

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО
ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

В. І. Заіченко

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни

«МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

*(для здобувачів денної та заочної форм навчання першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти напряму підготовки 6.170202 – Охорона праці,
спеціальності 263 – Цивільна безпека, освітня програма
«Охорона праці»)*

Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2021

Заіченко В. І. Менеджмент охорони праці : конспект лекцій (для здобувачів денної та заочної форм навчання першого (бакалаврського) рівня вищої освіти напряму підготовки спеціальності 6.170202 Охорона праці, спеціальність 263 – Цивільна безпека, освітня програма «Охорона праці» / В. І. Заіченко ; Харків. нац. унів. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. – 82 с.

Укладач канд. техн. наук, доцент В. І. Заіченко

Рецензент канд. техн. наук, доцент О. Ю. Нікітченко

Рекомендовано кафедрою безпеки життєдіяльності, протокол № 6 від 29.10.2018.

З М І С Т

Розділ 1 Забезпечення системного підходу до організації охорони праці.....	5
Лекція 1 Державна політика в галузі охорони праці.....	5
1.1 Забезпечення безпеки праці на основі комплексного підходу державної політики в галузі охорони праці.....	6
1.2 Обов'язки щодо створення на підприємствах умов праці, що відповідають нормативно-правовим актам з охорони праці.....	9
1.3 Відповідальність за порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці.....	13
1.4 Служба охорони праці на підприємстві.....	15
Лекція 2 Основні методи досягнення безпечних умов праці.....	17
2.1 Навчання з охорони праці.....	17
2.2 Обов'язки роботодавця (керівника) щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці та обов'язки працівників.....	21
2.3 Обов'язки посадових осіб і спеціалістів за виконання функцій з охорони праці.....	23
2.4 Методи пропаганди і стимулювання з охорони праці.....	24
Розділ 2 Система державного менеджменту охорони праці.....	26
Лекція 3 Система державного управління охороною праці.....	26
3.1 Поняття управління охороною праці.....	26
3.2 Суб'єкти державного управління охороною праці в Україні.....	28
3.3 Формування травматизму в Україні.....	30
3.4 Умови праці та фактори, що їх визначають.....	32
Лекція 4 Система і моделі управління охороною праці в Україні.....	36
4.1 Напрями управління охороною праці.....	36
4.2 Державна політика управління охороною праці.....	38
4.3 Реформування у сфері управління охороною праці.....	40
4.4 Завдання та функції управління охороною праці.....	43
Лекція 5 Управління охороною праці у галузях промисловості, на регіональному та державному рівнях.....	47
5.1 Організаційна структура СУОП і критерії ефективності її функціонування.....	47
5.2 Управління охороною праці на державному рівні.....	49
5.3 Повноваження Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держпраці).....	51
5.4 Структура органів управління охороною праці в галузях промисловості.....	52
5.5 Повноваження міністерств та центральних органів державної виконавчої влади щодо охорони праці.....	53
5.6 Управління охороною праці на регіональному рівні.....	54

Розділ 3 Управління охороною праці на виробництві.....	57
Лекція 6 Управління охороною праці на підприємстві.....	57
6.1 Система управління охороною праці (СУОП) на підприємстві.....	57
6.2 Функціонування СУОП на підприємстві.....	58
6.3 Організація управління охороною праці на підприємстві.....	59
6.4 Основні завдання і функції СУОП на виробництві.....	60
Лекція 7 Методи реалізації основних функцій СУОП в умовах конкретного виробництва.....	62
7.1 Прогнозування та планування роботи з охорони праці.....	62
7.2 Задачі управління охороною праці.....	62
7.3 Прогнозування та планування роботи з охорони праці.....	65
7.4 Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП.....	67
7.5 Показники ефективності функціонування СУОП підприємства.....	68
Лекція 8 Функція СУОП щодо організації та координації робіт у створенні безпечних умов праці на робочих місцях.....	71
8.1 Організаційно-методична робота з управління охороною праці на підприємстві.....	71
8.2 Основні функції і повноваження служби охорони праці на підприємстві.....	73
8.3 Професійний добір, навчання і регламентація з питань охорони праці в рамках СУОП.....	75
8.4 Форми контролю за станом охорони праці на підприємстві в рамках СУОП.....	76
8.5 Функціональні обов'язки працівників і керівників щодо виконання вимог охорони праці.....	77
8.6 Державний нагляд і громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці.....	79
Список рекомендованих джерел.....	81

РОЗДІЛ 1 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Лекція 1 Державна політика в галузі охорони праці

Державна служба України з питань праці (Держпраці) – центральний орган виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів 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 та 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 в частині 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 через Міністра соціальної політики.

Положення про Державну службу України з питань праці було затверджене 11 лютого 2015 р. Текст Положення.

Держпраці здійснює свої повноваження через утворені в установленому порядку територіальні органи Постанова від 11 лютого 2015 року.

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 соціальної політики.

Від 21 січня 2015 Головою Держпраці є Чернега Роман Тарасович.

1.1 Забезпечення безпеки праці на основі комплексного підходу державної політики в галузі охорони праці

Ст. 2 Закону України «Про охорону праці» встановлює, що дія його поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

У ст. 4 Закон визначає, що засади державної політики в галузі охорони праці базуються на 10 основних принципах.

1. Пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Цей принцип вимагає від всіх суб'єктів господарювання того, щоб в разі реконструкції, модернізації виробництва, при розробці нових технологічних процесів передусім розглядалися питання впливу цих робіт на життя і здоров'я працівників. Економічна доцільність не повинна йти всупереч охороні праці. Роботодавець несе повну відповідальність за стан охорони праці на підконтрольних йому об'єктах господарювання.

2. Підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці.

Контроль за станом охорони праці здійснюється органами державного нагляду, трудовими колективами підприємств та організацій, професійними спілками та іншими громадськими організаціями, функціями яких є не лише з'ясування недоліків, а й діяльність спрямована на запобігання травматизму та професійним захворюванням.

3. Комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля.

Вирішення проблем охорони праці в більшості випадків вимагає комплексності. З цією метою в країні кожні п'ять років приймається і виконується Національна програма покращання стану безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії, інші програми, реалізація яких сприяє покращанню наглядової, навчально-методичної та контрольної діяльності у сфері охорони праці; розробці нових методів, систем і засобів діагностики устаткування, попередження та локалізації аварій на потенційно небезпечних об'єктах; розробці нових технічних засобів захисту працюючих від небезпечних та шкідливих виробничих факторів; створенню нових безпечних технологій тощо.

4. Соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Соціальний захист працівників базується на гарантіях охорони праці, які визначені Законом «Про охорону праці» і Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві...».

5. *Встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності.*

Суть цього принципу зрозуміла і обумовлена тим, що фізичні можливості людей не залежать від того, де вони працюють. В той же час, коли умови праці шкідливі для здоров'я, вимагають особливих фізичних даних або психофізіологічних характеристик з боку працівника, йому необхідно під час прийому на роботу проходити попереднє, а під час роботи – періодичне медичне обстеження.

6. *Адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану.*

Реалізація цього принципу стосується передусім створення робочих місць для інвалідів та інших людей з обмеженими можливостями і свідчить про цивілізованість суспільства. На жаль в нашій країні цей принцип поки що у більшості випадків залишається декларативним, хоча і є конкретні приклади його реалізації. За взірць у його реалізації можуть служити країни Європейського Союзу. Прагнення України вступити до ЄС і було одним з мотивів, які спонукали вітчизняних законодавців включити цей принцип до Закону.

7. *Використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству.*

Основним питанням теорії і практики охорони праці є питання підвищення рівня безпеки. Якщо виявлену небезпеку неможливо виключити повністю, необхідно знизити ризик до припустимого рівня шляхом вибору відповідного рішення. Досягти цієї мети допомагає ризик орієнтований підхід, суть якого полягає у визначенні ризику при різних рішеннях і виборі оптимального рішення. Використання економічних методів управління дозволяє знайти оптимальне рішення, що забезпечить заданий рівень безпеки.

Участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці обумовлена тим, що держава і суспільство зацікавлені у зниженні виробничого ризику.

8. *Інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці.*

Найоптимальніший шлях боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями – попередження про ці небезпеки, зокрема, навчання тому, як запобігати їх виникненню. Зараз в країні діє система безперервного навчання з питань охорони праці, до основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій та методологічних основ якої належать:

- наступність та безперервність навчання з питань безпеки життя, діяльності та охорони праці усіх вікових категорій населення України;
- формування суспільної свідомості і рівня знань населення України, що відповідають вимогам часу;

- навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих, відповідних норм поведінки вихованців в дошкільних закладах освіти;
- навчання з питань охорони праці в середніх, позашкільних та професійно-технічних закладах освіти;
- навчання з питань безпеки життя і діяльності в цілому та охорони праці студентів вищих навчальних закладів освіти;
- навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, під час прийняття на роботу та в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботах, де є потреба у професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт;
- навчання населення в цілому з питань безпеки життя, діяльності та охорони праці.

9. Забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях.

Основними суб'єктами охорони праці безперечно є роботодавець і працівник. Метою діяльності роботодавця є отримання прибутку, досягнення якомога більшого дуже часто можливо за рахунок так званої потогінної системи, економії на засобах захисту працюючих, нехтуванні умовами праці, наслідком чого будуть підвищені втома, травматизм, захворюваність працюючих. Така поведінка роботодавця веде до напруженості у трудовому колективі, конфлікту між роботодавцем і трудовим колективом. Але часто самі працівники свідомо або несвідомо йдуть на порушення вимог охорони праці. Працівники в основному влаштовуються на роботу заради отримання заробітної плати, і коли виконання вимог безпеки праці, застосування засобів захисту веде до зменшення продуктивності праці, а отже і розміру зарплати, вони можуть ігнорувати вимогами безпеки, незважаючи на те, що така поведінка загрожує передусім їхньому життю і здоров'ю. Ігнорування безпекою може бути зумовлене також переоцінкою власного досвіду та майстерності, стресовим станом (депресією, збудженням, втомою), алкогольним чи наркотичним сп'янінням тощо.

Не допустити такі дії, що ведуть до людських жертв, травм, хвороб, як з боку роботодавців так і з боку працівників може суспільство в особі громадських, передусім профспілкових, організацій і державних інституцій.

10. Використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Участь України в діяльності міжнародних органів та організацій вимагає від неї вивчення закордонного досвіду охорони праці. З іншого боку така робота без сумніву сприяє підвищенню рівня виробничої безпеки на підприємствах різних галузей економіки, зменшенню рівня нещасних випадків

та професійних захворювань, поліпшенню ефективності управлінської та контрольної діяльності в галузі охорони праці.

З метою реалізації вищенаведеного комплексу основних принципів державної політики в галузі охорони праці, а також з метою чіткого визначення правовідносин між роботодавцями і працівниками щодо питань охорони праці, які є однією із найважливіших суспільних проблем, правове поле Закону України «Про охорону праці» охоплює основні аспекти цих правовідносин, а сам закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів.

1.2 Обов'язки щодо створення на підприємствах умов праці, що відповідають нормативно-правовим актам з охорони праці

Забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві неможливе без знання і виконання працівниками всіх вимог НПАОП, що стосуються їхньої роботи, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, використання засобів захисту, додержання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, співробітництва з роботодавцем у справі охорони праці.

Обов'язком працівника насамперед є старанне ставлення до усіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець по вивченню вимог нормативних актів з охорони праці, правил поведінки 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 приведе до тяжких наслідків. Тому не випадково у ст. 34 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві ...» вказано, що якщо нещасний випадок трапився внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може зменшуватися до 50 відсотків.

Більше того, до Кодексу України про адміністративні правопорушення внесені доповнення про накладення штрафу на працівників за порушення вимог НПАОП або невиконання законних вимог службових осіб органів нагляду щодо усунення порушень законодавства про охорону праці.

Під час роботи працівники повинні користуватися відповідними ЗІЗ. Роботодавець зобов'язаний не допускати до роботи працівників, які

відмовляються користуватися необхідними засобами індивідуального чи колективного захисту.

Усі працюючі повинні бути ознайомлені з колективним договором.

У колективному договорі, як правило, містяться зобов'язання працівників ретельно вивчати вимоги НПАОП, виконувати встановлений порядок безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов'язків та професій, а також правила поведінки на території підприємства і робочих місцях; брати активну участь і проявляти ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці, вносити раціоналізаторські та інші пропозиції з цих питань тощо. Невиконання працівником вимог НПАОП є порушенням трудової дисципліни, яке тягне за собою застосування до порушника дисциплінарних стягнень (догана, звільнення з роботи).

Згідно з ст. 17 Закону «Про охорону праці» та ст. 169 КЗпП України працівники при прийнятті на роботу і протягом трудової діяльності на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній і періодичний медичні огляди. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001. № 559, а термін і порядок його проведення – наказом МОЗ від 31.03.1994. № 45 за погодженням з Держгірпромнагляд, Мінпраці, Міністерством соціального захисту України і Федерацією профспілок України.

Усі особи молодше вісімнадцяти років, незалежно від того, на яких роботах вони будуть працювати, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, 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.

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 та пільг, передбачених правилами внутрішнього

трудового розпорядку, колективним договором, існуючою на підприємстві системою управління охороною праці.

Конкретні вимоги охорони праці до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працюючих, порядку навчання працюючих тощо регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються у відповідності з законодавством про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці.

Нормативно-правовий акт – це офіційний документ компетентного органу державної влади, яким встановлюються загальнообов'язкові правила (норми). Законом України «Про охорону праці» визначено, що нормативно-правові акти з охорони праці (далі – НПАОП) – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних НПАОП здійснює Державна служба України з питань праці (*Держпраці*) – центральний орган виконавчої влади України, утворений відповідно до вимог постановою Кабінету Міністрів від 10 вересня 2014 р. № 442 за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з іншими органами державного нагляду за охороною праці. НПАОП переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

НПАОП поширюються також і на сферу трудового і професійного навчання. Вони є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, улаштованих у будь-яких навчальних закладах. До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство про охорону праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Обов'язком роботодавців є неухильне дотримання вимог нормативно-правових актів, що діють у сфері охорони праці. У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавця зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці. Він може звернутися до зазначеного органу з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці.

Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі нормативно-правових актів і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють в межах даного підприємства, установи, організації. Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги 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 та виробничих 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, 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.

Визначений перелік не є повним, а власник може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що виникають із специфіки виробництва та вимог чинного законодавства.

Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом власника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Розробляється план опрацювання нормативного акту, який затверджується власником. Проект нормативного акту 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.

1.3 Відповідальність за порушення вимог нормативно-правових актів 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 органи, вищі нього. 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 розторження 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 накладити дисциплінарне стягнення, роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника, що провинився, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не подав пояснення в установленій 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 провини, 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 сягати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю.

Несплата штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків 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 торкаються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальні підстави накладення матеріальної відповідальності на працівника:

- наявність прямої дійсної шкоди;
- провини працівника (у формі наміру чи необережності);
- проти правові дії або 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 усіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної чи 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 замінюють.

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. 271–275 КК України, що об'єднані в розділ Х «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 вищезазначеними 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, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

1.4 Служба охорони праці на підприємстві

Закон «Про охорону праці» зобов'язує роботодавця створити на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до НПАОП, 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 створює відповідні служби, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці.

У відповідності з законом України «Про охорону праці» *служба охорони праці* створюється роботодавцем або уповноваженим їм органом на підприємствах, в організаціях, установах незалежно від форм власності і видів їх діяльності для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних й лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження здоров'я, життя працюючих і виключення аварій в процесі труда.

На підприємстві виробничої сфери з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює *службу охорони праці* як окрему структуру. У службі охорони праці мають право працювати особи з вищою освітою і стажем роботи в даній галузі не менш трьох років, які пройшли навчання з охорони праці і склали іспит. Особи, які отримали спеціальну вищу освіту з охорони праці приймаються в службу охорони праці незалежно від стажу. 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.

Чисельність працівників служби охорони праці на підприємствах виробничої сфери можна визначити за формулою:

$$M = 2 + K \cdot P_{cp} / \Phi,$$

де M – чисельний склад служби охорони праці;

Φ – ефективний річний фонд робочого часу спеціаліста з охорони праці, який дорівнює 1820 годинам, що враховує втрату робочого часу на можливі захворювання, відпустку та ін.;

K – коефіцієнт, який враховує шкідливість й небезпечність виробництва:

$$K = 1 + (P_{ш} + P_{нн}) / P_{cp},$$

P_{cp} – середня кількість працівників на підприємстві, з яких $P_{ш}$ – зі шкідливими речовинами і $P_{нн}$ осіб – на роботах з підвищеною безпекою.

На підприємствах не виробничої сфери служба охорони праці створюється з кількістю працюючих 100 і більше осіб.

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.

Служба охорони праці опрацьовує ефективну цілісну систему управління охороною праці підприємства, проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці, організовує роботу підрозділів і всього підприємства щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці.

Служба охорони праці бере участь у розслідуванні нещасних випадків та аварій, розробці положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці підприємства, сприяє впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, надає методичну допомогу керівникам структурних підрозділів підприємства у розробці заходів з питань охорони праці.

Служба охорони праці контролює дотримання чинного законодавства, НПАОП, виконання працівниками посадових інструкцій, виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій та подань уповноважених трудових колективів і профспілок, своєчасне проведення навчання та інструктажів.

Спеціалісти служби охорони праці мають право 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 покращанні умов праці, а у разі виявлення порушень охорони праці:

- видавати керівникам структурних підрозділів 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 медичного огляду, навчання, інструктажу чи не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог НПАОП;

- зупиняти роботу у разі виявлення 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.

Лекція 2 Основні методи досягнення безпечних умов праці

2.1 Навчання з охорони праці

Навчання, системне та систематичне підвищення рівня знань не лише працівників, а всього населення України з питань охорони праці – 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 нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Основним нормативним документом, що встановлює порядок та види навчання і перевірки знань з охорони праці є Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене наказом Держнагляддохоронпраці від 26.01.2005 № 15. Цей порядок спрямовано на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці.

Типове положення визначає порядок:

- вивчення основ охорони праці у навчальних закладах і під час професійного навчання працівників на підприємстві;

- організації навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві;

- спеціального навчання і перевірки знань з питань охорони праці;

- навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб;

- організації проведення інструктажів з питань охорони праці;

- стажування, дублювання і допуску працівників до роботи.

У професійно-технічних навчальних закладах обов'язковим є вивчення предмета «Охорона праці», а у вищих навчальних закладах вивчаються навчальні дисципліни «Основи охорони праці» та «Охорона праці в галузі». Це

навчання проводиться за типовими навчальними планами і програмами, які затверджуються Міністерством освіти за погодженням з Держгірпромнаглядом.

Окремі специфічні питання охорони праці вивчаються в курсах спеціальних та загально-технічних дисциплін.

Під час професійної підготовки працівників на підприємстві теоретична частина предмета «Охорона праці» вивчається в обсязі не менше 10 годин, а під час перепідготовки та підвищення кваліфікації – не менше 8 годин.

Працівники, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, проходять підготовку лише в навчальних закладах. При цьому теоретична частина предмета «Охорона праці» вивчається обсягом не менше 30 годин, а під час перепідготовки та підвищення кваліфікації – не менше 15 годин. Специфічні питання охорони праці для конкретних професій вивчаються в курсах спеціальних та загально-технічних дисциплін.

На підприємствах на основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва та вимог НПАОП, розроблюються і затверджуються відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, формуються плани і графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими повинні бути ознайомлені працівники.

Працівники при прийнятті на роботу і періодично в процесі роботи, а вихованці, учні і студенти під час навчально-виховного процесу проходять навчання і перевірку знань з охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки у разі аварії, а також відповідні інструктажі. Особи, які суміщають професії, проходять навчання та інструктажі з охорони праці як з їх основних професій, так і з професій за сумісництвом. Допуск до роботи (виконання навчальних практичних завдань) без навчання і перевірки знань з питань охорони праці забороняється.

Відповідальність за організацію і здійснення навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці покладається на роботодавця.

Посадові особи та працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою та на роботах, де є потреба у професійному доборі проходять щорічне спеціальне навчання і перевірку знань відповідних НПАОП.

Усі працівники повинні проходити на підприємстві навчання у формі інструктажів з питань охорони праці, першої допомоги потерпілому, правил поведінки та дій у разі виникнення аварійних ситуацій.

Інструктаж з охорони праці – це усне пояснення положень відповідних нормативних документів, що закінчується вибірковою перевіркою шляхом опитування засвоєних знань і навичок в обсязі викладених питань. За характером і часом проведення 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, на якого покладено ці обов'язки і 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 та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджується керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу, який зберігається в службі охорони праці або в працівника, 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);
- який переводиться з одного структурного підрозділу до іншого;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться також 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 проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу.

Повторний інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці в терміни, визначені НПАОП, які діють в галузі, або роботодавцем, з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою – 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:

- у разі введення в дію нових або переглянутих НПАОП, внесення змін та доповнень до них;

– у разі зміни технологічного процесу, заміни або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;

– у разі порушень працівниками вимог НПАОП, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо;

– у разі перерви в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

З учнями, студентами, курсантами та слухачами позаплановий інструктаж проводиться при порушеннях ними вимог НПАОП, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Позаплановий інструктаж проводиться 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 оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються в залежності від виду робіт, що ними виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці, майстер), завершуються вони перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж. При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після *первинного, повторного чи позапланового* інструктажів для працівника 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.

Працівники, які суміщають професії (в тому числі працівники комплексних бригад), проходять інструктажі як з їх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Про проведення *первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажу* та про допуск до роботи особою, якою проводився інструктаж, вноситься запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці. При цьому обов'язкові підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, журнали прошнуровані і скріплені печаткою.

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 та посад працівників, які звільняються від первинного, повторного та позапланового інструктажів, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням обладнання, застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

З метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу на підприємстві може створюватися *комісія з питань охорони праці*.

Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний та персональний склад, строк повноважень приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) які затверджують *комісія з питань охорони праці*.

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, 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.

Члени комісії виконують свої обов'язки, як правило, на громадських засадах. При залученні до окремих перевірок, проведенні навчання вони можуть звільнитися від основної роботи на передбачений колективним договором термін із збереженням за ними середнього заробітку.

Рішення комісії оформляються протоколами і мають рекомендаційний характер, 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.

2.2 Обов'язки роботодавця (керівника) щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці та обов'язки працівників

Згідно з чинним законодавством роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі належні умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників з охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом, впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки,

засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог гігієни праці, виробничої санітарії.

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, роботодавець зобов'язаний видати безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджуючі засоби (ст. 8 Закону). Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварії, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору, а у разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника, замінити їх за свій рахунок.

Особлива увага має приділятися виявленню та усуненню причин, що можуть призвести до нещасних випадків, професійних захворювань, здійсненню профілактичних заходів з метою недопущення аварії на виробництві. Для цього, здійснюється атестація робочих місць на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, за підсумками якої роботодавець розробляє та впроваджує заходи усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів.

Роботодавець через створену ним службу з охорони праці, комісію з питань охорони праці здійснює контроль за додержанням працівниками вимог виробничої санітарії, гігієни праці, техніки безпеки, використання засобів колективного та індивідуального захисту, виконання робіт згідно з розробленими і затвердженими на підприємстві положеннями, інструкціями та іншими актами з охорони праці.

У свою чергу, працівники, виконуючи свої трудові обов'язки, повинні дотримуватись трудової і технічної дисципліни, підвищувати продуктивність та якість праці.

Згідно із Законом України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;

- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- проходити у встановленому законодавством порядку медичні огляди;

- виконувати зобов'язання з охорони праці, передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором), та правила внутрішнього трудового розпорядку;

- співпрацювати з роботодавцем у справах створення безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати заходи щодо усунення будь-якої

виробничої ситуації, яка створює загрозу життю працівника чи здоров'ю людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку своєму безпосередньому керівнику або іншій посадовій особі;

– працівник, який не виконує обов'язків щодо охорони праці та вимог нормативних актів, правил внутрішнього трудового розпорядку, несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Згідно із законодавством роботодавець зобов'язаний організувати навчання працюючих, вдосконалювати їхні знання та навички у сфері охорони праці проведенням інструктажів, підвищенням кваліфікації з виробничої санітарії, техніки безпеки, цілеспрямовано вести пропаганду безпечних методів праці.

Основним документом, який регламентує взаємовідносини між трудовим колективом і роботодавцем, є колективний договір. Цей договір розробляється роботодавцем та профспівковою організацією підприємства і затверджується на зборах (конференції) трудового колективу.

Для запланованих заходів з охорони праці роботодавець зобов'язаний виділити цільові кошти та необхідні матеріальні ресурси, витратити які на інші цілі заборонено. Порядок використання цих коштів визначається у колективному договорі і контролюється трудовим колективом.

До обов'язків роботодавця входить своєчасне проведення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, вживання термінових заходів для допомоги потерпілим, зокрема залучення за необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань, вести облік і розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Роботодавець також може за рахунок власних коштів здійснювати додаткові виплати потерпілим працівникам і членам їх сімей відповідно до колективного або трудового договору.

2.3 Обов'язки посадових осіб і спеціалістів за виконання функцій з охорони праці

Керівники структурних підрозділів (майстри), начальники дільниць, цехів зобов'язані:

– здійснювати необхідні заходи щодо охорони праці відповідно до чинного законодавства, НПАОП, ДСТУ, наказів, розпоряджень, інструкцій;

– систематично контролювати справність і правильну експлуатацію засобів контролю за станом обладнання і виробничого середовища, правильне та безпечне використання механізмів, електрообладнання, газо-, електрозварювального устаткування, а також своєчасну видачу робочим необхідної спецодягу і захисних пристосувань у відповідності з нормами;

– проводити інструктажі, навчання робітників безпечним методам роботи;

- контролювати допуск до електроінструменту та електрообладнання;
- правильно використовувати методи пропаганди безпечних умов праці;
- своєчасно доповідати керівництву про нещасні випадки;
- забезпечувати робітників побутовими приміщеннями;
- мати на об'єкті наступну технічну документацію: інструкції з безпеки праці за всіма спеціальностями робочих бригади, журнал інструктажів, оперативного контролю, зауважень і пропозицій щодо охорони праці, технічних оглядів устаткування, видачі захисних поясів, наряд-допуск на виробництво робіт з підвищеною небезпекою;

- стежити за справністю і строком випробувань устаткування, за протипожежним станом;

- проводити оперативний контроль охорони праці із записом у журналі.

Головні спеціалісти зобов'язані:

- здійснювати нагляд за технічним станом і виконанням правил безпеки при монтажі, демонтажі, експлуатації та ремонті машин, механізмів, підйомних засобів, електрообладнання, пневмоінструменту, контрольних, вимірювальних і захисних приладів, а також котлів та посудин, що працюють під тиском;

- своєчасно проводити випробування машин, обладнання, струмоприймачів, приладів, вантажо захоплювальних та підйомних засобів;

- інструктувати і навчати правилам охорони праці робітників, що експлуатують техніку, а також забезпечувати їх знаками безпеки, плакатами, інструкціями та засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ);

- зобов'язані вести журнали випробувань, перевірок обладнання, проводити профілактичні огляди та інше.

2.4 Методи пропаганди і стимулювання з охорони праці

Метою виховання і пропаганди є підвищення індивідуальної захищеності працівників шляхом організації, самоорганізації їхньої безпечної поведінки. Дієвим фактором виховання є особистий приклад, починаючи від робітника і закінчуючи посадовою особою найвищого рангу. Усі керівні ланки мають виявляти інтерес до безпеки праці та до створення в колективі відповідного настрою, «клімату» безпеки, шукати засоби, які б давали змогу підвищити рівень безпеки.

Методи пропаганди можуть бути одно канальними (без зворотного зв'язку): інструкції, правила, газети, журнали, плакати, інформаційні стенди, листи, радіо-, та аудіовізуальні засоби, а також більш ефективними двоканальними (зі зворотним зв'язком, контролем, аналізом їх сприйняття): бесіди, лекції, семінари, обговорення, розгляди конкретних порушень і їх можливих наслідків. Мета пропаганди досягається тоді, коли співрозмовники добре поінформовані про зміст питання, мають інтерес до проблем безпеки.

У підвищенні організаційного рівня роботи з охорони праці, мобілізації колективів і керівників виробничих підрозділів на своєчасне та якісне виконання заходів, передбачених планами робіт, важливе значення має матеріальне і моральне стимулювання.

Стимулювання діяльності з охорони праці направлене на підвищення зацікавленості працівників у забезпеченості здорових і безпечних умов праці.

Стимулювання передбачає як матеріальні і моральні заохочення, так і стягнення за невиконання покладених на конкретну особу обов'язків відносно безпеки праці або порушень вимог щодо охорони праці. До числа заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану конкретну роботу, винахідництво і раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

Згідно Закону України «Про охорону праці» до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювання і таким чином ефективно вести роботу з профілактики травматизму, професійної захворюваності та аварійності на виробництві.

На випадок не забезпечення вимог щодо охорони праці роботодавця сплачує страховий тариф у збільшеному розмірі на соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійних захворювань. І, навпаки, при належному стані охорони праці страховий тариф зменшується.

На кожному підприємстві, організації, установі повинні функціонувати системи матеріального заохочення трудових колективів за роботу без травм.

Матеріальне заохочення за підвищення рівня охорони праці здійснюється у формі премій, підвищення надбавок за високу професійну майстерність, підвищення розряду (для робочих), підвищення окладу (для посадових осіб і спеціалістів), а також нагородження подарунками, виділенням пільгових путівок в санаторії, дома відпочинку тощо.

Матеріальні санкції за недотримання норм і вимог охорони праці здійснюється шляхом часткового або повного позбавлення надбавок, переведення на нижче оплачувану роботу тощо.

Моральне заохочення працівників за досягнення в забезпеченні охорони праці здійснюється шляхом нагородження почесними грамотами, занесення на дошку пошани, присвоєння почесних звань тощо.

Розроблення системи стимулювання охорони праці, аналіз та оцінка її ефективності здійснює служба охорони праці при участі представників профспілки, служби оплати праці та інших служб підприємства, організації, установи.

Система стимулювання покращення умов і безпеки праці на виробництві орієнтується на наступні показники:

- зниження рівня виробничого травматизму;
- зниження рівня професійних захворювань;
- зниження кількості аварій;
- зниження кількості порушень норм і вимог з охорони праці;
- зниження кількості штрафів і виплат через них;
- своєчасність виконання програм і планів, зобов'язань з охорони праці в колективному договорі; інші показники.

За порушення нормативних актів з охорони праці, невиконання розпоряджень посадових осіб державного нагляду з питань технічної безпеки, гігієни праці і виробничого середовища підприємства, організації, установи можуть притягатись органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафів.

РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ДЕРЖАВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Лекція 3 Система державного управління охороною праці

3.1 Поняття управління охороною праці

Охорона праці – складна, багатofункціональна система, що має свою специфічну мету, завдання та засоби їх вирішення. Вона покликана захищати працюючих на виробництві від його негативних факторів, зберігати їх здоров'я і високу працездатність. Тому основною метою управління охороною праці є вдосконалення організації роботи із забезпечення безпеки праці, зниження травматизму та аварійності на основі вирішення комплексу завдань щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, надання лікувально-профілактичного і санітарно-побутового обслуговування працюючих.

Під *управлінням охороною праці* розуміють планомірний процес впливу на виробничу систему для отримання заданих показників, що характеризують здоровий стан умов праці.

Управління охороною праці має орган і об'єкт управління, вхідну і вихідну інформацію, прямий і зворотній зв'язок з виробництвом.

Принципову схему процесу управління охороною праці зображено на рисунку 3.1.

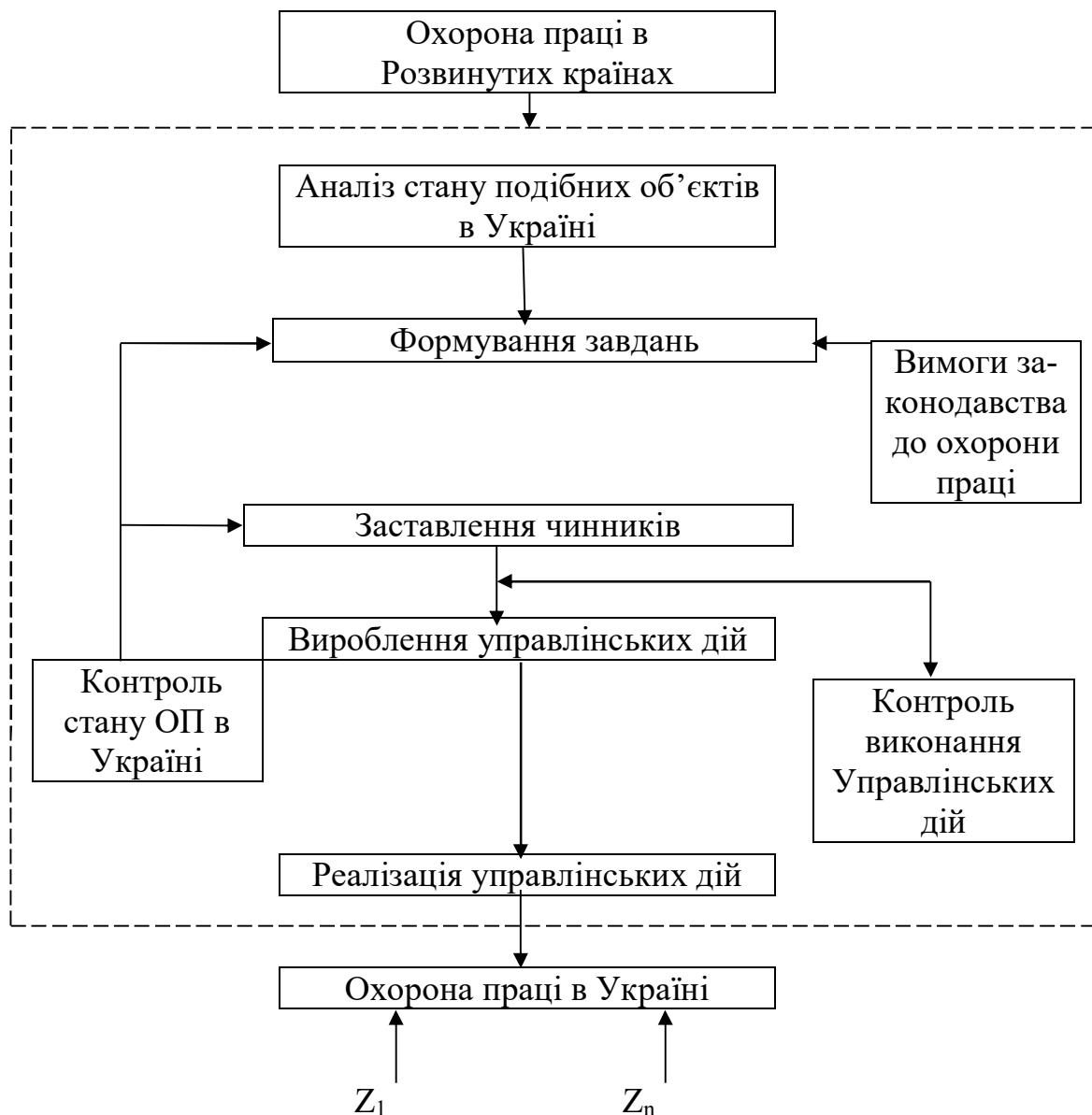


Рисунок 3.1– Узагальнена блок-схема СУОП на державному рівні

Управління охороною праці можна уявити як безперервний процес дій, що включає:

- оцінку параметрів умов праці;
- формування мети і постановку завдань;
- розробку програм з охорони праці;
- реалізація програм та оцінка їх ефективності;
- стимулювання виконавців.

Управління охороною праці можна охарактеризувати також як розробку, прийняття та реалізацію рішень, спрямованих на досягнення безпеки на виробництві, зокрема створення здорових і безпечних умов праці.

Об'єктом управління охороною праці є стан умов праці на робочих місцях. У ширшому розумінні об'єкт управління охороною праці – це діяльність функціональних служб і структурних підрозділів із забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках і на підприємстві в цілому.

У вирішенні різноманітних завдань у сфері управління охороною праці беруть участь як державні органи, так і безпосередньо керівники підприємств, структурних підрозділів, профспілкових організацій.

В умовах роздержавлення, утворення великої кількості суб'єктів підприємницької діяльності з різними формами власності роль держави у вирішенні завдань охорони праці суттєво зростає. Держава виступає гарантом створення безпечних та нешкідливих умов праці для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності.

Основні структурні елементи СУОП:

- об'єкт управління, тобто система охорони праці на конкретному підприємстві, в об'єднанні, регіоні, Україні в цілому;

- елементи управління, що включають контроль стану об'єкта, вироблення управлінських дій та їх реалізацію, контроль за виконанням управлінських дій, аналіз стану подібних об'єктів, формування завдання охорони праці, порівняння показників.

Окрім управлінських дій, на стан охорони праці впливають різні збурюючі впливи $Z_1...Z_n$, що зумовлені реальними політичними та соціально-економічними процесами і часто носять випадковий, непередбачуваний характер, а іноді можуть бути і заздалегідь прогнозованими. До таких впливів, наприклад, належать структурні зміни в економіці, розвиток процесів роздержавлення, створення нових форм і методів господарювання, розвиток малого і середнього бізнесу, введення системи соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві тощо. Це дає змогу за допомогою прийняття відповідних управлінських рішень уникнути негативних наслідків чи підсилити позитивну дію того збурюючого впливу, якого зазнав об'єкт управління.

3.2 Суб'єкти державного управління охороною праці в Україні

Відповідно до Закону «Про охорону праці» державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;

- спеціально уповноважений урядовий орган державного управління охороною праці – державний комітет із нагляду за охороною праці, що входить до складу Кабінету Міністрів (Держпраці – центральний орган виконавчої влади України);

- на галузевому рівні – міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;

- на регіональному рівні – місцева державна адміністрація й органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів і Держпраці за охороною праці України здійснюють управління охороною праці на загальнодержавному рівні. Окремі загальнодержавні управлінські функції делеговані Міністерству праці та соціальної політики, Міністерству охорони навколишнього природного середовища, Міністерству охорони здоров'я і Міністерству надзвичайних

ситуацій України. Управлінський вплив на охорону праці в окремих галузях, регіонах та на окремих підприємствах ці органи можуть здійснювати як безпосередньо, так і через органи галузевого, регіонального управління охороною праці та органи управління охороною праці окремого підприємства або їх об'єднання. Інші органи державного управління забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці на регіональному чи галузевому рівні. Саме в цій частині державного управління охороною праці, з одного боку, окремі управлінські функції органів управління перетинаються і дублюються, а з іншого, при недостатньому рівні координації роботи цих управлінських органів можливі певні пропуски і недогляди в роботі.

Система державного управління охороною праці як у галузі, так і в регіоні є дворівневою. Верхній рівень системи (1) – загальнодержавне управління, що здійснюється названими органами, нижчий рівень системи (2) – регіональне і галузеве управління, що здійснюється, відповідно, місцевою державною адміністрацією, радами народних депутатів і галузевими міністерствами. У свою чергу, регіональне управління залежно від адміністративно-територіального поділу може виконуватися на обласному, міському, районному і селищному рівнях.

Система управління охороною праці на підприємстві залежно від його відомчої підпорядкованості може бути навіть чотири рівневою. Крім згаданих двох рівнів, тут необхідно виділити управління на рівні об'єднання підприємств (при наявності таких у галузі) і на рівні самого підприємства.

Для системи управління характерним є те, що вищі й нижчі рівні управління можуть взаємодіяти між собою як через проміжні рівні, так і безпосередньо. Причому тільки на етапах вироблення і реалізації управлінських дій простежується певна субординація у взаємодії різних рівнів системи, а для етапів формування завдання і зіставлення показників характерним є довільний характер взаємодії рівнів системи.

У спрощеному вигляді будь-яка система управління – це сукупність суб'єкта управління та об'єкта управління, що знаходяться у певному середовищі та інформативно зв'язані між собою. В суб'єкті управління можна виділити два органи – управляючий та виконавчий.

Блок-схеми систем державного управління охороною праці на регіональному і галузевому рівнях подано на рисунку 3.2.

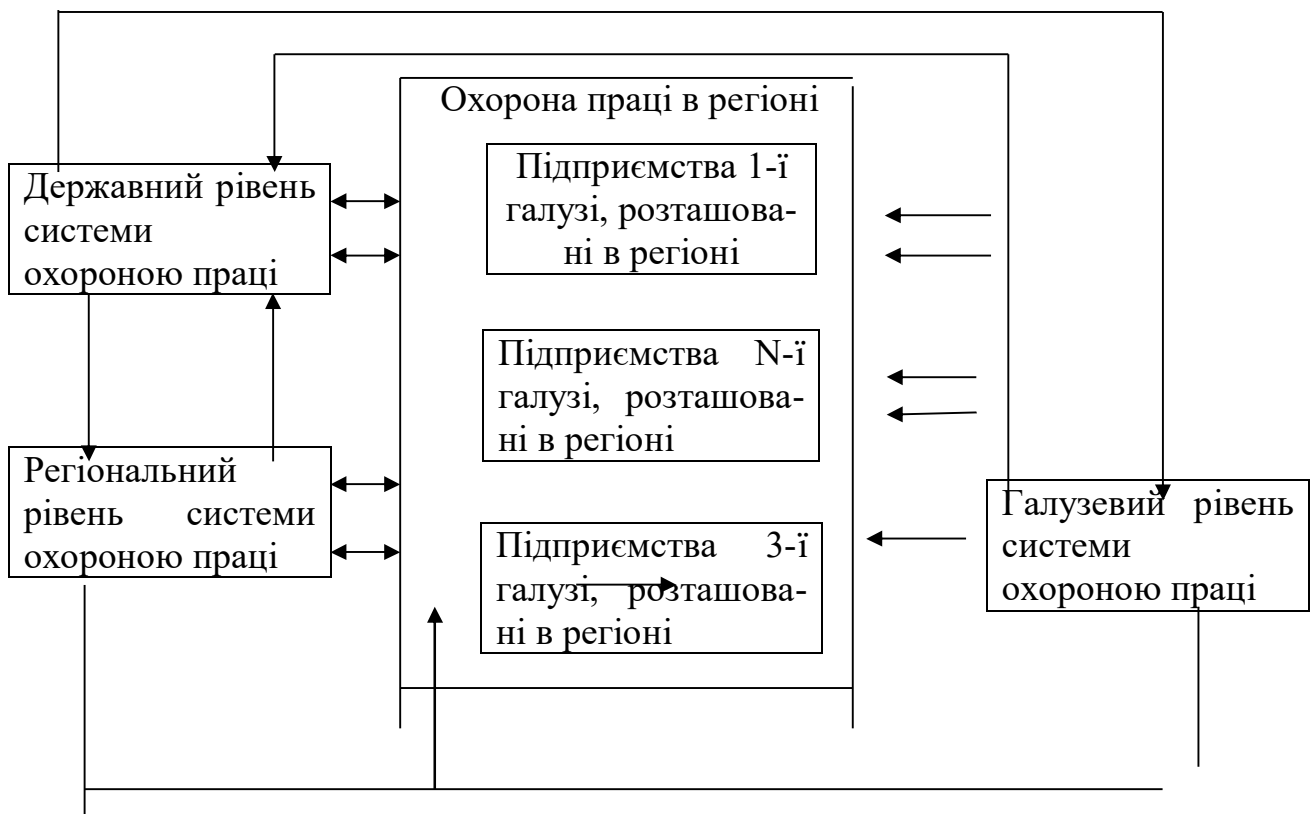


Рисунок 3.2 – Блок-схеми систем державного управління охороною праці на регіональному і галузевому рівня

Наприклад, нижчі рівні системи часто можуть використовувати інформацію про стан охорони праці, отриману в результаті контролю цього стану охорони праці органами будь-якого рівня, а органи управління найвищого рівня часто одержують інформацію про виконання управлінських дій або про стан охорони праці безпосередньо від органів управління охороною праці підприємства.

3.3 Формування травматизму в Україні

Сучасний стан охорони праці в Україні можна охарактеризувати як такий, що викликає серйозне занепокоєння. Створення безпечних умов праці – це невід’ємна частина соціально-економічного розвитку держави, складова державної політики, національної безпеки та державного будівництва, одна з найважливіших функцій органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів рад, підприємств.

Певних висновків щодо ситуації з охорони праці в Україні в перші два роки нинішнього століття можна дійти на підставі даних таблиці 3.1.

Із наведених у таблиці 3.2 даних бачимо, що стан із травматизмом та смертельними випадками значно не змінюється, а набуває деякої «стабілізації» у порівнянні з минулими роками. Але кількість травмованих і загиблих викликає стурбованість про майбутнє нашої країни та дієздатної частини населення. У країні, де немає війни або інших військових подій, гинуть і

травмуються люди. Підприємства працюють ледь-ледь, але починають набирати оберти і зі зростанням виробництва відбудеться відповідне збільшення випадків виробничих аварій та травматизму.

Суперечна ситуація, у якій нині опинилися підприємства (коли, з одного боку, треба підвищувати рівень випуску виробів, а з іншого, вони змушені працювати у складних економічних умовах), не дає змоги суттєво поліпшити стан умов та безпеки праці.

За оперативними даними, в лютому 2012 року на виробництві в Україні смертельно травмовано 100 працівників, що на 21 особу більше, ніж за аналогічний період минулого року. Травматизм знижено на підприємствах машинобудівної промисловості (-4), металургійної (-6), на об'єктах будівництва (-1). Проте допущене зростання смертельного травматизму у вугільній промисловості: з 12 випадків за лютий 2011 року до 22 смертельних випадків у тому ж місяці 2012 року, в агропромисловому комплексі – з 18 до 21, у гірничорудній промисловості – з 1 до 6, в енергетиці – з 1 до 6, житлово-комунальному господарстві – з 2 до 3, соціально-культурній сфері та торгівлі – з 7 до 14. Збільшилася кількість загиблих на підприємствах десяти областей та м. Києва. З них найбільше в м. Києві – 12 проти 1 у 2000 році, у Вінницькій області – 5 проти 0, Дніпропетровській – 9 проти 6, Житомирській – 1 проти 0, Київській – 3 проти 2, Луганській – 13 проти 4, Миколаївській – 6 проти 3, Одеській – 6 проти 3, Тернопільській – 2 проти 1, Херсонській – 2 проти 0, Хмельницькій – 3 проти 2, Чернівецькій – 1 проти.

Таблиця 3.1 – Динаміка виробничого травматизму по областях України

Області	2011 рік		2012 рік		Різниця	
	Усього	Смер- тельних	Усього	Смер- тельних	Усього +/-	Смертельни х +/-
Вінницька	499	41	631	37	+32	-4
Волинська	475	22	571	23	+96	+1
Дніпро-ка	2 364	113	2 580	96	+1 457	-17
Донецька	12 100	330	13 557	240	+1 457	-90
Луганська	5 352	100	6 551	200	+1 199	+100
Львівська	993	45	1 048	40	+65	-5
Харківська	818	56	879	58	+61	+2
Україна	30 841	1 378	34 556	1 325	+3 715	-53

У таблиці 3.2 наведено відомості про стан травматизму зі смертельними наслідками у різних галузях народного господарства у 2010–2011 рр.

Таблиця 3.2 – Стан травматизму зі смертельними наслідками у різних галузях народного господарства

Галузь	2010	2011	+/-
Вугільна	316	294	-22
Гірничорудна та нерудна	48	37	-11
Нафтогазодобування і геологія	11	8	-3
Будівництво	100	112	+12
Машинобудування	52	61	+9
Транспорт	87	106	+19
Разом	1 325	1 378	+53

Зростання кількості випадків виробничого травматизму в невиробничій сфері, будівництві, хімічній промисловості, на транспорті та агропромисловому комплексі значним чином зумовлене збільшенням рівня промислового виробництва в цих галузях, але без адекватного вжиття роботодавцями заходів з охорони праці та безпечного ведення робіт.

Як свідчить аналіз, основними причинами аварій та травмування працівників є незадовільна організація робочих місць і виконання робіт, порушення трудової і технологічної дисципліни, безвідповідальне ставлення керівників виробництва і безпосередніх виконавців до дотримання вимог безпеки праці.

З висновку іноземних фахівців, які по програмі МОП працювали в Україні, більша частина НВ зі смертельним результатом пояснюється п'ятьма основними причинами: незадовільною підготовкою працівників і роботодавців з питань ОП; відсутністю належного контролю за станом безпеки на робочих місцях і невиконанням установлених норм; недостатнім забезпеченням працюючих засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ); повільним впровадженням засобів і приладів колективної безпеки на підприємствах; застарілістю (у деяких галузях до 80 %) засобів виробництва.

3.4 Умови праці та фактори, що їх визначають

Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища й трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі його професійної діяльності.

Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації праці, умови праці діляться на 4 класи:

1 клас – оптимальні умови праці – це такі, при яких зберігається не лише здоров'я тих, що працюють, але й створюються передумови для високого рівня працездатності.

2 клас – допустимі умови праці – характеризуються таким рівнем виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують

встановлених гігієнічних нормативів для робочих місць, але можливі зміни функціонального стану організму, які відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни і не заподіюють несприятливої дії на організм людини, його потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3 клас – шкідливі умови праці – характеризуються наявністю шкідливих виробничих чинників, які перевищують гігієнічні нормативи і можуть заподіяти несприятливу дію на організм того, що працює або його потомство.

4 клас – небезпечні (екстремальні) умови праці – характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища, вплив яких впродовж робочої зміни (або її частини) створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень, отруєнь, каліцтва, загрозу для життя.

Фактори, що зумовлюють умови праці, поділяють на чотири групи (табл. 3.3).

Перша група – санітарно-гігієнічні фактори, які мають показники, що характеризують виробниче середовище робочої зони. Вони залежать від особливостей виробничого обладнання і технологічних процесів, можуть бути оцінені кількісно та нормовані.

Друга група – психофізіологічні фактори, зумовлені самим процесом праці. З цієї групи лише частина факторів може бути оцінена кількісно.

Третя група – естетичні фактори, що характеризують сприйняття працюючим навколишньої обстановки та її елементів. Кількісній оцінці вони не підлягають.

Четверта група – соціально-психологічні фактори, що характеризують психологічний клімат у трудовому колективі. Кількісній оцінці вони також не підлягають.

Під час праці людина перебуває під дією цілого ряду факторів, які можуть викликати небажані наслідки, наприклад, надмірне підвищення або зниження температури тіла, підвищення тиску. Для зменшення впливу таких факторів і забезпечення сталості значень характеристик життєдіяльності організму включаються пристосувальні реакції, тобто захисний рефлекс організму, який впливає на роботу основних функціональних систем людини з метою зниження працездатності. В той же час, людина, як правило, примушує свій організм зменшити вплив захисного рефлексу. Через деякий час працюючий адаптується до несприятливого впливу санітарно-гігієнічних факторів (звичайно, якщо вони не виходять за певні межі). Це досягається за допомогою додаткових витрат мускульної та нервово-психічної енергії. З точки зору основного трудового процесу таке використання внутрішніх резервів організму є, безумовно, недоцільним.

Таблиця 3.3 – Фактори, що зумовлюють умови праці

Фактор	Параметр, що характеризує основні властивості елементів гігієнічної оцінки, одиниця виміру
1. Санітарно-гігієнічні	
<i>Загальні санітарні вимоги</i>	Відповідність об'єму й площі виробничих приміщень санітарним нормам, м ³ , м ²
<i>Освітленість:</i>	
природна	КПО, %
штучна	Освітленість, лк
<i>Шкідливі речовини у повітряному середовищі (пари, газу, аерозолі)</i>	Концентрація, мг/м ³
<i>Мікроклімат:</i>	
температура повітря	Температура, °С
відносна вологість повітря	Вологонасиченість, %
швидкість руху повітря	Рухомість повітряного середовища, м/с
<i>Механічні коливання:</i>	
вібрація	Частота, Гц; амплітуда, мм; коливальна швидкість, м/с
шум	Рівень звукового тиску, дБ; рівень звуку, дБА
ультразвук	Середньо геометрична частота октавних смуг, Гц; рівень звукового тиску, дБ
<i>Випромінювання:</i>	
інфрачервоне, ультрафіолетове	Довжина хвилі, мкм; інтенсивність випромінювання, кал/см ² , Вт
іонізуюче	Активність радіоактивного випромінювання, Бк; ліміт доз, Зв/рік
електромагнітне (довжина хвилі)	Довжина хвилі, км, м, см, мм; частота коливань, Гц, МГц, ГГц; напруженість, Вт/м, А/м; інтенсивність, Вт/м ²
<i>Атмосферний тиск:</i>	У робочій камері, атм; висота над рівнем моря, Па, мм рт.ст.
<i>Професійні інфекції та біологічні агенти(бактерії, віруси, грибки, бруцельоз, лихоманка, туляремія, сибірка, тощо):</i>	Ступень небезпечного впливу на організм людини

Продовження таблиці 3.3

2.Психофізіологічні («трудові»)	
<i>Фізичне навантаження:</i>	
динамічність роботи	енерговитрати, Вт
статичне навантаження	енерговитрати, Вт, кг·с
робоча поза	Перебування в наклонному положенні, % від тривалості зміни
нахили тулуба	кількість разів за зміну
переміщення в просторі	км за зміну
<i>Напруженість праці:</i>	
увага	тривалість зосередження, % за зміну
напруженість аналізаторних функцій (зору, слуху)	% за зміну
емоційна й інтелектуальна напруженість	бали
монотонність	рівень різноманітності, бали
змінність	робота в нічний час
режим праці та відпочинку	тривалість і розподіл перерв на відпочинок, хв
<i>Травмонебезпечність (вибухонебезпека, пожежонебезпека, безпека травмування частинами машин й обладнанням, що рухається)</i>	Ступень небезпеки, бал
3.Естетичні	
<i>Гармонійність у робочій зоні світло-кольорової композиції, звукового середовища</i>	Естетичний рівень*
<i>Ароматичність запахів повітряного середовища</i>	Ступінь ароматичності*
<i>Гармонійність робочих поз і трудових рухів</i>	Траєкторія, ритм, обережність*
4.Соціально-психолгічні**	
<i>Спорідненість колективу</i>	Рівень взаємозаміни в процесі праці, товариської взаємодопомоги, дисципліна праці, бали
<i>Характер між групових стосунків у колективі</i>	Рівень конфліктності

Примітка: *Експертна оцінка, ** Соціометрична оцінка.

Отже, несприятливий вплив на людину санітарно-гігієнічних факторів призводить до відволікання внутрішніх ресурсів працюючого від основного трудового процесу, несприятливо впливає на психофізіологічний стан людини, її працездатність і, як слідство, відбивається на техніко-економічних показниках виробництва.

Лекція 4 Система і моделі управління охороною праці в Україні

4.1 Напрями управління охороною праці

Система управління охороною праці спрямована на реалізацію положень Конституції та Законів України щодо забезпечення охорони життя й здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, належних умов для формування у працівників свідомого ставлення до особистої безпеки та безпеки оточуючих, запровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління в галузі охорони праці.

Управління охороною праці – це підготовка, прийняття та реалізація правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Необхідність визначення основних напрямів управління охороною праці зумовлюється реальними політичними та соціально-економічними процесами, а саме:

- структурними змінами в економіці, розвитком процесів роздержавлення, утворенням нових форм та методів господарювання, суттєвим збільшенням кількості суб'єктів господарської діяльності різних форм власності, особливо у середньому та малому бізнесі, та, зокрема, фізичних осіб (найману працю), що значно ускладнює управління охороною праці традиційними методами і потребує переведення його на якісно новий рівень;
- проведення адміністративної реформи в Україні;
- переходом міністерств, інших центральних органів виконавчої влади від галузевого принципу управління до функціонального;
- скороченням або повною ліквідацією служб охорони праці, низькою ефективністю їх діяльності, зумовленою, як правило, відсутністю кваліфікованих фахівців з охорони праці;
- відсутністю системи підготовки у навчальних закладах фахівців з охорони праці;
- недостатньою взаємодією між органами, які здійснюють функції управління охороною праці, відсутністю належного розмежування їх функцій;
- незадовільним станом безпеки та умов праці у суспільному виробництві, особливо на невеликих підприємствах, що пов'язане з пріоритетом результатів виробничої діяльності відносно дотримання вимог охорони праці;
- високим рівнем аварійності, виробничого травматизму і професійної захворюваності;
- зростаючою кількістю фізично зношеного і морально застарілого обладнання, машин, механізмів, які не відповідають вимогам безпеки, що збільшує вірогідність аварій і нещасних випадків на виробництві;

- відсутністю належного забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту;
- значною кількістю робочих місць, що не відповідають вимогам санітарно-гігієнічних норм;
- недостатньо свідомим ставленням до питань охорони праці більшості власників підприємств із недержавною формою власності;
- щорічним зростанням загальної суми витрат на фінансування пільгових пенсій із трудового каліцтва, відшкодування працівникам, заподіяної шкоди на виробництві;
- недостатнім інформаційним забезпеченням населення з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих;
- запровадженням нової системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що потребує створення передумов для ефективної взаємодії державних органів та Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань в Україні (далі – ФССНВ);
- інтеграцією України у світове співтовариство;
- відсутністю належного фінансування заходів, пов'язаних з реалізацією державної політики у сфері охорони праці;
- послабленням адміністративного та громадського контролю за станом охорони праці.

Метою впровадження основних завдань охорони праці є реалізація конституційного права працівників на належні, безпечні та здорові умови праці шляхом:

- створення і забезпечення функціонування державної, галузевих, регіональних систем управління охороною праці та системи управління охороною праці підприємств, організацій, установ з метою комплексного вирішення завдань охорони праці;
- розмежування підприємств за сферами управління охороною праці між регіональними та галузевими органами управління охороною праці;
- застосування економічних методів управління охороною праці;
- підвищення ролі роботодавця щодо створення системи управління охороною праці на підприємстві (або вдосконалення вже існуючої) та забезпечення на кожному робочому місці безпечних і здорових умов праці;
- зміни підходів до формування нормативно-правової бази про охорону праці з урахуванням міжнародної практики;
- наукового забезпечення управління охороною праці;
- пріоритетної підтримки наукових досліджень, спрямованих на розвиток охорони праці, та впровадження результатів науково-дослідних робіт у практику;
- удосконалення системи мотивації діяльності посадових осіб органів державного управління охороною праці, роботодавців – за створення безпечних і нешкідливих умов праці, працівників – за додержання вимог охорони праці;
- економічної зацікавленості в безпечних умовах праці;

- створення оптимального механізму взаємодії органів державного управління охороною праці та Фонду соціального страхування від нещасних випадків;
- розмежування напрямів діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами Держпраці та регіональними відділеннями Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;
- укомплектування органів державного управління охороною праці та нагляду за охороною праці, служб охорони праці підприємств кваліфікованими фахівцями з охорони праці;
- відновлення й удосконалення системи підготовки і перепідготовки у навчальних закладах фахівців з охорони праці;
- створення чіткої системи обліку, аналізу стану безпеки й умов праці в державі;
- удосконалення системи довідково-інформаційного забезпечення в галузі охорони праці на основі інформаційних комп'ютерних мереж;
- створення ефективної системи фінансування заходів з охорони праці.

4.2 Державна політика управління охороною праці

Державна політика управління охороною праці визначена в Законі України «Про охорону праці» і ґрунтується на принципі пріоритетності життя людини відносно результатів виробничої діяльності.

Державне управління охороною праці здійснюється шляхом сукупності скоординованих дій, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці, таких структур: органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці.

Управління охороною праці на всіх рівнях – державному, регіональному, галузевому, на рівні підприємств і підприємців – базується на законодавчих і нормативно-правових актах про охорону праці.

Подолання кризових явищ у сфері охорони праці потребує проведення комплексу невідкладних та першочергових державних заходів.

Державні заходи мають передбачати:

- забезпечення реалізації Національної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища шляхом упровадження системи багатоканального фінансування;
- створення такої нормативно-правової бази з охорони праці, яка б відбивала реформування економічних відносин і забезпечувала економічну доцільність робіт без порушення вимог законодавства про охорону праці;
- удосконалення дозвільної системи та системи ліцензування певних видів діяльності для забезпечення контролю за розробкою й упровадженням безпечних технологій, засобів захисту працівників тощо;

– розроблення й упровадження ефективного механізму взаємодії органів державного управління охороною праці та Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;

– створення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з охорони праці, забезпечення належного рівня освіти працівників з питань охорони праці;

– вжиття заходів, що сприяють зацікавленості роботодавця у створенні на підприємстві здорових і нешкідливих умов праці шляхом заснування спеціальної номінації в конкурсі «Кращий роботодавець року», оприлюднення через ЗМІ позитивного досвіду роботи з охорони праці кращих підприємств, створення районних і міських відповідних дощок пошани тощо;

– формування свідомого ставлення дітей, населення, працівників до питань охорони праці шляхом інформаційно-роз'яснювальної роботи через ЗМІ;

– налагодження інформаційного забезпечення у галузі охорони праці на основі використання інформаційних комп'ютерних мереж;

– підвищення рівня компетентності у правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та медико-профілактичних питаннях працівників органів управління охороною праці регіонального та галузевого рівнів, а також сторін соціального партнерства, які формують об'єкти управління охорони праці в розділі «Охорона праці» колективного договору регіональних і галузевих угод;

– активізацію участі профспілок у формуванні та реалізації системи управління охороною праці на регіональному, галузевому рівнях та на рівні підприємства;

– забезпечення належного громадського контролю з боку професійних спілок за дотриманням законодавства про охорону праці через виборні органи і представників профспілок та уповноважених найманими працівниками осіб на підприємстві.

До першочергових завдань у сфері управління охороною праці належать:

– подальше вдосконалення і нормативно-правове укріплення системи державного управління охорони праці, необхідність якого визначається тим, що створена раніше й достатньо ефективна у стабільних умовах система державного управління охороною праці почала давати збої в умовах динамічного розвитку соціально-економічних процесів у суспільстві та реформування центральних органів виконавчої влади;

– удосконалення взаємодії між органами, які здійснюють функції управління охороною праці, та страховими експертами з охорони праці, з'ясування функцій та обов'язків Фонду соціального страхування від нещасних випадків, покладених на страхових експертів з охорони праці;

– створення умов для забезпечення ефективної взаємодії всіх соціальних партнерів, сприяння розвитку соціального партнерства у сфері охорони праці;

– підвищення ролі профспілок, активізація їх діяльності у сфері охорони праці;

- активізація участі працівників та громадських структур (у тому числі уповноважених трудових колективів) у вирішенні питань охорони праці;
- забезпечення реалізації прав працюючих на відшкодування шкоди у випадку виробничого травматизму, активне впровадження системи соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань, опрацювання пропозицій щодо вдосконалення національної системи страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- формування більш відповідального ставлення до питань охорони праці з боку керівників усіх підприємств, установ, організацій, підвищення статусу служб охорони праці, недопущення їх ліквідації або скорочення кількості працівників цих служб;
- прискорення перегляду нормативної бази в галузі охорони праці з метою її актуалізації;
- підвищення професійного рівня працівників служб охорони праці;
- підготовка фахівців, спроможних у нових економічних і правових умовах на високому рівні опрацьовувати нормативно-правові акти;
- створення системи інформаційного забезпечення підприємств нормативно-правовими актами з питань охорони праці;
- урахування всіх факторів, що спричиняють виробничий травматизм і професійні захворювання. У цьому плані вирішальною є реалізація заходів, передбачених Національними програмами.

4.3 Реформування у сфері управління охороною праці

Організаційна структура державного управління охороною праці

Концепція розвитку МОП передбачає збереження наступної багаторівневої структури державного управління охороною праці:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений урядовий орган державного управління охороною праці (далі – Держпраці);
- на регіональному рівні – Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;
- на галузевому рівні – міністерства та інші центральні органи виконавчої влади.

Кабінет Міністрів України забезпечує реалізацію державної політики щодо управління охороною праці через Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення.

Рішення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення мають бути обов'язковими для виконання всіма органами, які здійснюють державне управління охороною праці по всій вертикалі. При визначенні державної політики щодо управління охороною праці на регіональному та галузевому рівнях рішення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення та Держпраці в межах своєї компетенції мають бути пріоритетними та обов'язковими для виконання всіма органами, що здійснюють управління охороною праці на регіональному та галузевому рівнях.

З метою наукового забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці створено Національний науково-дослідний інститут охорони праці (далі – ННДІОП), який проводить наукові дослідження з питань безпеки праці та виробничого середовища, управління й нагляду за охороною праці, координує роботу в науково-технічній сфері охорони праці, а саме:

- розробляє проекти національних та інших державних науково-технічних програм з проблем охорони праці, а також заходи щодо їх реалізації;
- опрацьовує проекти законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці, стандартів з безпеки праці;
- вивчає, узагальнює досвід щодо організації навчання та пропаганди охорони праці, розробляє заходи щодо їх удосконалення;
- проводить науково-технічні роботи для вирішення завдань і створення безпечних і нешкідливих умов праці, зниження рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працівників тощо;
- розробляє економічні методи управління охороною праці;
- створює автоматизовані інформаційні системи охорони праці, відповідні бази й банки даних;
- виконує аналіз випадків виробничого травматизму, профзахворюваності та аварійності;
- здійснює інформаційне забезпечення в галузі охорони праці, готує аналітичні огляди про стан і перспективи галузі, наукові, методичні й інформаційні видання;
- організовує й проводить конференції, симпозіуми, семінари, виставки, конкурси тощо.

Управління охороною праці на регіональному рівні здійснюють:

- в Автономній Республіці Крим – Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- в областях, містах Києві та Севастополі – обласні Київська й Севастопольська міські державні адміністрації;
- у районах – районні державні адміністрації;
- у селах, селищах, містах – виконавчі органи відповідних рад.

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації реалізують державну політику у сфері охорони праці у межах своїх повноважень та на відповідних територіях, враховуючи пріоритетність рішень Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення та Держпраці. Повноваження регіональних органів управління охороною праці та безпечної життєдіяльності стосовно підприємств території необхідно чітко визначити і функціонально розмежувати з повноваженнями інших органів державного управління охороною праці шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів.

До сфери діяльності регіональних органів управління охороною праці та безпечної життєдіяльності належать об'єкти комунальної власності, інші об'єкти господарювання недержавної форми власності, в першу чергу

підприємства малого та середнього бізнесу, розташовані на відповідній території.

Функції регіональних органів управління охороною праці та безпечної життєдіяльності стосовно суб'єктів підприємницької діяльності, в першу чергу стосовно малих та інших підприємств з недержавною формою власності полягають у наданні організаційно-методичної допомоги та забезпеченні контролю за додержанням вимог законодавства про охорону праці і здійснюються у взаємодії з регіональними управліннями Фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

З метою допомоги невеликим підприємствам, для яких створення служб охорони праці зі штатними працівниками є неможливим, слід забезпечити належні правові та організаційні передумови для залучення на договірних засадах сторонніх фахівців для вирішення проблем охорони праці. Необхідно сформуванати ринок відповідних послуг, зокрема розширити мережу добровільних об'єднань фахівців з охорони праці, які на підставі одержаних ними ліцензій могли б забезпечити якісне обслуговування невеликих підприємств на їх замовлення.

Органи місцевого самоврядування проводять такі заходи з управління охороною праці:

- реалізують державну політику у сфері охорони праці;
- затверджують і забезпечують реалізацію цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного й культурного розвитку регіонів у межах відповідних територій;
- відстежують ефективність дії чинного законодавства з охорони праці, здійснюють контроль за його додержанням і подають пропозиції щодо його вдосконалення; запроваджують механізм соціального моніторингу з цих питань;
- забезпечують формування та реалізацію додаткових соціальних гарантій стосовно охорони праці в колективних договорах шляхом надання методичної допомоги;
- беруть участь у розробці регіональної угоди, сприяють прийняттю сторонами угоди зобов'язань із забезпечення додаткових соціальних гарантій охорони життя і здоров'я працівників, їх соціального захисту в цій сфері.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують додержання вимог щодо охорони праці на об'єктах житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, а також іншими суб'єктами господарювання, які зареєстровані або розташовані на території відповідних рад, крім суб'єктів державної форми власності.

Управління охороною праці на галузевому рівні здійснюють міністерства та інші центральні органи виконавчої влади стосовно підприємств, що належать до сфери їх управління. У міністерствах та інших центральних органах

виконавчої влади мають створюватися служби охорони праці, завдання й функції яких визначаються відповідним положенням.

4.4 Завдання та функції управління охороною праці

Основними завданнями управління охороною праці:

1) опрацювання заходів щодо здійснення державної політики з охорони праці на регіональному та галузевому рівнях;

2) підготовка, прийняття та реалізація заходів, спрямованих на забезпечення:

- належних, безпечних і здорових умов праці;
- утримання в належному стані виробничого устаткування, будівель і споруд, інженерних мереж, безпечного ведення технологічних процесів;
- необхідних засобів індивідуального захисту для працівників;
- організації і проведення навчання працівників з питань охорони праці;
- пропаганди охорони праці;
- обліку, аналізу та оцінки стану умов і безпеки праці;
- професійного добору працівників окремих спеціальностей;
- страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та профзахворювань;

3) організаційно-методичне керівництво на регіональному та галузевому рівнях;

4) стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;

5) широке впровадження позитивного досвіду у сфері охорони праці.

Основні функції управління охороною праці:

а) організація та координація робіт у галузі охорони праці;

б) облік, аналіз та оцінка показників стану умов та безпеки праці;

в) планування та фінансування робіт;

г) контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці.

Нормативно-правове забезпечення управління охороною праці має вдосконалюватися у таких напрямках:

– необхідно продовжити перебудову чинної нормативно-правової бази з охорони праці з урахуванням сучасних умов, вимог законодавства України, міжнародних або європейських норм;

– проаналізувати стан нормативно-правової бази, визначити пріоритети щодо черговості перегляду нормативно-правових актів з охорони праці;

– необхідно забезпечити розробку та реалізацію в кожній галузі перспективних і поточних планів нормотворчої діяльності та опрацювання проектів НПАОП на рівні сучасних вимог;

– на допомогу суб'єктам малого й середнього бізнесу ННДІОП опрацьовує довідково-методичні матеріали з питань охорони праці.

Ця галузь діяльності СУОП регулюється законами і спеціальними положеннями. Розробляє і приймає нові закони Верховна Рада України, а

державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти – органи державного нагляду й управління охороною праці.

Перелік чинних державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів наведено у реєстрі Державних нормативних актів з охорони праці, що включає правила, стандарти, положення, норми, переліки, статuti й інші документи.

Нині проводиться робота з перебудови чинної нормативно-правової бази з урахуванням сучасних умов, вимог законодавства, міжнародних і європейських норм. Відчувається недостатність довідково-методичних матеріалів з питань охорони праці для суб'єктів малого і середнього бізнесу.

Навчання працівників охорони праці.

Першочерговим у системі управління охороною праці є забезпечення органів державного управління охорони праці та служб охорони праці підприємств, установ, організацій *кваліфікованими фахівцями* з охорони праці.

Належна кваліфікація й обізнаність усіх працівників із питань охорони праці є запобіжником ризику отримати виробничу травму чи професійне захворювання. Тому у процесі реформування управління охороною праці одним із найбільш пріоритетних напрямів є підвищення рівня знань працівників із цих питань, що має забезпечуватися у закладах освіти і безперервно шляхом навчання працівників у процесі їх трудової діяльності.

Для підвищення рівня знань фахівців із питань охорони праці необхідно:

- удосконалити навчальні програми з питань охорони праці, впровадити нові форми і методи навчання, зокрема навчання за модульною системою;

- опрацювати проект положення «Про підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників системи Держпраці»;

- розробити й реалізувати комплекс заходів щодо визначення пріоритетних питань у навчальних програмах при підготовці та підвищенні кваліфікації державних інспекторів з охорони праці з урахуванням наукових досліджень, досягнень та технічних рішень щодо створення безпечних умов праці в галузях виробництва.

Інформаційне забезпечення в галузі охорони праці.

Воно має здійснюватися органами управління охороною праці на всіх рівнях і потребує вдосконалення шляхом визначення та поширення міжнародного й вітчизняного досвіду щодо пропаганди безпечних методів і засобів праці, вирішення інших актуальних питань у цій сфері із залученням сучасних інформаційних технологій, ЗМІ, оперативного розповсюдження посібників, пам'яток, методик, листівок відповідного спрямування.

ННДІОП має забезпечити збирання, обробку й доведення до кожного підприємства незалежно від сфери управління (галузевого чи регіонального рівня) інформації з питань управління та нагляду за охороною праці.

Забезпечення безпечності виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель і споруд тощо. Для зниження ризиків, пов'язаних із виробничим устаткуванням, технологічними процесами, будівлями й спорудами, необхідно:

- переглянути нормативну базу, що регламентує безпечність виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель і споруд, привести її у відповідність до вимог директив Європейського Союзу;
- удосконалити порядок проведення експертизи устаткування, технологічних процесів, будівель і споруд на їх відповідність вимогам безпеки з урахуванням міжнародних та європейських норм;
- ужити заходів щодо виведення з експлуатації (поетапно) морально застарілого і фізично зношеного виробничого устаткування, будівель, споруд тощо.

Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ). Враховуючи те, що протягом останніх років організація виробництва ЗІЗ в Україні не дає очікуваних результатів, необхідно докорінно переглянути підхід до вирішення цієї проблеми, використовуючи досвід Білорусі, Литви, Латвії, Росії. Для цього слід упровадити на території України ЗІЗ, які вже отримали відповідний міжнародний сертифікат, виробників ЗІЗ у державі зорієнтувати виключно на ті, впровадження у виробництво яких є економічно вигідним. Доцільно вивчити питання щодо заснування в Україні спільних з іноземними представництвами підприємств із виробництва таких ЗІЗ, які б відповідали вимогам європейських норм і мали відповідні міжнародні сертифікати.

Крім того, необхідно:

- переглянути норми забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, врахувати при цьому появу нових професій, видів робіт і технологій;
- посилити контроль за забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту;
- сприяти поширенню інформації щодо розробок нових видів ЗІЗ, забезпечення інспекторського складу сучасними зразками засобів захисту з метою пропаганди їх використання.

Професійний відбір.

У цьому напрямі діяльності необхідно:

- розробити і впровадити у провідних галузях суспільного виробництва системи професійного психофізіологічного добору фахівців, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки;
- розробити списки професій із відповідними критеріями й показниками щодо професійної придатності;
- запровадити науково обґрунтовану систему тестування працівників та їх медичного обстеження на професійну відповідність.

У перехідний період, поки зазначена система тестування ще не впроваджена, має бути забезпечене належне медичне обстеження працівників на відповідність професії.

Облік, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці.

Для вирішення питань, пов'язаних із обліком, аналізом та оцінкою стану умов та безпеки праці, слід:

– опрацювати (удосконалити) і забезпечити впровадження єдиної державної статистичної звітності щодо обліку, аналізу та оцінки стану безпеки й умов праці;

– законодавчо врегулювати звітність щодо обліку, аналізу та оцінки стану безпеки й умов праці підприємств недержавної форми власності;

– надати матеріальну підтримку ННДІОП шляхом включення до державного бюджету витрат, пов'язаних із проведенням обґрунтованого аналізу стану охорони праці, наглядової діяльності та їх взаємозв'язку, опрацюванням періодичних аналітичних матеріалів щодо стану охорони праці в Україні.

Планування робіт з охорони праці.

Планування таких робіт має здійснюватися з урахуванням результатів аналізу й оцінки стану охорони праці, визначення пріоритетних напрямів діяльності.

Фінансування робіт з охорони праці.

Необхідно створити належне правове підґрунтя і забезпечити фінансування заходів з охорони праці на державному, галузевому і регіональному рівнях за рахунок коштів:

а) Фонду соціального страхування від нещасних випадків, виділених на профілактику виробничого травматизму й профзахворювань;

б) державного бюджету і місцевих бюджетів – для часткового фінансування (разом із коштами Фонду соціального страхування від нещасних випадків) Національної, галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища або інших цільових програм з охорони праці, а також заходів з охорони праці, передбачених програмами соціально-економічного і культурного розвитку України та її адміністративно-територіальних одиниць; при цьому кошти на охорону праці в державному й місцевих бюджетах виділяються окремими рядками;

в) інших джерел фінансування, не заборонених законодавством. Система контролю за витрачанням коштів, виділених на охорону праці на рівні підприємства, має бути вдосконалена таким чином, щоб забезпечити їх спрямування за цільовим призначенням відповідно до Переліку заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Лекція 5 Управління охороною праці у галузях промисловості, на регіональному та державному рівнях

5.1 Організаційна структура СУОП і критерії ефективності її функціонування

В нашій країні передбачено управління охороною праці як на державному, так і на галузевому, регіональному і виробничому рівнях.

У спрощеному вигляді будь-яка система управління – це сукупність суб'єкта управління та об'єкта управління, що знаходяться у певному середовищі та інформативно зв'язані між собою. В суб'єкті управління можна виділити два органи – управляючий 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.

Таким чином, система управління охороною праці (далі – СУОП) – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління (рис. 5.1), 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 головним джерелом зовнішньої інформації, що надходить до СУОП.

Відповідно до Закону «Про охорону праці» суб'єктом управління охороною праці в Україні є:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений урядовий орган державного управління охороною праці – державний комітет із нагляду за охороною праці, що входить до складу Кабінету Міністрів (Держпраці).

Об'єктом управління є машини, механізми, технологічні процеси, підприємства, галузі промисловості, сфери людської діяльності тощо. Елементами управління станом цього об'єкта є: проведення контролю стану об'єкта, визначення необхідного завдання, порівняння із завданням, вироблення управлінських дій, реалізація управлінських дій, контроль виконання управлінських дій (зворотний зв'язок) та ін.

Розглядаючи управління охороною праці із зазначених позицій, вважають, що система управління охороною праці (СУОП) є сукупністю самої системи охорони праці та елементів управління її станом. Іншими словами, управління охороною праці – це підготовка, прийняття і реалізація системи заходів із забезпечення охорони життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

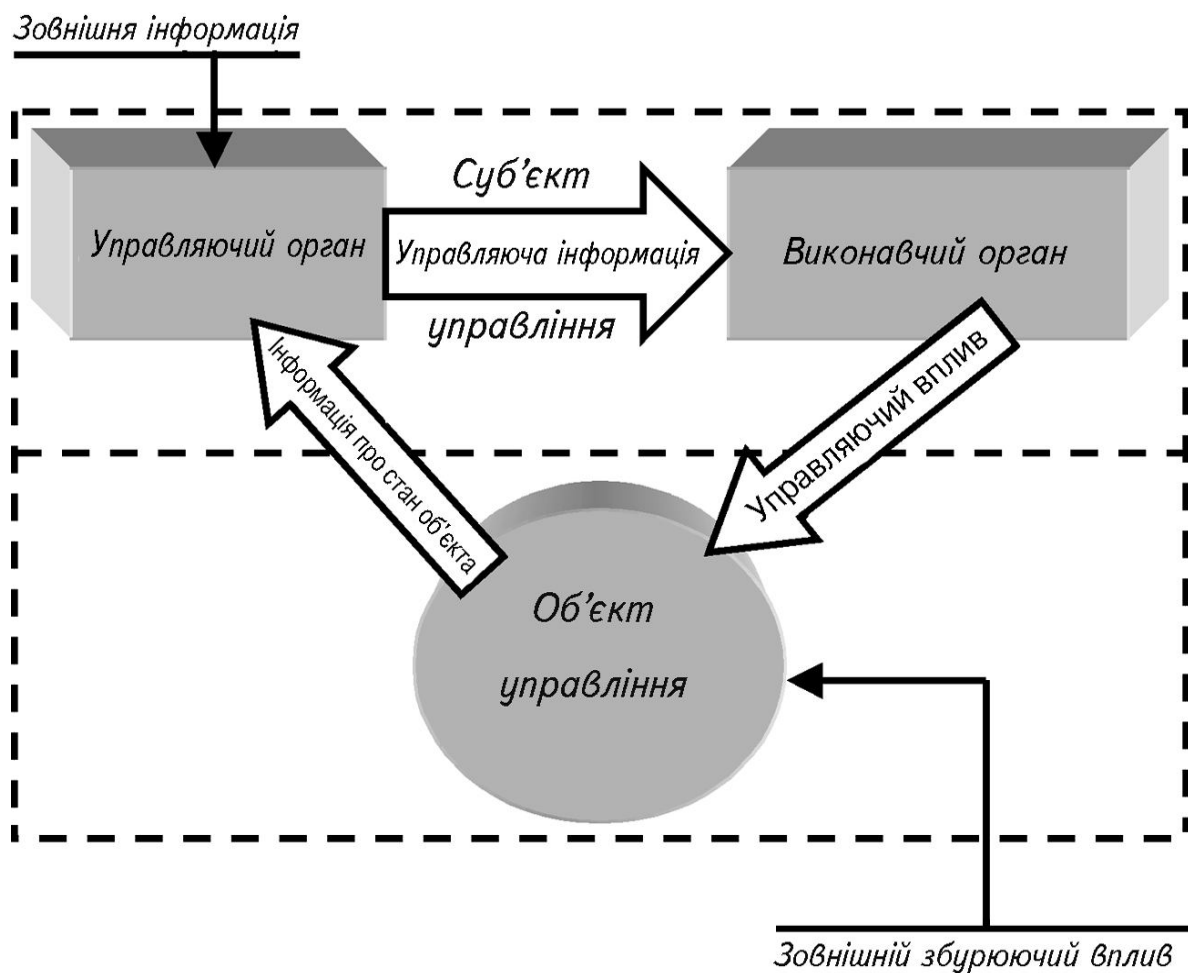


Рисунок 5.1 – Структурна схема системи управління

Разом з тим СУОП виступає як функціональна підсистема системи управління всім господарським комплексом України в цілому. Розглядаючи систему управління охороною праці в державному масштабі, слід зазначити такі її особливості, як складність і багато зв'язковість системи СУОП на конкретному об'єкті багаторівневої системи управління, де найвищим рівнем є державне управління, а нижчим – управління охороною праці на конкретній ділянці чи в конкретному цеху підприємства. Залежно від форми власності та відомчої підпорядкованості об'єкта проміжні ступені управління можуть виступати як відомче, регіональне управління, а також управління на рівні підприємства, об'єднання тощо. Узагальнена блок-схема СУОП на державному рівні наведена на рисунку 4.1.

Оцінювання стану охорони праці проводять за великою кількістю показників. Для їх узагальнення встановлено єдиний показник – узагальнюючий критерій оцінки якості об'єкта управління (далі – ЯОУ).

Самі управлінські дії відрізняються одна від одної як за змістом, так і за формою їх реалізації. Однак кожен з них можна врешті-решт оцінити розміром витрат на виконання цієї дії у грошовому вираженні (далі – ГВ). Тоді у класичному вигляді *ефективність управлінських дій E* оцінюється зміною ЯОУ на одиницю ГВ:

$$E = d(\text{ЯОУ})/d(\text{ГВ}).$$

Як засвідчує практика, управлінські дії щодо охорони праці завжди обмежені. Ці обмеження можуть бути пов'язані з відсутністю необхідних технічних засобів, площ, людських ресурсів, відповідного рівня культури і підготовки персоналу тощо.

В умовах переходу України до ринкових умов якнайчастіше трапляється обмеження коштів, що виділяються на охорону праці. Тому основне завдання удосконалення СУОП в умовах реформування економіки полягає в тому, щоб за існуючих рівнів обмежень управлінських дій забезпечити їх максимальну ефективність.

Оптимальні обсяги коштів, що витрачаються на охорону праці, мають вибиратися, виходячи з умов забезпечення максимальної ефективності дій, спрямованих на управління народногосподарським комплексом, а в кризових умовах розвитку держави – за умов забезпечення мінімального зниження величини валового національного продукту при збереженні необхідного мінімуму соціальних гарантій працівникам.

Вирішення цих завдань може бути досягнуте шляхом оптимального розподілу наявних людських і фінансових управлінських ресурсів, правильного вибору числа та якості управлінського персоналу, прийняття обґрунтованих, близьких до оптимальних, управлінських рішень. Найважливіше значення має при цьому наявність повної, об'єктивної інформації про стан об'єкта управління та розроблених і науково обґрунтованих методів її обробки і прийняття управлінських рішень, що неможливе без створення сучасних інформаційних систем у галузі охорони праці.

5.2. Управління охороною праці на державному рівні

Відповідно до закону «Про охорону праці» управління охороною праці на державному рівні здійснює створена при Кабінеті Міністрів Національна Рада з питань безпеки життєдіяльності, що розробляє і проводить заходи зі створення цілісної системи державного управління охороною життя людей на виробництві і профілактики побутового травматизму, організовує й забезпечує контроль за виконанням законодавчих актів, координує діяльність центральних і місцевих органів виконавчої влади у сфері охорони життя людей. Очолює Національну Раду з питань безпеки життєдіяльності перший віце-прем'єр-міністр України. Рішення Національної Ради та її бюро, прийняті в межах їхньої компетенції, обов'язкові для центральних і місцевих органів державної виконавчої влади, підприємств, організацій та громадян.

Повноваження Кабінету Міністрів України щодо охорони праці:

- забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;*
- визначає функції міністерств, інших центральних органів державної виконавчої влади щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці та нагляду за охороною праці;*
- подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;*
- встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.*

Для розробки і реалізації цілісної системи державного управління охороною праці при Кабінеті Міністрів України створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Національна рада виконує такі функції:

- створює єдину систему державного управління охороною праці;*
- вносить до розгляду Кабміну пропозиції щодо вдосконалення цієї системи;*
- організовує і забезпечує контроль за виконанням загальнодержавних актів та рішень уряду з питань охорони праці;*
- розробляє загальнодержавну програму і законопроекти з питань охорони праці, вносить пропозиції щодо вдосконалення законодавства з цих питань;*
- координує діяльність центральних і місцевих органів державної виконавчої влади з питань охорони праці, організовує перевірки діяльності їх у сфері праці;*
- бере участь у міжнародній співпраці з питань безпеки життєдіяльності та охорони праці, сприяє вивченню, узагальненню і поширенню досвіду з охорони праці, здійснює контроль за виконанням укладених договорів.*

Загальнодержавні завдання та функції управління охороною праці покладені на ряд структурних органів Кабінету Міністрів.

Державний комітет з нагляду за охороною праці (Держпраці) є урядовим органом державного управління, що діє в складі Кабінету Міністрів.

Основні завдання Держпраці за охороною праці:

- комплексне управління охороною праці на державному рівні;*
- реалізація державної політики у сфері охорони праці та виробничої безпеки, державний нагляд за дотриманням вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів, що стосуються безпеки, гігієни праці виробничого середовища, а також за проведенням робіт, пов'язаних із геологічним вивченням надр, їх охороною, використанням і переробкою мінеральної сировини;*
- проведення експертизи проектної документації та видача дозволів на введення в експлуатацію нових і реконструйованих підприємств, об'єктів і засобів виробництва підвищеної небезпеки.*

Міністерство охорони здоров'я України – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, що здійснює управління, нагляд і контроль за дотриманням санітарного законодавства та забезпеченням охорони здоров'я працівників, санітарного й епідеміологічного благополуччя населення.

Міністерство праці та соціальної політики України виконує державну експертизу умов праці, контроль за якістю проведення атестації робочих місць, установлює їхню відповідність чинним нормативним актам з охорони праці.

Міністерство надзвичайних ситуацій України здійснює державне управління у сфері пожежної безпеки.

Міністерство екології та природних ресурсів є спеціально уповноваженим державним органом управління у сфері ядерної безпеки.

5.3 Повноваження Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держпраці)

Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (до 2005 року Держнаглядохоронпраці) є урядовим органом державного управління, який діє у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, Положенням, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2005 р. № 1090.

Згідно з повноваженнями у сфері управління охороною праці Держпраці:

– здійснює комплексне управління охороною праці та контролює виконання функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування;

– бере участь у формуванні державної політики у сфері охорони праці та забезпечує її реалізацію у цій галузі;

– координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів господарювання у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, промислової безпеки, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення та об'єктами підвищеної небезпеки;

– розробляє разом з міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, всеукраїнськими об'єднаннями роботодавців та профспілок проект загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

– проводить державну реєстрацію великотоннажних автомобілів та інших технологічних транспортних засобів, що не підлягають експлуатації у вулично-дорожній мережі загального користування, та реєструє підіймальні споруди, парові і водогрійні котли, посудини, що працюють під тиском,

трубопроводи пари та гарячої води, об'єкти нафтогазового комплексу та інші об'єкти;

– визначає порядок проведення навчання і перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці, погоджує навчальні плани і програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці, видає дозволи на проведення навчання посадових осіб та працівників з питань охорони праці;

– проводить у межах своїх повноважень розслідування аварій, групових нещасних випадків, нещасних випадків з тяжкими та смертельними наслідками на виробництві;

– веде облік аварій та оперативний облік потерпілих внаслідок нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким випадкам;

– організовує роботу з сертифікації засобів індивідуального захисту працівників, підготовки, атестації та сертифікації фахівців з державного контролю та систем управління охороною праці, приймає участь у проведенні аудиту з питань охорони праці;

– бере участь у прийнятті в експлуатацію виробничих об'єктів та об'єктів соціально-культурного призначення;

– веде державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки;

– бере участь у проведенні експертизи проектів будівництва (реконструкції, технічного переоснащення) підприємств і виробничих об'єктів, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працівників на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та промислової безпеки;

– готує пропозиції щодо вдосконалення системи обліку, звітності та державної статистики з питань охорони праці, промислової безпеки;

– бере участь у підготовці проектів міжнародних договорів України, готує в межах своєї компетенції пропозиції щодо укладання, денонсації таких договорів;

– виконує інші функції відповідно до покладених на нього завдань.

Рішення Держпраці з питань охорони праці, що належать до його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами державної виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, місцевими радами народних депутатів та підприємствами.

5.4 Структура органів управління охороною праці в галузях промисловості

Структура органів управління охороною праці в галузях промисловості встановлюється положенням про систему управління охороною праці міністерства, концерну, корпорації та іншого об'єднання підприємств, утвореного за галузевим принципом, що узгоджується з Держпраці за охороною праці. Організаційна структура органів управління охороною праці залежить від специфіки галузей промисловості, структури галузевих органів

управління, існуючих традицій, зв'язків, що склалися в роботі, та сформованих відносин між керівними структурами.

У центральному апараті міністерства створюється служба охорони праці, яка підпорядковується першому заступнику міністра, керівникові концерну, корпорації та інших об'єднань підприємств. Служба охорони праці виконує такі основні функції:

- розробляє ефективну цілісну систему управління охороною праці;*
- проводить оперативно-методичне керівництво всією роботою з охорони праці в галузі;*
- організовує забезпечення підприємств та об'єднань галузі правилами, стандартами, положеннями, інструкціями й іншими нормативними документами з охорони праці;*
- організовує облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань та аварій у галузі, а також збитку від цих подій.*

Служба охорони праці комплектується, як правило, фахівцями наступного профілю:

- інженерами відповідної спеціальності;*
- фахівцями з питань гігієни праці;*
- юристами, що спеціалізуються на питаннях законодавства про охорону праці.*

При службах охорони праці можуть створюватися лабораторії, які контролюють наявність на робочих місцях шкідливих виробничих факторів.

5.5 Повноваження міністерств та центральних органів державної виконавчої влади щодо охорони праці

Міністерство праці і соціальної політики:

- здійснює державну експертизу умов праці;*
- визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам про охорону праці;*
- бере участь у розробці нормативних актів з охорони праці.*

Міністерство охорони здоров'я:

- розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях і в межах робочої зони об'єктів;*
- розробляє санітарні норми щодо нормативів і методик визначення показників шкідливих факторів;*
- здійснює контроль за виконанням вимог гігієни праці і виробничого середовища;*
- розробляє методiku проведення атестації робочих місць на їхню відповідність нормативним актам про охорону праці та з оцінки тяжкості роботи тощо.*

Інші міністерства та центральні органи державної виконавчої влади:

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

- розробляють і реалізують комплексні заходи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці і виробничого середовища в галузі;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств в галузі охорони праці;
- укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з поліпшення умов і безпеки праці;
- фінансують опрацювання і перегляд нормативних актів про охорону праці;
- організують у встановленому порядку навчання і перевірку знань та норм охорони праці керівними працівниками і спеціалістами галузі;
- створюють у разі необхідності професійні воєнізовані аварійно-рятувальні формування, що діють відповідно до типового положення, затвердженого Державним комітетом України з нагляду за охороною праці;
- здійснюють внутрівідомчий контроль за станом охорони праці.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в центральному апараті міністерств та інших центральних органах державної виконавчої влади створюються служби з охорони праці.

5.6 Управління охороною праці на регіональному рівні

Основні завдання з управління охороною праці на регіональному рівні в межах відповідної території згідно з Законом «Про охорону праці» покладені на місцеві державні адміністрації та ради народних депутатів, які:

- забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;
- організують за необхідності регіональні аварійно-рятувальні формування;
- здійснюють контроль за дотриманням нормативних актів з охорони праці;
- створюють за необхідності фонди охорони праці.

Для виконання названих функцій місцеві органи влади створюють відповідні структурні підрозділи – служби охорони праці місцевих державних адміністрацій і міських виконавчих рад.

Служба охорони праці є структурним підрозділом місцевого органу виконавчої влади, що створюється головою державної адміністрації.

Свою діяльність у галузі охорони праці служба проводить із підприємствами, установами й організаціями, розташованими в межах відповідної території, але насамперед з тими, які належать до сфери управління державної адміністрації – підприємствами недержавних форм власності. Це в першу чергу об'єкти комунальної власності, підприємства малого і середнього бізнесу, розташовані на відповідній території.

Служба охорони праці разом з іншими структурними підрозділами державної адміністрації виконує такі основні функції:

- розробляє ефективну цілісну регіональну систему попередження травматизму невиробничого характеру, організовує пропаганду й інформаційне забезпечення з цих питань;

- готує пропозиції щодо впровадження у виробництво досягнень науки і техніки, які забезпечують підвищення рівня профілактики травматизму невиробничого характеру, і подає їх на розгляд державній адміністрації;

- проводить оперативно-методичне управління з охорони праці;

- одержує дані про підприємства, що проходять державну реєстрацію відповідно до встановленого порядку;

- організовує забезпечення підприємств та об'єднань регіону правилами, стандартами, положеннями, інструкціями й іншими нормативними документами з охорони праці;

- організовує облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань та аварій у регіоні, а також збитку від цих подій;

- допомагає підприємствам регіону в організації роботи з охорони праці;

- сприяє впровадженню на підприємствах регіону досягнень науки і техніки, прогресивних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників, які б забезпечували зниження травматизму, аварійності в регіоні та були спрямовані на створення безпечних і нешкідливих умов праці;

- координує роботи з охорони праці з регіональним Фондом соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві;

- розглядає листи, заяви і скарги працівників із питань охорони праці;

- сприяє поширенню передового вітчизняного і закордонного досвіду з охорони праці, а також пропаганді безпечних і нешкідливих умов праці.

Структура служб охорони праці в регіоні залежить від специфіки цього регіону: його адміністративного поділу, специфічних особливостей його структурних одиниць та їх насиченості підприємствами з державною і недержавною формами власності; від традицій, що склалися, усталених зв'язків і вже сформованих відносин між адміністративними одиницями регіону.

Для координації всіх робіт із забезпечення безпечної життєдіяльності населення регіонів, у тому числі і з питань охорони праці, при обласних державних адміністраціях створюються обласні ради з питань безпечної життєдіяльності населення, а в апараті обласної державної адміністрації – відділ охорони праці. Аналогічні структурні підрозділи організуються і на рівні районних державних адміністрацій. Для управління охороною праці на рівні міста створюються відділи охорони праці (трудових і соціальних питань) виконавчих комітетів міських рад народних депутатів.

При вирішенні всіх питань, пов'язаних з управлінням охороною праці в регіоні, зазначені структурні підрозділи постійно взаємодіють з іншими підрозділами, що здійснюють управління і нагляд за безпечною життєдіяльністю населення й охороною праці в регіоні. На обласному рівні до них відносять обласне територіальне управління Держпраці, експертно-технічні

центри Держпраці, обласну державну інспекцію пожежного нагляду, обласну санітарно-епідеміологічну станцію, обласну державну автоінспекцію, обласне управління екологічною безпекою, державну експертизу умов праці, обласну інспекцію державного нагляду за станом сільськогосподарських машин, обласне статистичне управління, обласний штаб цивільної оборони, обласне управління соціального захисту населення, центр стандартизації і метрології, рятівну водолазну станцію, обласну раду профспілок тощо.

Ефективність регіональної системи управління охороною праці значним чином залежить від правильної організації взаємодії між усіма названими структурними підрозділами обласного рівня і структурними підрозділами, що здійснюють управління охороною праці на рівні міст і районів, а також від взаємодії з вищими загальнодержавними і галузевими органами управління, у відомчій підпорядкованості яких перебувають підприємства та організації, розташовані в регіоні.

Основним елементом такої взаємодії на рівні регіональної системи управління охороною праці є інформаційне забезпечення, яке не може обмежуватися рамками регіону. Для ефективної роботи регіональної системи управління необхідно мати інформацію про стан і позитивний досвід управління охороною праці в інших регіонах, про стан охорони праці в галузях народного господарства, у відомчій підпорядкованості яких перебувають підприємства, розташовані в регіоні; про наявний позитивний досвід вирішення питань охорони праці на регіональному рівні в інших, індустріально розвинених країнах із високим рівнем соціальної захищеності працівників.

Останнім часом у структурі суспільного виробництва відбуваються істотні зміни, що полягають у появі великої кількості підприємств із недержавною формою власності, численних підприємств, організацій і комерційних структур, які займаються торгівлею і посередницькою діяльністю між виробниками і споживачами продукції, а також проблеми, пов'язані з надзвичайно високим рівнем аварійності та травматизму в невиробничій сфері, зумовлюють значне збільшення обсягу і кількості тих завдань у галузі управління охороною праці, які вирішуються на регіональному рівні. Це призводить до поступового зсуву центру управління всією системою охорони праці в Україні з галузевого на регіональний рівень.

Очевидно, у випадку продовження здійснюваних економічних перетворень у державі, спрямованих на зростання недержавного сектора в економіці, зазначена тенденція збережеться, що, у свою чергу, неминуче спричинить збільшення обсягу завдань, які необхідно буде вирішувати на регіональному рівні.

РОЗДІЛ 3 УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

Лекція 6 Управління охороною праці на підприємстві

6.1 Система управління охороною праці (СУОП) на підприємстві

В нашій країні передбачено управління охороною праці як на державному, так і на галузевому, регіональному і виробничому рівнях.

У спрощеному вигляді будь-яка система управління – це сукупність суб'єкта управління та об'єкта управління, що знаходяться у певному середовищі та інформативно зв'язані між собою. В суб'єкті управління можна виділити два органи – управляючий 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.

Метою впровадження СУОП є безпечні і нешкідливі умови праці працівників на всіх виробничих процесах. При цьому мусить забезпечуватись не лише своєчасне усунення будь-яких порушень нормативних актів з охорони праці, але і завчасне попередження можливості їх виникнення.

Система управління охороною праці – це багатоступенева, багаторівнева система, яка включає наступні рівні управління охороною праці:

- міністерство – галузь (керівництво, відділ охорони праці, науково-технічний відділ);
- об'єднання – комбінати (керівництво, відділ охорони праці, науково-технічний відділ);
- виробничі підприємства, організації (керівництво, відділ або служба охорони праці, науково-технічний відділ);
- цеха, відділення, філії (керівництво, інженер з охорони праці, спеціалісти);
- робоче місце (виконавець-керівник лінійних служб, працівники).

Таким чином, система управління охороною праці (далі – 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 головним джерелом зовнішньої інформації, що надходить до СУОП.

Суб'єктом управління в СУОП підприємства є роботодавець, 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 та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та на підприємстві в цілому. Типова СУОП підприємства функціонує наступним чином. Роботодавець (керівник) аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства та приймає рішення, спрямовані на підвищення рівня безпеки праці.

Організаційно-методичну роботу по управлінню охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює (виконавчий орган СУОП), що підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (управляючому органу). Зовнішнім збуджуючим чинником для СУОП на рівні підприємства є зміни технологічного процесу, обладнання, умов праці, нещасні випадки, травми, захворювання тощо.

Система управління охороною праці керується відповідними законодавчими і нормативними актами, вона передбачає опрацювання і затвердження роботодавцем (керівником) окремих нормативних документів: положень та інструкцій з питань охорони праці, які є обов'язковими для виконання на підприємстві.

6.2 Функціонування СУОП на підприємстві

Згідно з Законом «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створювати у кожному структурному підрозділі та на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечувати дотримання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

Із цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці на підприємстві, для чого:

– *створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які вирішують конкретні питання охорони праці, затверджує інструкції про їхні обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій;*

– *розробляє за участі профспілок і реалізує комплексні заходи для дотримання встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;*

– *забезпечує усунення причин, що викликають нещасні випадки, професійні захворювання, контролює виконання профілактичних заходів, визначених комісіями на основі підсумків розслідування цих причин;*

– *організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам з охорони праці в порядку й у терміни, встановлювані законодавством, вживає на основі цих підсумків заходів для усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;*

– *розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства і встановлюють правила виконання робіт та поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів з охорони праці, забезпечує безкоштовно працівників нормативними актами з охорони праці;*

– здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил роботи на машинах, устаткуванні та з іншими засобами виробництва, за використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт з охорони праці;

– організовує пропаганду безпечних методів праці.

Роботодавець за свої (підприємства) кошти організовує медичні огляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці. Медичні огляди проводяться при прийомі на роботу (попередній), протягом трудової діяльності (періодичний), при необхідності проведення професійного відбору, а також щорічно-обов'язковий медичний огляд осіб у віці до 21 року.

6.3 Організація управління охороною праці на підприємстві

Служба охорони праці входить до структури підприємства, організації або установи як одна з основних виробничо-технічних служб. Ліквідація цієї служби допускається лише у випадку ліквідації самого підприємства.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю і залежно від кількості працівників може функціонувати як самостійний структурний підрозділ або у вигляді одного співробітника, у тому числі й за сумісництвом. Комплектується служба фахівцями, що мають вищу освіту і стаж роботи за профілем цього виробництва не менше трьох років.

Спеціалісти, які отримали спеціальну вищу освіту з охорони праці, мають право працювати в службі охорони праці незалежно від стажу роботи і профілю підприємства.

При створенні служби охорони праці враховують сферу діяльності підприємства і кількість працівників. Так, на підприємствах із кількістю працівників 50 осіб і більше, роботодавець створює службу охорони праці. На підприємстві з кількістю працівників 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. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення вимог законодавства.

Організаційна структура системи управління охороною праці на підприємстві (далі – СУОПП) формується на основі діючої на цьому підприємстві структури управління виробництвом і підпорядковується усім властивим їй принципам управління.

Координація робіт у галузі охорони праці здійснюється шляхом розподілу обов'язків і порядком взаємодії осіб, структурних підрозділів і служб, що

беруть участь у реалізації задач СУОПП, а також прийняття ними рішень і їх реалізацію. До таких рішень належать накази, розпорядження, вказівки тощо.

Для нормального функціонування СУОПП на кожному підприємстві наказом розподіляють функції з реалізації завдань управління охороною праці між керівними і виконавчими функціональними службами та структурними підрозділами підприємства.

В управлінні охороною праці, крім штатних посадових осіб і структурних підрозділів, бере участь також і комісія з питань охорони праці, створена рішенням трудового колективу і профспілкової організації, а також уповноважені трудових колективів структурних підрозділів підприємства.

6.4 Основні завдання і функції СУОП на виробництві

Основне завдання управління охороною праці можна сформулювати коротко – забезпечення дотримання вимог НПАОП.

Основні завдання управління охороною праці на виробництві:

- навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;
- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування;
- професійний добір працівників з окремих професій;
- удосконалення нормативної бази з питань охорони праці;
- підготовка, прийняття і реалізація заходів із забезпечення безпечних умов праці, утримання у належному стані обладнання, споруд, інженерних мереж; організація і проведення навчання працівників охороні праці та проведення професійного відбору;
- облік, аналіз і оцінка стану умов безпеки праці;
- забезпечення страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та від профзахворювань;
- стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;
- широке впровадження позитивного досвіду у галузь охорони праці.

Чинна на сьогодні в Україні система управління охороною праці побудована на принципі 100 %- го дотримання вимог НПАОП.

Більш прогресивна міжнародна система управління охороною праці, основою якої є міжнародний стандарт OHSAS 18001 «Система менеджменту охорони здоров'я та безпеки персоналу», будується на принципі добровільного дотримання вимог охорони праці, виходячи з законодавчо встановленого припустимого рівня ризику для життя і здоров'я працюючих. Такий підхід, який полягає в тому, що прийняття конкретного рішення базується на оцінці ризику, зветься ризик орієнтованим підходом (далі – РОП).

Концептуально РОП складається з двох елементів – оцінка ризику і 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 прийняттого 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 в більшій мірі відповідає економічним інтересам підприємства і тому більше може зацікавити підприємців. В нашій країні зараз ведуться дослідження щодо можливостей і особливостей його застосування у вітчизняних умовах.

Основні функції СУОП, пов'язані з її функціонуванням, передбачають: *планування робіт; розробку, прийняття і скасування нормативних актів; професійний відбір; навчання з питань охорони праці; регламентацію процесу праці; атестацію робочих місць щодо умов праці; паспортизацію об'єктів; реєстрацію та облік; експертизу; ліцензування і сертифікацію; забезпечення безпеки устаткування, процесів, будинків, споруд і територій; забезпечення санітарно-гігієнічних умов праці, санітарно-побутового, лікувально-профілактичного і медичного обслуговування; узгодження і видача дозволів; попередження про виникнення небезпечних ситуацій; розслідування та облік нещасних випадків; розслідування та облік хронічних професійних захворювань; розслідування та облік аварій; фінансування робіт з охорони праці; стимулювання охорони праці; пропаганда і виховання безпечної поведінки; контроль та інспектування; наукове забезпечення; міжнародне співробітництво.*

Нижче, у таблиці 6.1, представлені загальні завдання СУОПП і розподіл функцій з реалізації цих завдань між структурними підрозділами і службами підприємств.

Таблиця 6.1 – Розподіл функцій з реалізації завдань СУОПП між структурними підрозділами і службами підприємств

Завдання СУОПП	Структурні підрозділи	
	Керівні	Виконавчі
1. Забезпечення безпеки: – виробничих процесів	ВГТ, ВГМ, ВГЕ, ВОП, СПЛ, ВГМетр, ПК	КП
– устаткування	ВГМ, ВОП, ВТК, ВГК, СПЛ, ПК	КП
– будинків і споруд	ВКБ, ВОП, ВМТП, ПК	КП
2. Нормалізація гігієнічних умов	ВОП, ПК, СПЛ	КП
3. Забезпечення ЗІЗ	ВМТЗ	КП

Примітка: ВГТ – відділ головного технолога; ВГМ – відділ головного механіка; ВКБ – відділ капітального будівництва; КП – керівник підрозділу; ВМТЗ – відділ матеріально-технічного забезпечення; ВМТП – відділ матеріально-технічного постачання; ПК – профспілковий комітет; СПЛ – санітарно-промислова лабораторія; ВГМетр – відділ головного метролога; ВОП – відділ охорони праці; ВГЕ – відділ головного енергетика; ВТК – відділ технічного контролю; ВГК – відділ головного конструктора.

Лекція 7 Методи реалізації основних функцій СУОП в умовах конкретного виробництва

7.1 Методи управління в СУОП на виробництві

В системі управління охороною праці використовують організаційно-розпорядливі, соціально-психологічні та економічні методи управління.

Організаційно-розпорядливі методи враховують виконання працівниками своїх посадових обов'язків з охорони праці, видання та виконання наказів, розпоряджень тощо. Це методи прямої дії. Будь-який регламентований документ або усний наказ, розпорядження повинні обов'язково виконуватись. Правомірність, оперативність і силу цих дій визначають відповідні норми, правила, стандарти, інструкції та інші нормативні акти. Ефективність організаційно-розпорядливих методів ґрунтується на свідомій дисципліні працівників.

Соціально-психологічні методи передбачають: виховну роботу; навчання і пропаганду з охорони праці; особистий приклад керівників підрозділів, їх відношення до виконання вимог охорони праці; встановлення контролю, підвищення дисципліни; створення здорового психологічного клімату в колективі; моральне стимулювання, застосування адміністративних, дисциплінарних заходів тощо.

Економічні методи – це управління, з одного боку, з застосуванням матеріальних стимулів за плідну роботу щодо поліпшення умов та підвищення безпеки праці, з іншого – про впровадження економічних санкцій за порушення умов праці.

7.2 Задачі управління охороною праці

На будь-якому рівні управління охороною праці вирішуються наступні основні задачі:

- навчання безпечним методам праці;
- забезпечення безпеки устаткування і виробничих процесів;
- забезпечення належного утримання приміщень і споруд;
- створення належних санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального і колективного захисту;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування працівників;
- здійснення професійного добору.

Для вирішення зазначених задач необхідно:

- встановити єдиний порядок щодо планування, організації та контролю за охороною праці (умови праці, безпека праці, дотримання технологічних норм, правил експлуатації машин, механізмів тощо);
- мати достовірну інформацію і своєчасно доводити її до працівників підприємств щодо стану умов праці, причин і наслідків аварій та нещасних випадків на робочих місцях, ефективності заходів профілактики безпеки праці;

– використовувати економічні методи для підвищення зацікавленості працівників щодо впровадження у виробництво безпечної техніки, технології, в дотримуванні вимог правил, норм та інструкцій з охорони праці;

– застосовувати заходи впливу, направлені на підвищення особистої відповідальності працівників і спеціалістів щодо забезпечення безпеки праці, робочих – за дотриманням вимог інструкцій при виконанні тих чи інших робіт.

Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці здійснюється відповідно НПАОП 0.00-4.12-05.

Пропаганда охорони праці передбачає:

– створення куточків, кабінетів з охорони праці;
– проведення днів охорони праці;
– демонстрування навчальних фільмів, плакатів, інших відео матеріалів з охорони праці;

– проведення оглядів, круглих столів, семінарів з охорони праці тощо.

Для забезпечення безпеки працівників від дії технологічного устаткування, засобів зв'язку і оргтехніки, електротехнічних і вентиляційних установок, систем тепло-, водо- і газопостачання, будівельної техніки, транспортних засобів, підіймальних машин і механізмів, які використовуються або запроваджуються в експлуатацію, здійснюють:

– призначення осіб, відповідальних за утримання цього устаткування в належному стані;

– завчасний контроль устаткування на відповідність вимогам норм і правил безпеки праці, за наявність сертифікатів;

– вивчення проектної та технічної документації, визначення заходів безпечної експлуатації устаткування у відповідних інструкціях;

– встановлення порядку введення в експлуатацію нового устаткування або такого, що пройшло ремонт після відпрацьованого амортизаційного терміну;

– своєчасне навчання персоналу, який обслуговує, використовує устаткування;

– організацію своєчасного проведення ремонтів і випробувань згідно встановлених нормативів.

Для устаткування підвищеної небезпеки встановлюється порядок введення в експлуатацію, організація нагляду, підтримки у справному і безпечному стані.

Виробниче устаткування, транспортні засоби, які вводяться в експлуатацію після реконструкції, повинні відповідати вимогам нормативних актів з охорони праці.

Безпека виробничих процесів забезпечується при проектуванні, технічному переоснащенні, шляхом цілеспрямованого вдосконалення технологій.

Проекти на будівництво, реконструкцію в розділі «Охорона праці» повинні мати вимоги безпеки виробничих процесів і передбачати усунення безпосереднього контакту працівників з шкідливими і небезпечними виробничими факторами.

Безпечність виробничих процесів забезпечується:

- вибором технологічних процесів;
- вибором виробничих майданчиків, об'єктів виробничих приміщень;
- вибором матеріалів, способів їх транспортування і зберігання;
- вибором і розміщенням виробничого устаткування;
- навчанням персоналу;
- використанням ЗІЗ і ЗКЗ (ЗІЗ – засоби індивідуального захисту; ЗКЗ – засоби колективного захисту);
- включення вимог охорони праці в інструкції з експлуатації або технологічні карти.

Виробничі приміщення, інженерні мережі, які вводяться в експлуатацію після будівництва або реконструкції, повинні відповідати вимогам відповідних актів з охорони праці.

Проектна документація на будівництво і реконструкцію приміщень і споруд повинні проходити експертизу на відповідність її вимогам нормативних актів з охорони праці та пожежної безпеки (ДНАОП 0.00-4.20-94).

Безпечна експлуатація приміщень, споруд, інженерних мереж забезпечується:

- призначенням осіб, відповідальних за їх експлуатацію та утримання в справному і безпечному стані;
- встановлення спостереження за їх технічним станом;
- організацією періодичного обстеження і планово запобіжного ремонту.

Об'єктами підвищеної небезпеки є: посудини, працюючі під тиском; підймальні засоби; електроустаткування; об'єкти газового господарства; транспорт тощо.

Робота з об'єктами підвищеної небезпеки охоплює:

- планування робіт з безпечної експлуатації цих об'єктів, їх своєчасний ремонт і опосвідчення;
- призначення навчання й атестація персоналу відповідального за безпечний стан і експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки;
- призначення, навчання й атестація виробничого персоналу, обслуговуючого подібні об'єкти і устаткування;
- розроблення відповідних інструкцій;
- контроль за станом об'єктів підвищеної небезпеки;

Фактори, які визначають стан об'єктів підвищеної небезпеки:

- ступінь безпеки конструкцій, будівель, устаткування споруд, приладів;
- ступінь безпеки розміщення та експлуатації об'єктів;
- соціально-технологічний і психофізіологічний стан обслуговуючого персоналу.

Забезпечення санітарно-гігієнічних умов праці на робочих місцях у відповідності до нормативів, встановлених Міністерством охорони здоров'я і Міністерством праці і соціальної політики України, здійснюється за результатами атестації робочих місць і паспортизації їх санітарно-технічного стану.

Оцінка фактичного стану умов праці за ступенем шкідливості та безпеки проводиться на основі гігієнічної класифікації умов праці за показниками вадливості та безпечності факторів виробничого середовища, важкості і напруженості виробничого процесу.

Нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці досягається усуненням причин виникнення і використання ефективних засобів захисту; вдосконаленням устаткування, механізацією і автоматизацією виробничих процесів; вентиляцією, освітленням виробничих приміщень, а також своєчасним забезпеченням працівників засобами захисту, спеціальним одягом і іншими засобами індивідуального захисту, встановлення чіткого порядку їх видачі, використання та зберігання.

Оптимальний режим праці і відпочинку для працівників встановлюється з урахуванням специфіки їх роботи, фізичного і нервово-емоційного навантаження, психофізіологічної характеристики праці.

Надання працівникам особливих режимів праці та відпочинку згідно нормативами, встановленими Міністерством праці та соціальної політики, передбачається колективним договором.

Лікувально-профілактичне обслуговування працівників, зайнятих на виконанні робіт з використанням речовин 1–4 класів небезпеки, проводиться відповідно нормативним актам з охорони праці.

Організація санітарно-побутового обслуговування повинна передбачати забезпечення працівників санітарно-побутовими приміщеннями їх улаштування у відповідності з нормами для тих чи інших виробничих процесів.

Професіональний добір встановлює фізичну і психофізіологічну придатність працівників окремих спеціальностей (водій транспортних засобів, кранівник і т.п.) до можливості безпечного виконання робіт.

7.3 Прогнозування та планування роботи з охорони праці

Планування здійснюється на державному, галузевому, регіональному рівнях і на рівні підприємств.

Робота з охорони праці здійснюється у відповідності з перспективним і поточним планів створення безпечних і нешкідливих умов праці, в яких визначені задачі підприємству в цілому і окремим структурним підрозділам, а також керівникам і спеціалістам.

Планування робіт здійснюється на основі:

- заходів, які забезпечують досягнення встановлених нормативів безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища;
- заходів, передбачених колективним договором;
- заходів по усуненню недоліків, виявлених при розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

На підприємствах планування робіт здійснюється на всіх рівнях управління з урахуванням перспектив розвитку підприємства, результатів аналізу випадків травматизму, професійних захворювань та аварій, матеріалів

атестації робочих місць, паспортизації об'єктів та інших показників, що характеризують стан охорони праці на підприємстві.

Комплексні довгострокові плани поліпшення умов праці та виробничого середовища підприємств передбачають: упровадження безпечної техніки і технологій; застосування ефективних інженерно-технічних засобів, що забезпечують досягнення встановлених нормативів охорони праці; проведення реконструкції санітарно-побутових приміщень; заходи щодо заміни шкідливих речовин і матеріалів чи усунення безпосереднього контакту працівників із ними; заходи організаційного характеру (вдосконалення системи навчання, впровадження раціональних режимів праці й відпочинку та ін.).

На підставі довгострокових планів розробляються річні (квартальні) плани, які є складовою частиною колективного договору.

Крім комплексних планів на підприємствах можуть складатися плани-графіки: організаційно-профілактичної і контрольно-ревізійної роботи; проведення атестації робочих місць; перевірок, регламентованих нормативними актами; обстежень структурних підрозділів, об'єктів; перевірок знань з охорони праці; роботи комісій і т.п.

Функція прогнозування та планування роботи з охорони праці, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці. Планування роботи з охорони праці 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 повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат з зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану підприємства 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 додатку до наказу.

Процес планування заходів з охорони праці, як і реалізація будь-якої іншої управлінської функції, повинен 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).

7.4 Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП

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 за станом охорони праці включає:

- оцінку рівня небезпечних виробничих факторів (далі – НВФ) і шкідливих виробничих факторів (далі – ШВФ) на робочих місцях;
- виявлення порушення вимог законів і нормативних актів з охорони праці;
- перевірку усунення раніше виявлених порушень;
- перевірку виконання працівником обов'язків з охорони праці;
- перевірку виконання планів робіт з охорони праці;
- перевірку забезпечення працівників ЗІЗ і ЗКЗ.

Види контролю:

- зі сторони органів державного нагляду;
- зі сторони служби з охорони праці;
- оперативний контроль керівниками і іншими посадовими особами підприємства;
- громадський контроль;
- комісія підприємства, уповноваженою працівниками особою з питань охорони праці.

Оцінка стану охорони праці і результатів профілактичної роботи здійснюється за прийнятими на підприємстві показниками. Як джерело вихідної інформації використовуються: акти про нещасні випадки, звіти про виробничий травматизм; матеріали атестації робочих місць, паспорта санітарно-гігієнічного стану умов праці; журнали оперативного контролю за станом охорони праці структурного підрозділу, акти і приписи перевірок стану охорони праці.

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 даної функції полягає у системному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин

недотримання вимог НПАОП, а також причин невиконання планів з охорони праці з розробкою заходів, направлених 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 та перспективних планів роботи з охорони праці, а також – по стимулюванню діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники охорони праці.

Узагальнені дані про стан охорони праці і результатів профілактичної роботи підготовлюються службою охорони праці і підлягають обов'язковому розгляду і аналізу на всіх рівнях управління підприємства.

Стимулювання роботи з охорони праці, направлене на підвищення зацікавленості працівників у забезпеченні безпечних умов праці, здійснюється відповідно Положенню, існуючому на підприємстві, в якому визначені конкретні показники, умови, види і форми заохочення за активну участь і ініціативу в реалізації заходів з підвищення безпеки праці і за роботу без порушень правил безпеки, а також заходи впливу на порушників.

7.5 Показники ефективності функціонування СУОП підприємства

Одним з основних завдань управління охороною праці є оцінка ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці, яка має використовуватися для підготовки управлінських рішень щодо забезпечення безпеки виробництва. Але відсутність сучасних рекомендацій і методик для розрахунку ефективності заходів, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці, стримує повномасштабне застосування сучасних методів управління охороною праці на макро- і мікрорівні.

В умовах командно-адміністративної системи праце охоронна діяльність обмежувалася рамками, що визначалися органами управління вищого рівня. Здійснювалося це за допомогою різних норм, нормативів та рекомендацій щодо переліку показників, за якими розраховувалася ефективність діяльності з охорони праці. Заміна старого господарського механізму призвела до того, що чимало цих показників, норм і нормативів стали неприйнятими в нових умовах. Звернення до досвіду економічно розвинутих країн також не вирішує кардинально цю проблему, оскільки використовувані в цих країнах показники та методи їх визначення потребують адаптування до економічних умов в Україні.

У результаті аналізу зарубіжного та вітчизняного досвіду оцінки ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці та загальних положень теорії ефективності встановлено, що методика визначення ефективності охорони праці має забезпечувати:

- можливість розрахунків на всіх рівнях управління охороною праці;

- урахування інтересів власника підприємства, найманих працівників та держави;
- можливість порівняння показників між собою та з показниками іншого періоду;
- максимальну інформативність при обмежених даних;
- незалежність власника підприємства при виборі критерію ефективності стратегії і тактики праце охоронної діяльності на підприємстві;
- простоту й оперативність розрахунків ефективності;
- можливість використання показників окремо та в комбінаціях.

З урахуванням наведених положень, досвіду країн з розвинутою ринковою економікою та основних досягнень вітчизняних учених та економістів, які мають практичний досвід роботи, була запропонована методика визначення соціальної ефективності праце охоронних заходів. У методиці даються формули для розрахунку таких основних показників соціального ефекту:

- скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів;
- скорочення працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм;
- збільшення кількості машин і механізмів та виробничих приміщень, приведених у відповідність до вимог нормативних актів;
- зменшення коефіцієнта частоти травматизму та профзахворюваності через незадовільні умови праці;
- зменшення коефіцієнта тяжкості захворювань та кількості випадків виходу на інвалідність унаслідок травматизму чи профзахворюваності.

Оцінка соціально-економічної ефективності праце охоронних заходів здійснюється на підприємствах усіх форм власності, у тому числі на робочому місці, дільниці, в цеху. Вона може визначатися також по галузі та країні в цілому.

Соціальна, соціально-економічна і економічна ефективність поліпшення умов і охорони праці мають визначатися на всіх стадіях розробки і запровадження праце охоронних заходів:

- на стадії планування заходів (розрахункова ефективність) з метою обґрунтування оптимального варіанта заходу (при порівнянні варіантів перевага надається тому, який забезпечує найбільший соціальний ефект);
- після впровадження заходів (фактична ефективність) для оцінки кінцевих результатів роботи.

Наведена нижче методика є основою для розробки галузевих нормативно-методичних документів з визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці з урахуванням специфіки виробництва. Методи розрахунку, що пропонуються, орієнтовані на інформацію, яку мають у своєму розпорядженні підприємства всіх форм власності.

Розрахунок соціальної ефективності працезохоронних заходів:

Оцінка соціального ефекту від запроваджених або планованих заходів щодо поліпшення умов і охорони праці передбачає використання таких показників.

Скорочення кількості робочих місць ΔK , що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва, розраховується за формулою:

$$\Delta K = \frac{K_1 - K_2}{K_3} \cdot 100\%, \quad \Delta K = [(K_1 - K_2) / K_3] \times 100\%$$

де K_1, K_2 – кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм до і після проведення заходів;

K_3 – загальна кількість робочих місць.

Зменшення кількості зайнятих осіб ($\Delta Ч$), які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм, визначається за формулою:

$$\Delta Ч = \frac{Ч_1 - Ч_2}{Ч_3} \cdot 100\%,$$

де $Ч_1, Ч_2$ – кількість зайнятих осіб, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після впровадження заходу;

$Ч_3$ – річна середньооблікова кількість працівників.

Збільшення кількості машин, механізмів (ΔM) та виробничих приміщень (ΔB), приведених до вимог норм охорони праці, обчислюється за формулами:

$$\Delta M = \frac{M_1 - M_2}{M_3} \cdot 100\%, \quad \Delta B = \frac{B_1 - B_2}{B_3} \cdot 100\%.$$

де M_1, M_2 – кількість машин і механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.;

M_3 – загальна кількість машин і механізмів, шт.;

B_1, B_2 – кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.;

B_3 – загальна кількість виробничих приміщень, шт.

Зменшення коефіцієнта частоти травматизму ΔK_v встановлюється за формулою:

$$\Delta K_v = \frac{N_1 - N_2}{Ч_3} \cdot 1000$$

де N_1, N_2 – кількість випадків травматизму відповідно до і після впровадження заходу;

$Ч_3$ – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

Зниження коефіцієнта тяжкості травматизму ΔK_m розраховується за формулою:

$$\Delta K_m = \frac{D_1}{N_1} - \frac{D_2}{N_2}, \quad \Delta K = D_1 / N_1 - D_2 / N_2$$

де D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після впровадження заходу.

Зменшення коефіцієнта частоти професійної захворюваності через незадовільні умови праці визначається за формулою:

$$\Delta K_3 = \frac{Z_1 - Z_2}{C_3} \cdot 100,$$

де Z_1, Z_2 – кількість випадків професійних захворювань відповідно до і після впровадження заходу.

Скорочення коефіцієнта тяжкості захворювання обчислюється за формулою:

$$\Delta K_4 = \frac{D_{31}}{K_{31}} - \frac{D_{32}}{K_{32}},$$

де D_{31}, D_{32} – кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до і після вживання заходу;

K_{31}, K_{32} – кількість випадків захворювання відповідно до і після вжиття заходу.

Зменшення кількості випадків виходу на інвалідність (ΔK_i) внаслідок травматизму чи професійної захворюваності встановлюється за формулою:

$$\Delta K = \frac{K_{i1} - K_{i2}}{K_3},$$

де K_{i1}, K_{i2} – кількість працівників, які стали інвалідами до і після проведення заходу, осіб.

Скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці розраховується за формулою:

$$\Delta K_{II} = \frac{K_{II1} - K_{II2}}{K_3},$$

де K_{II1}, K_{II2} – кількість працівників, які звільнилися за власним бажанням через незадовільні умови праці відповідно до і після вживання заходу, осіб.

Лекція 8 Функція СУОП щодо організації та координації робіт у створенні безпечних умов праці на робочих місцях

8.1 Організаційно-методична робота з управління охороною праці на підприємстві

Відповідальність за стан охорони праці на підприємстві несуть:

- керівник (роботодавець) підприємства – за підприємство в цілому;
- керівники структурних підрозділів – у структурних підрозділах;
- безпосередні керівники робіт – на робочому місці.

Керівник підприємства повинен визначити і внести до посадових інструкцій обов'язки з питань охорони праці для всіх своїх заступників, начальників відділів і служб, які йому безпосередньо підлеглі.

Для проведення організаційно-методичної роботи з управління охороною праці та координації діяльності всіх структурних підрозділів відносно забезпечення на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно нормативно-правовим актам, дотримання законодавства відносно

прав працівників на підприємстві з кількістю працівників 50 осіб і більше керівники (роботодавець) підприємства створює службу з охорони праці у відповідності з Типовим положенням, яка підпорядковується безпосередньо йому.

На підприємствах, де працює менше 50 працівників, функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємствах з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функції служби охорони праці можуть залучатись сторонні фахівці, 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.

З метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу на підприємстві може створюватися *комісія з питань охорони праці*.

Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний та персональний склад, строк повноважень приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) які затверджують Положення про комісію з питань охорони праці підприємства. 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, 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.

Основними завданнями комісії є:

- захист законних прав та інтересів працівників у сфері праці;
- підготовка рекомендацій власнику та працівникам щодо профілактики травматизму, професійних захворювань, практичної реалізації державної політики з охорони праці на підприємстві;
- вироблення пропозицій щодо внесення до колективного договору окремих питань з охорони праці та ін.

Комісія має право:

- порушувати питання до власника, профспілки щодо регулювання відносин у трудовому колективі у сфері охорони праці та розробляти узгоджені рішення з конкретних питань праці;

- одержувати від служб підприємства необхідну інформацію з питань охорони праці;
- здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці, виконання відповідних програм і колективного договору;
- вільного доступу на всі дільниці виробництва та обговорення з працюючими питань охорони праці.

Комісія може брати участь у розв'язанні конфліктів, пов'язаних з охороною праці, у розслідуванні нещасних випадків, в обговоренні питань охорони праці з власником, профспілкою.

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 із збереженням за ними середнього заробітку.

Рішення комісії оформляються протоколами і мають рекомендаційний характер, 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.

Власник з урахуванням специфіки виробництва, керуючись Типовим положенням, опрацьовує та затверджує Положення про службу охорони праці підприємства.

8.2 Основні функції і повноваження служби охорони праці на підприємстві

Служба охорони праці опрацьовує ефективну цілісну систему управління охороною праці підприємства, проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці, організовує роботу підрозділів і всього підприємства щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці.

На службу охорони праці на підприємстві покладено виконання таких функцій:

- розробка цілісної ефективної програми охорони праці на підприємстві;
- оперативно-методичне керівництво охороною праці на підприємстві;
- розробка заходів для досягнення нормативів охорони і гігієни праці;
- проведення ввідного інструктажу та контроль за проведенням інструктажів на виробництві;
- забезпечення робітників необхідними інструкціями і нормативними документами з питань охорони праці;
- паспортизація цехів, робочих місць;
- облік і аналіз нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і підготовка статистичних звітів з питань охорони праці;
- розробка поточних і перспективних планів, проведення конкурсів-оглядів з питань охорони праці;
- підвищення кваліфікації і перевірка знань з охорони праці.

Служба охорони праці бере участь:

- у розслідуванні нещасних випадків і аварій;
 - у формуванні фонду охорони праці та його розподілу;
 - у роботі комісії з охорони праці;
 - у роботі комісії з введення в експлуатацію, переозброєння виробничих об'єктів;
 - у розробці положень, інструкцій та інших нормативних документів;
 - у підготовці проектів, наказів з питань охорони праці.
- сприяє впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, надає методичну допомогу керівникам структурних підрозділів підприємства у розробці заходів з питань охорони праці.

Служба охорони праці контролює:

- дотримання чинного законодавства, нормативних документів тощо;
- виконання працівниками посадових інструкцій, виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій та подань уповноважених трудових колективів і профспілок;
- своєчасне проведення інструктажів, занять з охорони праці;
- забезпечення робочих спецодягом, харчами тощо;
- використання праці жінок, неповнолітніх;
- проходження медичного огляду.

Служба охорони праці має право:

- спеціалісти служби охорони праці мають право 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 покращанні умов праці, а у разі виявлення порушень охорони праці;
- видавати керівникам структурних підрозділів 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 медичного огляду, навчання, інструктажу чи не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог НПАОП;
- зупиняти роботу у разі виявлення порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці;
- вносити пропозиції керівнику підприємства стосовно притягнення до відповідальності осіб, що порушують відповідні нормативи з охорони праці, та клопотати про заохочення осіб, які беруть активну участь у поліпшенні умов праці та її безпеки.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

8.3 Професійний добір, навчання і регламентація з питань охорони праці в рамках СУОП

Для навчання роботи на складних, відповідальних і небезпечних ділянках проводиться професійний відбір осіб на основі об'єктивної оцінки психофізіологічних показників кандидатів. Існує офіційний перелік робіт, де потрібен професійний відбір. На підставі цього переліку робіт складаються переліки професій, для яких є необхідним професійний добір.

У деяких міжгалузевих і галузевих правилах безпеки існують вимоги щодо кваліфікації, стажу роботи, віку, освітнього рівня (роботи з вибуховими речовинами) тощо.

Навчання та інструктаж працівників з питань охорони праці є складовою частиною системи управління охороною праці. Ці заходи проводяться із:

- учнями, вихованцями і студентами навчально-виховних закладів;
- працівниками в процесі їхньої трудової діяльності. Усі працівники при прийомі на роботу та під час роботи проходять на підприємстві навчання, а також інструктаж з охорони праці, надання першої допомоги потерпілим унаслідок нещасних випадків, про правила поведінки при виникненні аварій.

Працівники, що виконують роботи з підвищеною небезпекою чи працюють там, де є необхідність у професійному відборі, проходять попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці в терміни, встановлені відповідними галузевими нормативними актами про охорону праці, але не рідше одного разу на рік.

Особи, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю або суміщають професії, навчаються та інструктуються як за їх основною професією, так і за тією, що суміщається.

Результати перевірки знань працівників з охорони праці оформлюються протоколом.

Організація навчання і перевірки знань з охорони праці на підприємстві покладається на працівників відділу кадрів або іншої служби роботи з персоналом.

Ураховуючи сучасні соціально-економічні умови і реальні потреби, актуальними в СУОП є забезпечення органів державного управління охороною праці та служб підприємств, організацій кваліфікованими фахівцями з відповідною професійною орієнтацією. Реалізація цієї функції покладена на вищі навчальні заклади Міністерства науки і освіти, Держгірпромнагляд за охороною праці та Національний НДІ охорони праці.

Загальні вимоги до режиму праці та відпочинку встановлені працеохоронним законодавством, а на конкретному підприємстві правилами внутрішнього трудового розкладу. Існує ряд робіт, де ті чи інші обмеження зумовлені шкідливими і небезпечними факторами трудового процесу, які з погляду безпеки є визначальними в питаннях організації праці.

Так, нормативними актами регламентується загальна тривалість безупинного впливу шкідливих факторів чи роботи протягом зміни, наприклад, при вібраційному навантаженні, час безупинного перебування в кесонах,

тривалість виконання звичайних аварійно-рятувальних робіт, робіт в умовах високої чи низької температури тощо.

Існують регламентації щодо праці неповнолітніх, обов'язкового зупинення робіт при несприятливих умовах (низька температура, велика швидкість руху повітря, снігопад, шторм, гроза).

Виконання регламентованих робіт із функціонуванням нарядної системи, за допомогою якої визначаються і доводяться до виконавців види й обсяги робіт, терміни виконання, способи і засоби для їх виконання, узгоджуються дії всіх служб, ділянок, бригад, груп та окремих осіб за умови обов'язкового проведення заходів щодо забезпечення безпечних і безаварійних умов праці. Ці заходи відображаються в письмовому завданні (наряді, наряді-допуску).

8.4 Форми контролю за станом охорони праці на підприємстві в рамках СУОП

До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУОП підприємства відносяться: 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 та 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.

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 першій ступені контролю* начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. *На другій ступені* – начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два-чотири рази в місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком. *На третій ступені контролю* щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (роботодавця) 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 (головні технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третьої ступені контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

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

8.5 Функціональні обов'язки працівників і керівників щодо виконання вимог охорони праці

Забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві неможливе без знання і виконання працівниками всіх вимог НПАОП, що стосуються їхньої роботи, правил поведження з машинами, механізмами, устаткуванням, використання засобів захисту, додержання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, співробітництва з роботодавцем у справі охорони праці.

Обов'язком працівника насамперед є старанне ставлення до усіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець по вивченню вимог нормативних актів з охорони праці, правил поведження 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 приведе до тяжких наслідків. Тому не випадково у ст. 34 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві ...» вказано, що якщо нещасний випадок трапився внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може зменшуватися до 50 відсотків.

Більше того, до Кодексу України про адміністративні правопорушення внесені доповнення про накладення штрафу на працівників за порушення вимог НПАОП або невиконання законних вимог службових осіб органів нагляду щодо усунення порушень законодавства про охорону праці.

Під час роботи працівники повинні користуватися відповідними ЗІЗ. Роботодавець зобов'язаний не допускати до роботи працівників, які відмовляються користуватися необхідними засобами індивідуального чи колективного захисту.

Усі працюючі повинні бути ознайомлені з колективним договором.

У колективному договорі, як правило, містяться зобов'язання працівників ретельно вивчати вимоги НПАОП, виконувати встановлений порядок безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов'язків та професій, а

також правила поведінки на території підприємства і робочих місцях; брати активну участь і проявляти ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці, вносити раціоналізаторські та інші пропозиції з цих питань тощо. Невиконання працівником вимог НПАОП є порушенням трудової дисципліни, яке тягне за собою застосування до порушника дисциплінарних стягнень (догана, звільнення з роботи).

Згідно зі ст. 17 Закону «Про охорону праці» та ст. 169 КЗпП України працівники при прийнятті на роботу і протягом трудової діяльності на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній і періодичний медичні огляди. Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559, а термін і порядок його проведення – наказом МОЗ від 31.03.1994 № 45 за погодженням з Держгірпромнагляд за охороною праці, Мінпраці, Міністерством соціального захисту України і Федерацією профспілок України.

Усі особи молодше вісімнадцяти років, незалежно від того, на яких роботах вони будуть працювати, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, 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.

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 та пільг, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, існуючою на підприємстві системою управління охороною праці.

Стимулювання діяльності з охорони праці спрямовано на створення зацікавленості працівників в забезпеченні здорових та 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 числа

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

8.6 Державний нагляд і громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці

Для дотримання законодавчих та нормативних актів на підприємствах, контролю за їх виконанням створено систему державного нагляду і громадського контролю за охороною праці (ст. 38–41 Закону).

Державний нагляд здійснюють:

- Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду;
- Держатомрегулювання;
- органи державного пожежного нагляду Міністерства надзвичайних ситуацій;
- органи та заклади санітарно-епідеміологічної служби МОЗ.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснює генеральний прокурор і підпорядковані йому прокурори.

Органи нагляду є незалежними і діють відповідно до положень, затверджених Кабінетом Міністрів України (ст. 38 Закону).

Посадові особи органів Держгірпромнагляду (державні інспектори) мають право:

- у будь-який час відвідувати підконтрольні підприємства для нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці, отримувати від власника необхідне пояснення, матеріали, інформацію з цих питань;
- направляти керівникам виконавчої влади обов'язкові для виконання розпорядження з питань дотримання законодавчих і нормативних актів охорони праці;
- призупиняти експлуатацію підприємств, виробництв, цехів, дільниць, робочих місць і обладнання до усунення порушень вимог з охорони праці, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, подавати матеріали до прокуратури;
- встановлювати порядок опрацювання і затвердження власниками положень, інструкцій з охорони праці, розробляти типові документи з цих питань.

Посадовим особам спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці держава гарантує соціальний захист.

Працівники правоохоронних органів надають допомогу посадовим особам органів державного нагляду у виконанні ними службових обов'язків та вживають заходів щодо припинення незаконних дій осіб, які перешкоджають виконувати ці обов'язки, вдаються до погроз, шантажу, нанесення тілесних

ушкоджень посадовим особам органів державного нагляду або членам їх сімей, завдають шкоди їх майну.

Громадський контроль за охороною праці здійснюють трудові колективи через вибраних ними уповноважених і профспілки (ст. 41 Закону).

Уповноважені трудових колективів з питань охорони праці відповідно до типового положення мають право безперешкодно перевіряти виконання вимог з охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду власнику пропозиції про усунення виявлених порушень нормативних актів з питань безпеки і гігієни праці.

Професійні спілки здійснюють контроль за дотриманням власниками законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, виконанням відповідних програм і зобов'язань за колективними договорами.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці» : Закон України від 21.11.2002, №229-IV – Київ.
2. Грибан В. Г. Охорона праці : навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / В. Г. Грибан, О. В. Негодченко. – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 280 с.
3. Гогіташвілі Г. Г. Системи управління охороною праці : навч. посібник. – Київ : ІСДО, 1993. – 252 с.
4. Основи охорони праці : підручник / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський, В. В. Зацарний та інші. – Київ : Основа, 2006. – 444 с.
5. Ярошевська В. М. Охорона праці в галузі : навч. посібник / В. М. Ярошевська, В. Й. Чабан. – Київ : Професіонал, 2004. – 288 с.
6. Основы охраны труда / А. С. Беликов, А. И. Касьян, С. П. Дмитриук и др. – Днепропетровск : Журфонд, 2007. – 494 с.
7. Гандзюк М. П. Основи охорони праці : підручник / М. П. Гандзюк, Є. П. Желібо, М. О. Халімовський. – Київ : Каравела, 2006. – 392 с.
8. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : навч. посібник / В. Ц. Жидецький. – Київ : Основа, 2003. – 151 с.
9. Основи охорони праці : навчальний посібник / За ред. проф. В. В. Березуцького. – Харків : Факт, 2005. – 480 с.
10. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці : навчальний посібник. – 3-є видання, доповн. і перероб. – Київ : Університет «Україна», 2008. – 272 с.
11. Про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України, затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 року, № 408/2011.
12. НПАОП 0.00-4.09-07 Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства. Затв. Держнагляддохоронпраці від 21.03.2007, наказ № 55.
13. НПАОП 0.00-4.21-04. Типове положення про службу охорони праці. Затв. Держнагляддохоронпраці від 15.11.2004, наказ № 255. Зміни : Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 02.10.2007 № 236.
14. НПАОП 0.00-4.12-05. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. Затв. Наказом Держнагляддохоронпраці України від 26.01.2005 за № 15. Зареєстр. Мін'юстом України 15 лютого 2005 р. за № 231/10511.
15. ДСТУ 2293-93 ССБП Охорона праці. Терміни та визначення.

Навчальне видання

ЗАІЧЕНКО Віктор Іванович

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни

«МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ПРАЦІ»

*(для здобувачів денної та заочної форм навчання першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти напряму підготовки 6.170202 – Охорона праці,
спеціальності 263 – Цивільна безпека, освітня програма
«Охорона праці»)*

Відповідальний за випуск *К. В. Данова*

За авторською редакцією

Комп'ютерне верстання *О. Г. Ткаченко*

План 2019, поз. 90 Л

Підп. до друку 29.06.2020. Формат 60×84/16
Електронне видання. Ум. друк. арк. 4,8.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет
міського господарства ім. О. М. Бекетова,
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.

Електронна адреса: office@kname.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 5328 від 11.04.2017.