликає підвищення його заробітку на 5–7 %. Наступна життєва вершина досягається у зв'язку з народженням дитини, у зв'язку з чим держава рекомендує підвищити заробітну плату ще на декілька відсотків. Потім надбавка нараховується при покупці житла в кредит і т.д. Залежність заробітної плати від життєвих піків наочно свідчить про реальну турботу конкретної людини. Окрім стажу і кваліфікації, все більшого впливу на зростання (зниження) оплати праці надає показник фактичного трудового вкладу або реальних результатів роботи. Це третя особливість японської системи оплати праці. Четвертою особливістю оплати праці є залежність окладів менеджерів від результатів роботи підприємства. На всіх підприємствах використовується система плаваючих окладів. Базові ставки директора, начальників цехів, інших менеджерів коливаються залежно від динаміки собівартості, обсягу виробництва, номенклатури і т.д. П'ята, завершальна особливість, – це одна з найнижчої в світі диференціації праці (нижче тільки в Швеції 1 : 3). В Японії слюсар, продавець, лікарка, інженер отримують всього у 4–5 разів менше, ніж президент їх компанії. Таким чином, японська система управління є унікальною, тому що японські керівники не лише прищеплюють своїм працівникам технічні

навички, як це робиться у Європе, але і виховують моральні, етичні якості, підтримують дух колективності. Тому кожен працівник переконаний, що він поважна і необхідна для своєї компанії особа.

Приклад організації ефективного управління фірмою Sony. Для того щоб ясно уявити собі японський стиль керування персоналом, необхідно розглянути конкретний приклад, що дозволяє відчути цей стиль. Фірма *Sony* стала за дуже короткий термін одним із найбільших виробників високотехнологічної продукції – електронної техніки. Вважається, що успіхи японських компаній не залежать від політики або економічної теорії. Все, що досягнуто, зроблено людьми. Працюючи на підприємствах промисловості з людьми, японські менеджери розуміють, що працівники працюють не лише ради грошей. Працівники повинні відчути, що з ними поводяться, як з близькими колегами. Таким чином, ключову роль в ідеології «*Sony*» грає патріотизм. Це значно полегшує контакти між керівниками і підлеглими. У фірмі практикується система довічного найму. Дуже багато службовців, виходячи на пенсію, продовжують працювати на менш престижній посаді. Досвід і майстерність роблять їх цінними працівниками. Інженерно-технічні працівники на підприємствах «*Sony*» мають уніформу – однакові куртки. Так демонструється рівність і єдність всіх членів компанії, від дрібного службовця до керівників розділів концерну. Жоден керівник у фірмі не має окремого кабінету, за винятком можливого розділу компанії. Усі менеджери сидять в одних приміщеннях зі своїми підлеглими. При цьому вони розташовані на таких місцях, звідки легко є видимими робочі столи підлеглих співробітників. Добре видно і самих управленців. Так здійснюється взаємний контроль. Доступ до начальника у службовій справі відкритий будь-якої хвилини і йому неважко вступити в контакт зі своїми співробітниками. Кожен ранок майстри проводять перед початком роботи бесіди з робітниками, дають їм інструкції. Майстри цікавляться здоров’ям підлеглих і здоров’ям членів їх сімей, з’ясовують, чи немає у людей проблем, які можна вирішити за допомогою адміністрації. Усі молоді інженери у фірмі починають свій трудовий шлях на конвеєрі для того,

щоб на практиці розібратися з технологією і отримати уявлення про свій вплив на цей процес. Щотижня виходить у світ внутрішньофірмова газета, де розташовуються оголошення про вакансії. Така практика дає можливість змінити роботу всередині фірми «Через голову» начальника. З одного боку, працівник знаходить собі більш відповідну роботу, з іншої – кадрова служба виявляє менеджерів, з якими люди не хочуть працювати. У цьому випадку керівника переводять на іншу посаду, де не потрібно працювати з підлеглими. Якщо компанія «*Sony*» досягла успіхів, то ці успіхи можна записати в основному на рахунок того, що керівники компанією володіють здібностями до співпраці. У компанії поважається думка різних людей. Різні думки допомагають знаходити істину і рухати компанію вперед. Працівники компанії – це не інструмент для досягнення цілей, а колеги і помічники. Якщо не вдається створити «дух єдиної команди», ніякі, особливо довготривалі цілі, не будуть досягнуті. Як сказав основний ідеолог компанії «*Sony*» А. Моріта: «Борг людей, що очолюють компанію, полягає в тому, щоб чесно керувати сім'єю працівників компанії і піклуватися про її членів».

Зарубіжні підприємства, що звертаються до японського досвіду, формують три групи: чисто-японські підприємства, спільні підприємства Японії і приймаючої сторони, і місцеві підприємства. Чисто-японські зарубіжні підприємства вже давно діють у багатьох країнах світу. Сприяючи розвитку свого виробництва за кордоном, японські компанії взяли за правило переносити всю свою систему управління на зарубіжні заводи. Не можна упустити із зору такий момент, як насадження організаційного клімату. Тут такі основні елементи організації, як бригадні методи роботи, строга дисципліна і так званий рух 5-С. Рух 5-С включає такі складові: 1) сэйри (порядок); 2) сэйтон (організованість); 3) сэйсо (прибирання); 4) сэйкэцу (чистота); 5) сицукэ (дисципліна). Виконання цих правил є передумовами для виробництва високоякісної продукції на базі високої продуктивності. Майже всі японські компанії-емігранти намагаються організувати і підсилити рух 5-С на своїх підприємствах. Японські підприємства за кордоном чудово відомі своєю

чистотою і дисципліною. Наприклад, зарубіжне підприємство японської компанії «Кіото Сіремік» у США в результаті впровадження у себе японської системи управління персоналом досягло такої ж високої продуктивності, як на аналогічних підприємствах у самій Японії. Відома японська компанія з виробництва застібок «блискавка» «Есіда кабусікі коге», що заснувала своє підприємство у Франції, впровадила японські методи управління і добилася скорочення середнього терміну виконання замовлень з 8–10 днів до 24 годин. Компанія «Міцубісі» на базі куплених нею в Австралії автомобілебудівних заводів «Крайслер Остреліа» створила зарубіжне підприємство «Міцубісі Остреліа» і менше ніж за три роки, перенісши туди японські методи управління, скоротила час виробництва одного автомобіля приблизно у три рази, з 60 до 23 год (при цьому число зайнятих працівників знизилося з 6,7 тис. до 4 тис. чоловік, а продуктивність праці зросла на 80 %). Проте використання японських методів в інших країнах стикається з різними труднощами. Проведені на підприємствах у США опити менеджерів показали, що неясна з погляду місцевого персоналу постановка мети; ухвалення важливих рішень керівництвом Японії; обмеженість просування по службових сходах для рабітников-неяпонців; проведення незліченних нарад, в яких беруть участь фахівці, які не мають безпосереднього відношення до справи, внаслідок чого витрачається час[7,8].

[7] Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело. - 2000. – 704 с.
[8] Морита А. Сделано в Японии. История фирмы "Sony". – М.: Прогресс, Универс. - 1993. – 168 с.

Запитання для самоконтролю

1. На підставі чого побудовано систему керування охороною праці у Європі?
2. Які нормативно-правові акти входять до законодавства ЄС?
3. Ергономічні вимоги у директивах ЄС.
4. Який закон визначає правову основу системи охорони праці в США?
5. У якому документі визначено стратегію охорони праці США?
6. Як працює цілодобова «гаряча лінія» щодо порушень у сфері охорони праці у США?
7. Які питання з охорони праці вирішує агенство *NAGLO* у США?
8. Як працює Директорат з питань технічної підтримки США?
9. Особливості японської системи підготовки фахівців.
10. Складові елементи японської системи управління.
11. Розвиток і основні принципи ефективного управління у корпорації «Sony».
12. У чому полягає суть японської моделі управління?
13. Методологія рух 5-С.

Додатки

Додаток 1. ***Картка 1. Нормативні акти підприємства, що регулюють організацію та координацію робіт із питань охорони праці*** **($Ф_{ор}$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «−» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Документація, що регулює систему управління охороною праці або систему менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці (далі — Положення про СУОП)	+
2.	Обов'язки працівників із питань охорони праці (окремий документ або розділ у Положенні про СУОП)	+
3.	Посадові інструкції для керівників робіт	+
4.	Обов'язки окремих служб підприємства щодо забезпечення розв'язання конкретних питань охорони праці для структурних підрозділів (розділ у Положенні про СУОП)	+
5.	Положення про службу охорони праці	+
6.	Положення про енергетичну службу	+
7.	Положення про організацію та проведення контролю за безпечною експлуатацією газового господарства	×
8.	Положення про газову службу	×
9.	Перелік робіт підвищеної небезпеки, які потребують отримання дозволу на їх виконання	+
10.	Перелік машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, які потребують отримання дозволу на їх експлуатацію	+
11.	Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, які виконуються на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки	+
12.	Перелік машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, що експлуатуються (застосовуються) на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки	+
13.	Дозволи та декларації відповідно до Переліків, перелічених у пунктах 9–12 цієї Картки	+
14.	Наказ про призначення відповідального за справний стан та безпечну експлуатацію електрогосподарства	+
15.	Наказ про призначення відповідального за технічний стан і безпечну експлуатацію систем газопостачання по підприємству та у структурних підрозділах	×
16.	Наказ про призначення відповідального за справний стан та безпечну експлуатацію посудин, які працюють під тиском	+
17.	Наказ про призначення відповідальних за утримання у справному стані вантажопідіймальних кранів, відповідального за безпечне проведення робіт вантажопідіймальними кранами	+

Продовження додатка 1

18.	Наказ про призначення відповідального за справний стан та безпечну експлуатацію котлів	×
19.	Декларації безпеки на об’єкти підвищеної небезпеки	×
20.	Перелік виробництв (цехів, відділень, виробничих дільниць) і окремих об’єктів, для яких розробляють план локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій (ПЛАС), затверджений керівником підприємства	×
21.	ПЛАС, затверджений власником	×
22.	Порядок оформлення нарядів-допусків для робіт підвищеної небезпеки	−
23.	*Резерв. Заповнювати за наявності видів робіт або обладнання підвищеної небезпеки, не передбачених у цій Картці*	

Додаток 2. ***Картка 2. Нормативні акти підприємства, що регулюють організацію професійного добору працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки*** **($Ф_д$)**

№ з/п	**Назва нормативного акта з охорони праці чи документа**	**Позначення: «+» — є в наявності, «−» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба**
1.	Перелік робіт підвищеної небезпеки, де є потреба у професійному доборі й отриманні висновку психофізіологічної експертизи, затверджений керівником підприємства	+
2.	Список працівників, які повинні мати висновок психофізіологічної експертизи, затверджений керівником підприємства	+
3.	Висновки психофізіологічної експертизи по кожному працівнику	+

Додаток 3. ***Картка 3. Нормативні акти підприємства, що регулюють організацію навчання з питань охорони праці*** **($Ф_н$)**

№ з/п	**Назва нормативного акта з охорони праці чи документа**	**Позначення: «+» — є в наявності, «−» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба**
1.	Перелік робіт підвищеної небезпеки, при виконанні яких вимагається щорічне навчання працівників, затверджений керівником підприємства	+
2.	Список працівників, які підлягають щорічному навчанню та перевірці знань із питань охорони праці	+

Продовження додатка 3

3.	Декларація відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки	–
4.	Положення про порядок навчання і перевірки знань із питань охорони праці (затверджується наказом)	+
5.	План-графік проведення навчання та перевірки знань з охорони праці, з якими повинні бути ознайомлені працівники	+
6.	Навчальні плани та програми навчання за кожною роботою підвищеної небезпеки (затверджуються наказом)	+
7.	Перелік питань для перевірки знань з охорони праці з урахуванням специфіки виробництва (затверджує роботодавець)	+
8.	Екзаменаційні білети (тести — за наявності відповідних технічних засобів)	+
9.	Перелік посадових осіб підприємства, які зобов'язані проходити навчання і перевірку знань із питань охорони праці безпосередньо на підприємстві	+
10.	Перелік посадових осіб, які повинні проходити навчання та перевірку знань із питань охорони праці в навчальних центрах	+
11.	Склад комісії з перевірки знань із питань охорони праці (затверджується наказом)	+
12.	Наявність посвідчень про проходження перевірки знань у членів комісії	+
13.	Протоколи засідань комісії з перевірки знань із питань охорони праці	+
14.	Бланки посвідчень про перевірку знань із питань охорони праці	+
15.	Призначення відповідальних осіб за організацію навчання та перевірки знань із питань охорони праці працівників, зокрема під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємстві (затверджується наказом)	+

Додаток 4. ***Картка 4. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок забезпечення працівників засобами індивідуального захисту*** **($Ф_{зіз}$)**

№ з/п	**Назва нормативного акта з охорони праці чи документа**	**Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба**
1.	Перелік професій (посад) та ЗІЗ, які повинні видаватися працівникам на підприємстві. Форма заявки на придбання ЗІЗ з урахуванням характеру й умов їх застосування та захисту від наявних небезпек, розміру, зросту і статі	+
2.	Наказ про створення комісії для забезпечення приймання і перевірки ЗІЗ, що надходять на підприємство, на їх відповідність вимогам нормативних документів (ДСТУ, ГОСТ, ТУ)	+
3.	Особисті картки обліку спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ	+

Продовження додатка 4.

4.	Порядок проведення навчання та перевірки знань працівників щодо правил користування ЗІЗ згідно з інструкціями з їх експлуатації та способів їх регулювання (підгонки) за розміром, надягання, перевірки працездатності	×
5.	Документ, що визначає порядок випробування та перевірки придатності протигазів, саморятівників, респіраторів, запобіжних поясів, електрозахисних засобів, касок, накомарників	×

Додаток 5. ***Картка 5. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок проведення медичних оглядів працівників*** **($Ф_{мо}$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду	+
2.	Договір з лікувально-профілактичним закладом (ЛПЗ) та список працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду	+
3.	Список працівників, які підлягають періодичним медоглядам	+
4.	План-графік проведення медоглядів ЛПЗ, погоджений з роботодавцем і закладом державної санітарно-епідеміологічної служби	+
5.	Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників	+

Додаток 6. ***Картка 6. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок оцінки та моніторингу стану безпеки обладнання*** **($Ф_{бо}$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1	Документи, що підтверджують забезпечення належного утримання виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом (паспорти, журнали оглядів, графіки планово-запобіжних ремонтів тощо)	+
2	Методика проведення та узагальнювальний документ щодо підтвердження атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці	–
3	Документи, що регламентують організацію оцінки технічного стану виробничого устаткування (окремий документ або розділ у Положенні про СУОП)	–

Додаток 7. ***Картка 7. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок оцінки та моніторингу стану будівель і споруд*** **($Ф_б$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Сертифікат (декларація) на будівлі (споруди)[1]	+
2.	Наказ про закріплення виробничих будівель і споруд підприємства за цехами, відділами й іншими підрозділами (організаціями), які займають зазначені площі, та про призначення відповідальних осіб	+
3.	Наказ про призначення комісії із загального огляду будівель та споруд	+
4.	Паспорт будівлі (споруди)[2]	+

Додаток 8. ***Картка 8. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок формування профілактичних заходів*** **($Ф_{пз}$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Порядок планування робіт з охорони праці (комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів і підвищення наявного рівня охорони праці) — окремий документ або розділ у Положенні про СУОП	+

Додаток 9. ***Картка 9. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок адміністративно-громадського контролю*** **($Ф_к$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Порядок проведення адміністративно-громадського контролю за станом умов та безпеки праці (окремий документ або розділ у Положенні про СУОП)	+

[1] Підстава — Порядок прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, затверджений постановою КМУ від 13.04.2011 № 461.

[2] Підстава — Порядок проведення обстеження прийнятих в експлуатацію об'єктів будівництва, затверджений постановою КМУ від 12.04.2017 № 257.

Додаток 10. ***Картка 10. Нормативні акти підприємства, що регулюють порядок мотивації працівників із питань охорони праці*** **($Ф_м$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Мотиваційні заходи для працівників, що стимулюють дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Викладені: • в окремому документі або • Положенні про СУОП або • правилах внутрішнього трудового розпорядку або • колективному договорі	+

Додаток 11. ***Картка 11. Нормативні акти підприємства, що регулюють облік інцидентів та нещасних випадків на виробництві*** **($Ф_і$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Аналіз причин нещасних випадків (за підсумками кварталу, півріччя і року) та плани заходів для запобігання подібним нещасним випадкам	+
2.	Журнал обліку нещасних випадків на виробництві	+
3.	Журнал обліку інцидентів, мікротравм на виробництві	–
4.	Заходи для усунення повторення мікротравм та інцидентів за аналогічними причинами	–

Додаток 12. ***Картка 12. Нормативні акти підприємства, що регулюють облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці*** **($Ф_{суб}$)**

№ з/п	Назва нормативного акта з охорони праці чи документа	Позначення: «+» — є в наявності, «–» — немає в наявності, «×» — відсутня потреба
1.	Методика оцінки стану умов та безпеки праці (оцінювання ризиків) — окремий документ або розділ у Положенні про СУОП	+
2.	Матеріали оцінки стану умов та безпеки праці	+

Основний список джерел інформації

1. Управління охороною праці: навч. посібник. / Ткачук К. Н., Мольчак Я. О., Каштанов С. Ф., Полукаров О. І., Ткачук К. К., Полукаров Ю. О., Стасюк В. М. – Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011. – 288 с.
2. Закон України «Про охорону праці».
3. ДСТУ-П OHSAS 18001:2010 «Системи управління безпекою та гігієною праці».
4. Міжнародний стандарт ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use. Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування.
5. ДСТУ 2293-2014 – національний стандарт України з охорони праці. Терміни та визначення основних понять. Occupational safety and health. Terms and definitions of fundamental conceptions. Чинний від 01 травня 2015 року.
6. ДСТУ ISO 19011:2012 Настанови щодо здійснення аудитів систем управління (ISO 19011:2011, IDT).

Допоміжний список джерел інформації

7. Небезпечна поведінка – це основна причина нещасних випадків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.bureauveritas.com.ua/ru/ newsroom/povedencheskiy-audit-kak-instrument-kultury-bezopasnosti-truda.
8. Методологія «Поведінкового аудиту», журналі «Довідник спеціаліста з охорони праці» № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ohoronapraci.kiev.ua.
9. Березуцкий В.В. Вплив людського фактора на виробничий ризик // В. В. Березуцкий, В. В. Пархоменко. Стандартизація сертифікація якість – Харків, № 2(33), 2005. – С.61–66.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування

11. загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Верховна Рада України; Закон від 28.12.2014 № 77-VIII.
12. Березуцкий В. В. Производственный риск и человеческий фактор / В. В. Березуцкий, І. В. Березуцький // Безпека життя і діяльності людини – освіта, наука, практика: Матеріали IV наук.-практич. конференції. – Київ: НАУ, 2005. – 288 с.
13. Березуцкий В. В. Анализ производственного травматизма на трубопрокатном участке с применением статистического метода / В. В. Березуцкий , В. В. Макаренко, Радван Арафа Биссиуни // Вісник національного технічного університету «ХПІ», Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Нові рішення в сучасних технологіях. – Харків: НТУ «ХПІ» – 2007. – № 30, с.73–78.
14. ДСТУ-Н 7916:2015 «Система технологічної документації. Настанови щодо оформлення документів, застосовуваних для розроблення, упровадження та функціювання технологічних процесів».
15. Березуцкий В. В. Информация и ее влияние на безопасность человека Akademia ozbrojenych sil generala M. R. Stefnika. Zbornik elektronickych verzii prispevkov z medzinarodneho vedecko-praktickeho seminara – Riadenie bezpecnosti zlozitych systemov «Управление безопасностью сложных систем» 21-25.01. 2008 Liptovsky Mikulas, Slovakia.
16. Березуцкий В. В. Социальное страхование от несчастного случая на производстве в Украине / В. В. Березуцкий // «Охорона праці та соціальний захист працівників»: Збірник матеріалів Міжнародної наукової конференції , 19–21 листопада 2008 р. – Київ: НТУУ «КПІ», 2008. – С.43–44.
17. Березуцкий В.В. Главные задания кризисного менеджмента сегодня. – 14 medzinarodna vedecka konferencia RIESENIE KRIZOVYCH SITUACII V SPECIFICKOM PROSTREDI, 27–28 maj 2009 Zilina. Zilinska univerzita – Zilina, 2009. – P.45–47.
18. V. Berezutsky, N. Berezutska, O. Ilyinska, V. Raiko. Studying the effect of multifunctional partitions on temperature indicators at offices of the open space

19. type. Eastern-European Journal of Enterprise Technologies, 4/10 (94) 2018, – P. 13–22.
20. Березуцкий В. В. Влияние представления информации о рисках на безопасность процесса труда [Текст] / В. В. Березуцкий, Н. Л. Березуцкая // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Збірник наукових праць. Серія: Механіко-технологічні системи та комплекси./ Березуцкий В. В. , Березуцкая Н. Л. / – Харків. НТУ «ХПІ» – 2015 р. – № 11(1120) – С.158–164.
21. Загальносистемний ризик відмови системи після модернізації [Текст]. Системи обробки інформації: збірник наукових праць / М. І. Адаменко, В. В. Березуцький, Н. Г. Кучук, О. Ю. Палант./ – Харків. Харківський університет Повітряних Сил ім. Івана Кожедуба, 2015. – Вип. 10 (135) – С. 113–118.
22. Настільна книга роботодавця: Посібник з охорони праці. / В. В. Березуцький, А. В. Іванов, В. М. Іванов, М. М. Латишева. – 4-е вид. переробл. і доп. – Харків. Вид-во «Лідер», 2016.– 384 с.
23. Viacheslav Berezutskyi, Natalia Berezutskaya. Indicators in risk management. Postep w inzynierii bezpieczenstwa. Redakcja naukowa Krystyna A. Skibniewska, Marian Lutostanski [Monograph] . Wydawnictwo UWM ul. Jana Heweliusza 14, 10 –718 Olsztyn, – 2016. – P. 108–117.
24. Березуцкий В.В. Индикаторы для управления рисками: [Monograph]. Collections of scientific works of Jagiellonian institute. Sucurity indicators in social environment. Edited by Andrea Byrtusova and Lukasz Kister. / В. В. Березуцкий / – Warsaw, 2015. – P.69–81.
25. Безпека людини у сучасних умовах: Монографія / В. В. Березуцький, Н. Л. Березуцька, А. О. Богодист та ін.; За заг. ред. проф. В. В. Березуцького. – Харків: ФОП Мезіна В. В., 2018. – 208 с.
26. Risk of professional incompetence. V. Berezutskyi, N. Berezutska, V. Khalil /Monograph. Postep w inzynierii bezpieczenstwa II / Red. Naukowa Krystyna A.

27. Skibniewska, Leszek F. Korzeniowski – Wydawnictwo UWM Olsztyn, 2017. – 23 –34 p.
28. Основи професійної безпеки та здоров'я людини: Підручник/ В.В.Березуцький., Л.А. Васьковец, В.В. Горбенко, В.Ф. Райко, О.Г. Янчик ; Під ред. проф. Березуцького В. В. – НТУ «ХПІ», Харків: ФОП Панов А.М., 2018. – 553 с.
29. Березуцький В.В. Ризик менеджмент використання обладнання та технологій: навчальний посібник для студентів спеціальності 263 – Цивільна безпека, освітня програма – Охорона праці / В. В. Березуцький. – Харків. НТУ «ХПІ», ФОП Панов А.М., 2020. − 424 с.
30. Viacheslav Berezutskyi, Viktoriya Khalil, Natalia Berezutska, Tetiana Stytsenko Impact of Occupational Risks on Financial Security: Insights from Ukrainian Enterprises. Published in the scientific monograph on "Socio-Economic Development: Interdisciplinary Ecosystems Perspective". Chapter 4, Krakow, Poland, 2020. – C. 71–89.
31. Natalia Berezutska , Tetiana Stytsenko, Viacheslav Berezutskyi Preventing Occupational Diseases and Injuries in Ukraine: The Socio-Economic Perspective. Published in the scientific monograph on «Socio-Economic Development: Interdisciplinary Ecosystems Perspective». Chapter 13, Krakow, Poland, 2020. – C.207–221.
32. Strategic Plan for Fiscal Years 2006 – 2011/ United States Department of labor [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dol.gov/.
33. Мескон М. Х. Основы менеджмента/ М. Х.Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури : Пер. с англ. – М.: Дело. 2000. – 704 с.
34. Морита А. Сделано в Японии. История фирмы «Sony»/ А. Морита. – М. : Прогресс, Универс, 1993. – 168 с.

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

Аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці 223
Аналіз виробничого травматизму 258
Аналіз ефективності СУОП 307
Атестація робочих місць 232
Відповідальність працівників та посадових осіб 264
Видача працівникам спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту 211
Внутрішній аудит систем управління охороною праці 363
Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища 227
ГСВОУ – галузевий стандарт вищої освіти 10
Держгірпромнагляд – Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду 19
Державне управління охороною праці – функція сучасної держави, соціальна політика, спрямованої на підвищення безпеки праці 68
Держпраці – Державній службі України з питань праці 19, 59
Держпожбезпеки – державний департамент пожежної безпеки 116
ДІОП – державні інспекції (державні інспектори) 102.
ДІП – державна інспекція праці 113
ДПО – державна пожежна охорона 116
ДСТУ-П OHSAS 18001 – державний стандарт України з управління охороною праці. Діяв стандарт до 2021 року 20.
ДЕУП – державна експертиза умов праці 110
Економічний механізм управління охороною праці 219
Експертно-технічні центри 104
Єдина державна систем показників обліку умов і безпеки праці 262
Ефективність функціонування СУОП 267
ЄС – Європейський Союз 41, 51–52
Законодавство Євросоюзу 375
Карта умов праці 235
Кількісний показник травматизму 259
Коефіцієнт охорони праці 220
Колективний договір (угода) 169
Комісія з питань охорони праці підприємства 186
Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП 236
Коронавірусна інфекція (COVID-19) 63, 278
Крива Бредлі – крива еволюції культури безпеки 33–34.
Мета управління охороною праці на підприємстві 157
Міжнародні співробітництво 345
МНС – міністерство надзвичайних ситуацій України 70
МОП – міжнародна організація праці 9, 30, 50,282.
Навчання та перевірка знань з питань охорони праці 193, 316
Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві 174
НПАОП – нормативно-правові акти з охорони праці 20

Облік показників стану умов і безпеки праці на підприємстві 222
Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці 176
Об'єкт управління охороною праці на підприємстві 157
ОПП – освітньо-професійна програма 9
Організація проведення інструктажів з питань охорони праці 202
Освітньо-кваліфікаційні характеристики ОКХ 10
Основні завдання СУОПП 157
Основні положення організації охорони праці на виробництв 171
Паспортизації санітарно-технічного стану умов і охорони праці на підприємстві 225
Перевірка/аудит 305
Права працівників на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці 208
Планування роботи з охорони праці 166
Працеохоронний аудит 164
Працеохоронний маркетинг 165
Працеохоронний менеджмент 165
Працеохоронна політика 166, 292
Причини травматизму на виробництві 258
Позаштатні спеціалісти з охорони праці – 107
Показник ефективності витрат підприємства на заходи з охорони праці 250
Розробка і впровадження СУОП 311
РОП – ризик-орієнтований підхід. Оцінка й управління ризиком 21
РСУОП – регіональні системи управління охороною праці 76.
Служба охорони праці підприємства 183
СПБ – служба пожежної безпеки 118
Соціальне партнерство 335
Спеціальне навчання і перевірка знань з питань охорони праці 198
Стажування, дублювання і допуск працівників до роботи 206
Стандарт ISO 45001:2018 року 20, 325
Стандарт ДСТУ ISO 19011:2012 359
СУОПГ – система управління охороною праці в галузі 136
СУОП – система управління охороною праці 11,18, 19–20.
СУОПП – система управління охороною праці на підприємстві 157
Суть японської моделі управління 388
Схема PDCA / ПРПК 327
Теорія X і Теорія Y – теорія Мак Грегора Дугласа, щодо двух підходів впливу на людей 13–15
Терміни та визначення 22, 284, 363
Технічний аудит 354
Три основні проблеми економічного характеру з охорони праці 241
ФСС або ФССУ – Фонд соціального страхування України 20, 31, 42, 66.
Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці 189
УОПГР – управління охороною праці на галузевому рівні 134
УОП – управління охороною праці. Основні функції управління 34, 43
УОПРР – управління охороною праці на регіональному рівні 73

Навчальне видання

БЕРЕЗУЦЬКИЙ Вячеслав Володимирович

УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Навчальний посібник

для студентів спеціальності – Цивільна безпека,
освітньої програми – Охорона праці

Відповідальний за випуск *І.О. Мезенцева*
Роботу до видання рекомендувала *В.Ф. Райко*

Редактор *Н.В. Верстюк*

План 2021 р., поз. 8

Підписано до друку 18.08.2021р. Формат 60х84 1/16. Папір офсетн.
Друк цифровий. Гарнітура Times. Ум. друк. арк. 20,6
Наклад 50 прим. Зам. № 13/08/21. Ціна договірна.

Видавець та виготовлювач: ФОП Панов А.М.
Свідоцтво серії ДК № 4847 від 06.02.2015 р.
м. Харків, вул. Жон Мироносиць, 10, оф. 6
тел. +38(057)71406-74, +38(050)
copy@vlavke.com