

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та
природокористування

Навчально-науковий інститут будівництва та архітектури

Кафедра охорони праці та безпеки життєдіяльності

03-10-111М

Методичні вказівки

до виконання практичних занять з навчальної дисципліни
**«Система управління охороною праці суб'єкта
господарювання»**

для здобувачів вищої освіти **першого (бакалаврського) рівня**
за освітньо-професійною програмою «Охорона праці»
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
денної та заочної форм навчання

Рекомендовано науково-
методичною радою з якості
ННІ Будівництва та
архітектури
Протокол № 3 від 19.12.2023 р.

Методичні вказівки до виконання практичних робіт з навчальної дисципліни «Система управління охороною праці суб'єкта господарювання» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою «Охорона праці» спеціальності 263 «Цивільна безпека» денної та заочної форм навчання. [Електронне видання] / Довбенко Т. О.– Рівне : НУВГП, 2023. – 55 с.

Укладач: Довбенко Т. О., кандидат технічних наук, доцент кафедри охорони праці і безпеки життєдіяльності.

Відповідальний за випуск: Кухнюк О. М., кандидат технічних наук, доцент, в.о. завідувач кафедри охорони праці і безпеки життєдіяльності.

Керівник групи забезпечення спеціальності Шаталов О. С.

© Т. О. Довбенко, 2023

© НУВГП, 2023

ЗМІСТ

Практична робота №1 Розрахунок чисельного складу служби охорони	4
Практична робота №2 Розрахунок показників соціальної ефективності заходів з охорони праці	6
Практична робота №3 Розрахунок економічної ефективності заходів для запобігання нещасних випадків на виробництві	12
Практична робота №4 Розрахунок соціально-економічної ефективності проведення комплексу заходів щодо поліпшення умов праці	17
Практична робота №5 Оцінка категорії важкості праці	19
Практична робота №6 Визначення розміру матеріального забезпечення за страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, розмірів соціальних виплат від нещасних випадків та професійних захворювань	24
Практична робота №7 Визначення та оцінка стресового навантаження	26
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	36
<i>Додатки</i>	37

Практична робота №1

Розрахунок чисельного складу служби охорони

Завдання 1.1. Розрахувати чисельний склад служби охорони праці використовуючи вихідні дані:

Чисельність працівників на підприємстві, осіб	Чисельність осіб, які працюють зі шкідливими речовинами	Чисельність осіб, які працюють на роботах з підвищеною небезпекою	Вид підприємства: виробниче (В), невиробниче (НВ)
16	-	-	НВ
145	2	1	В
50	-	-	В
295	6	3	В
30	-	-	НВ
50	1	1	В
455	10	4	В
70	-	-	НВ
15	1	-	В

Теоретичні дані. Згідно Закону України «Про охорону праці» на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці. На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

На підприємствах (у виробничих або науково-виробничих об'єднаннях) при чисельності працюючих від 51 до 500 осіб (невиробнича сфера – від 101 до 500 осіб) службу охорони повинен представляти один спеціаліст. На підприємствах, де використовуються вибухові матеріали або сильнодіючі отруйні речовини, у такій службі має бути два спеціалісти. Чисельність працівників служб охорони праці на підприємствах із кількістю працівників понад 500 осіб розраховується за формулою:

$$M_1 = 2 + \frac{P_{cp} \cdot K_e}{\Phi},$$

де P_{cp} – середньооблікова чисельність працівників підприємства; Φ – ефективний річний фонд робочого часу спеціалістів служби охорони праці, що дорівнює 1820 год, який враховує втрати робочого часу на відпустку, можливу хворобу тощо; K_e – коефіцієнт шкідливості та небезпечності виробництва розраховується за формулою:

$$K_e = 1 + \frac{P_s + P_a}{P_{cp}},$$

де P_s – чисельність працівників із шкідливими речовинами незалежно від рівня їх концентрації; P_a – чисельність працівників на роботах підвищеної небезпеки (що підлягають щорічній атестації з охорони праці).

Практична робота №2

Розрахунок показників соціальної ефективності заходів з охорони праці

Завдання 2.1. Розрахувати показники, які характеризують рівень виробничого травматизму на підприємстві. Вихідні дані: на підприємстві в 2015 році було зафіксовано Т нещасних випадків на виробництві, середньооблікова кількість працівників в 2015–2016 роках – Р, кількість днів непрацездатності становить Д. В 2016 році було зафіксовано на 2 нещасних випадки більше порівняно з 2015 роком, а кількість днів непрацездатності відповідно становила 25 днів.

Варіант №	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Р, осіб	601	520	210	184	235	432	152	98	155	186
Т, осіб	6	2	4	3	2	1	2	2	3	2
Д, днів	25	32	23	45	15	28	32	40	21	36

Завдання 2.2.

Визначити, на якому підприємстві робота по профілактиці травматизму організована краще. Оцінку привести на підставі річних показників. Вихідні дані: 1 підприємство: кількість працюючих – 420 чол. (+ № варіанта); за 5 років зафіксовано 10 нещасних випадків (+ № варіанта), при цьому загальне число днів непрацездатності – 22 (+ № варіанта). 2 підприємство: кількість працюючих – 350 чол. (+ № варіанта); за 5 років – 15 нещасних випадків (+ № варіанта), при цьому загальне число днів непрацездатності – 54 (+ № варіанта). Оцінку привести на підставі річних показників травматизму.

Теоретичні дані. Для аналізу виробничого травматизму використовують статистичний метод. Він призначений для

визначення кількісних показників, які характеризують загальний рівень виробничого травматизму. Для цього застосовують відносні величини — показники частоти, важкості і втрат робочого часу.

Коефіцієнт частоти виробничого травматизму розраховуємо за формулою 3 [11]:

$$K_{\text{ч}} = \frac{T}{P} \cdot 1000,$$

де T — кількість нещасних випадків на виробництві; P — середньостатистична кількість працівників.

Коефіцієнт важкості травматизму розраховуємо за формулою:

$$K_{\text{в}} = \frac{D}{T},$$

де D — кількість днів непрацездатності.

Коефіцієнт втрати робочого часу розраховуємо за формулою:

$$K_{\text{вг}} = \frac{D}{P} \cdot 1000.$$

Завдання 2.3. Розрахувати ефективність проведення заходів щодо покращення стану охорони праці на підприємстві, а саме наступні показники: коефіцієнт рівня додержання правил охорони праці; відсоток зміни числа робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів по безпеці виробництва; відсоток зміни чисельності працівників, що працюють в умовах, які не відповідають вимогам санітарних норм; відсоток зміни числа машин і механізмів приведених у відповідність з вимогами нормативних актів, що регулюють питання охорони праці; відсоток зміни кількості виробничих приміщень, приведених у відповідність вимогам актів, що регулюють питання охорони праці; зміну коефіцієнта частоти виробничого травматизму; зміну коефіцієнта важкості травматизму; зміну коефіцієнта

частоти професійної захворюваності через незадовільні умови праці. Вихідні дані наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Вихідні дані для розрахунку ефективності проведення заходів щодо покращення стану охорони праці на підприємстві

Назва показника	2015 рік	2016 рік
Загальна кількість працюючих	605 (+ № варіанту)	585 (+ № варіанта)
Кількість працюючих, які додержуються правил	595 (+ № варіанта)	575 (+ № варіанта)
Загальна кількість одиниць обладнання на підприємстві	83 (+ № варіанта)	83 (+ № варіанта)
Кількість технічно справних і відповідаючих вимогам охорони праці одиниць обладнання	80 (+ № варіанта)	82 (+ № варіанта)
Кількість запланованих на розглядуваний період часу заходів з охорони праці	60 (+ № варіанта)	63 (+ № варіанта)
Кількість фактично виконаних заходів з охорони праці	61 (+ № варіанта)	65 (+ № варіанта)
Загальна кількість робочих місць, місць	605 (+ № варіанта)	585 (+ № варіанта)
Число робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм	440 (+ № варіанта)	438 (+ № варіанта)
Чисельність працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарним нормам	490 (+ № варіанта)	495 (+ № варіанта)
Число випадків	30	32

виробничого травматизму	(+ № варіанта)	(+ № варіанта)
Загальна кількість виробничих приміщень, шт.	15 (+ № варіанта)	15 (+ № варіанта)
Кількість виробничих приміщень, умови роботи в яких не відповідають нормам по безпеці виробництва	4 (+ № варіанта)	2 (+ № варіанта)
Загальна кількість днів непрацездатності через травматизм	200 (+ № варіанта)	180 (+ № варіанта)
Кількість випадків професійних захворювань через незадовільні умови праці	6 (+ № варіанта)	5 (+ № варіанта)

Розглянемо розрахунок показників ефективності проведення заходів по покращенню стану охорони праці заходи рівня підприємств, організацій. Узагальнюючий показник ефективності проведення заходів з охорони праці розраховується за формулою:

$$K_{\text{о.п.}} = \frac{K_{\text{д.п.}} + K_{\text{т.б.}} + K_{\text{к.п.р.}}}{3},$$

де $K_{\text{д.п.}}$ – коефіцієнт рівня додержання правил охорони праці, який розраховується за формулою:

$$K_{\text{д.п.}} = \frac{A_{\text{д.п.}}}{A},$$

де $A_{\text{д.п.}}$ – кількість працюючих, які додержуються правил, A – загальна кількість працюючих; $K_{\text{т.б.}}$ – коефіцієнт технічної безпеки обладнання, який розраховується за формулою:

$$K_{\text{в.б.}} = \frac{n_{\text{в.с.}}}{n_1},$$

де $n_{\text{в.с.}}$ – кількість технічно справних і відповідаючих вимогам охорони праці одиниць обладнання, n_1 – загальна кількість одиниць обладнання на підприємстві; $K_{\text{в.п.р.}}$ – коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці, який розраховується за формулою:

$$K_{\text{в.п.р.}} = \frac{m_{\phi}}{m},$$

де m_{ϕ} – кількість фактично виконаних заходів з охорони праці, m – кількість запланованих на розглядуваний період часу заходів з охорони праці).

Для оцінки соціальної ефективності заходів з удосконалення умов та охорони праці використовуються такі показники:

1. Скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки праці, розраховується за формулою:

$$\Delta K = \frac{K_1 - K_2}{K_3} \cdot 100\%,$$

де K_1 і K_2 – кількість робочих місць, що не відповідають санітарним нормам до і після проведення заходів; K_3 – загальна кількість робочих місць.

2. Скорочення чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам, визначається за формулою:

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

де $Ч_1$ і $Ч_2$ – чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після здійснення заходу, осіб; $Ч_3$ – річна середньо-облікова чисельність працівників, осіб.

3. Збільшення кількості машин, механізмів та виробничих приміщень, приведених до вимог норм охорони праці, визначається за формулами:

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

де M_1, M_2 - кількість машин, механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після проведення 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 здійснення заходу, шт.; B_3 - загальна кількість виробничих приміщень, шт.

4. Зменшення коефіцієнта частоти травматизму визначається за формулою:

$$\Delta K_{\text{ч}} = \frac{N_1 - N_2}{\text{Ч}_3} \cdot 1000,$$

де N_1, N_2 - кількість випадків травматизму відповідно до і після проведення заходу; Ч_3 - річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

5. Зменшення коефіцієнта тяжкості травматизму:

$$\Delta K_{\text{т}} = \frac{D_1}{N_1} - \frac{D_2}{N_2},$$

де D_1, D_2 - кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після проведення заходу.

6. Зменшення коефіцієнта частоти професійних захворювань через несприятливі умови праці:

$$\Delta K_{\text{з}} = \frac{Z_1 - Z_2}{\text{Ч}_3} \cdot 100,$$

де Z_1, Z_2 - кількість випадків професійних захворювань відповідно до і після проведення заходу.

7. Зменшення коефіцієнта тяжкості захворювання:

$$\Delta K_{\text{зм}} = \frac{D_{31}}{N_{31}} - \frac{D_{32}}{N_{32}},$$

де D_{31} , D_{32} - кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до і після проведення заходу; N_{31} , N_{32} - кількість випадків захворювання відповідно до і після проведення заходу.

8. Зменшення кількості випадків виходу на пенсію за інвалідністю внаслідок травматизму чи професійного захворювання:

$$\Delta \mathcal{C}_i = \frac{\mathcal{C}_{i1} - \mathcal{C}_{i2}}{\mathcal{C}_3} \cdot 100,$$

де \mathcal{C}_{i1} , \mathcal{C}_{i2} - чисельність працівників, що стали інвалідами відповідно до і після проведення заходу, осіб.

9. Скорочення плинності кадрів через несприятливі умови праці:

$$\Delta \mathcal{C}_n = \frac{\mathcal{C}_{n1} - \mathcal{C}_{n2}}{\mathcal{C}_3} \cdot 100,$$

де \mathcal{C}_{n1} , \mathcal{C}_{n2} - кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через несприятливі умови праці відповідно до і після проведення заходу, осіб.

Практична робота №3

Розрахунок економічної ефективності заходів для запобігання нещасних випадків на виробництві

Завдання 3.1. В результаті здійснення комплексу заходів з охорони праці (влаштування електрофільтрів, застосування установок нової модифікації) вдалося зменшити втрати робочого часу на підприємстві за рахунок зниження травматизму та захворюваності. Розрахувати економічну ефективність заходів з охорони праці. Вихідні дані:

Назва показника	Базовий рік	Звітний рік
кількість люд.-днів, втрачених за рахунок травматизму та захворюваності	450 (+ № варіанта)	240 (+ № варіанта)
середня денна заробітна плата одного працівника, грн.	195 (+ № варіанта)	205 (+ № варіанта)
кількість люд.-днів непрацездатності за інвалідністю	50 (+ № варіанта)	20 (+ № варіанта)
Витрати на підприємстві для попередження нещасних випадків, грн.	33800 (+ № варіанта)	38600 (+ № варіанта)

Теоретичні дані.

Матеріальні наслідки травматизму:

$$M_n = D_r \cdot S \cdot \Phi.$$

де D_r - кількість людино-днів непрацездатності в потерпілих з втратою працездатності на 1 день і більше, тимчасова непрацездатність яких закінчилась у звітному році; S - середня денна заробітна плата одного працівника; Φ - коефіцієнт матеріальних наслідків (страхові внески, штрафи, матеріальні втрати); $\Phi = 2$.

Крім того, в зв'язку з нещасним випадком потерпілий позбавлений можливості виробляти матеріальні цінності.

Умовні річні втрати додаткового продукту U_v можуть бути визначені:

$$U_v = (D_r + D_i + D_c) \cdot S,$$

де D_i - кількість людино-днів непрацездатності за рік внаслідок інвалідності; D_c - кількість людино-днів у році, які недопрацьовані через смертельні випадки.

Загальна сума матеріальних наслідків від нещасних випадків з урахуванням умовних витрат додаткового продукту за рік:

$$M_n^B = M_n + U_B \text{ або}$$

$$M_n^B = D_T \cdot S \cdot \Phi + S (D_T + D_i + D_c) = S [D_T (\Phi + 1) + D_i + D_c].$$

Розрахунок економічної ефективності заходів з охорони праці:

Економічна ефективність заходів з охорони праці:

$$E = Q - E_n (K_2 - K_1)$$

де Q - річна економія внаслідок зниження виробничого травматизму і окремих статей собівартості; E_n - нормативний коефіцієнт ефективності заходів охорони праці, $E_n = 0,08$; K_1, K_2 - витрати для впровадження заходів для попередження нещасних випадків за попередній і звітний роки.

Річна економія, $Q = M_{n1} - M_{n2}$

де $M_{n1} - M_{n2}$ - матеріальні наслідки виробничого травматизму в попередньому і звітному роках.

Термін окупності витрат на охорону праці: $T = K_2 / Q$

Економічна ефективність заходів: $E_{\text{эф.}} = Q / K_2$

Завдання 3.2.

Визначити річну економію заробітної плати за рахунок збільшення продуктивності праці в результаті проведення заходів щодо зниження травматизму (витрати – 80000 гривень), а також економічної ефективності цих заходів. Кількість працюючих 500 осіб (+ № варіанта), середня річна зарплата одного працівника 60000 гривень, кількість дні непрацездатності через травми на 100 працюючих знизилася з 40 до 2 днів (+ № варіанта), вартість річної продукції підприємства 50 млн. грн, вартість продукції за зміну одного працюючого 1000 грн. (+ № варіанта).

Теоретичні дані. Скорочення витрат робочого часу за рахунок зменшення рівня захворюваності (травматизму) за певний час ΔD визначається за формулою:

$$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \cdot Ч_3,$$

Де D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через хвороби або травми на 100 працівників відповідно до і після проведення

заходів; \mathcal{C}_3 – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

Зростання продуктивності праці ΔW розраховується за формулою:

$$\Delta W = \frac{\Delta D \cdot \mathcal{Z}_B}{P_{\Pi}} \cdot 100\%,$$

де \mathcal{Z}_B – вартість виробленої продукції за зміну одного працівника промислово-виробничого персоналу; P_{Π} – вартість річної товарної продукції підприємства.

Річна економія зарплати E_3 за рахунок зростання продуктивності праці при зменшенні рівня захворюваності і травматизму визначається за формулою:

$$E_3 = \frac{\Delta W \cdot \mathcal{Z}_P}{100} \cdot \mathcal{C}_{CP},$$

де \mathcal{C}_{CP} – середньорічна кількість промислово-виробничого персоналу; \mathcal{Z}_P – середньорічна заробітна плата одного працівника з відрахуванням на соціальне страхування.

Показник ефективності витрат на заходи з охорони праці визначається за формулою:

$$E_n = \frac{E_P}{B_n},$$

де E_P – річна економія від поліпшення умов і охорони праці на підприємстві (прибуток чи зниження збитків); B_n – загальні витрати підприємства на охорону праці.

Завдання 3.3.

Внаслідок впровадження протишумових заходів знижено шум з 94 – 108 до 70 – 71 Дб, що дозволило збільшити питому вагу тривалості фази підвищеної працездатності у загальному фонді робочого дня (в середньому по ділянці).

Вихідні дані: питома вага тривалості фази підвищеної працездатності в загальному фонді робочого дня до впровадження заходів, % — 0,47; після впровадження заходів, % — 0,62; частка продукції, яку випускає ділянка, в загальному обсязі продукції підприємства, % — 5 річний випуск продукції

ділянкою до впровадження заходів, грн — 900000 (+ № варіанта) після впровадження заходів, грн — 950000(+ № варіанта) умовно постійні витрати в собівартості річного випуску продукції, грн. — 180000 (+ № варіанта) собівартість технологічного устаткування на ділянці, грн — 100000 (+ № варіанта).

Теоретичні дані. Розрахунок економічної ефективності.

1. Приріст продуктивності праці на ділянці:

$$\Pi = \frac{p' - p}{p + 1} \cdot 100 \cdot K,$$

де p – питома вага тривалості фази підвищеної працездатності у загальному фонді робочого часу до впровадження заходів щодо поліпшення умов праці; p' – питома вага тривалості фази підвищеної працездатності у загальному фонді робочого часу після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці; $K=0,2$ – поправочний коефіцієнт, який враховує долю приросту продуктивності праці залежно від функціонального стану організму людини в різних умовах праці.

2. Приріст об'єму виробництва на ділянці:

$$p = \frac{B_2 - B_1}{B_2} \cdot 100,$$

де B_1 B_2 – річний об'єм виробництва до і після проведення заходів;

3. Економія на ділянці по умовно постійним витратам:

$$E_{y\pi} = y \cdot \frac{B_2 - B_1}{B_2},$$

де y – річна сума умовно постійних витрат у собівартості продукції.

4. Економія від зниження капіталовкладень за рахунок поліпшення використання устаткування:

$$E_{xy} = \frac{E_{\pi} \cdot \Phi_6 \cdot P}{100},$$

Φ_B – балансова собівартість устаткування; $E_{П}=0,15$ - нормативний коефіцієнт порівняльної економічної ефективності.

Практична робота № 4

Розрахунок соціально-економічної ефективності проведення комплексу заходів щодо поліпшення умов праці

Завдання 4.1. Розрахувати соціально-економічну ефективність проведених заходів щодо поліпшення умов праці, враховуючи, що плинність кадрів знизилася з 112 (+ № варіанта) до 68 (+ № варіанта) чол., Коефіцієнт плинності змінився з 17,8 до 13,6. Річне виробництво на одного працівника становить 43400 грн. Показник втрат залежно від річного виробітку працівника 0,037. Коефіцієнт плинності через несприятливі умови праці знизився після впровадження з 0,16 до 0,14. Витрати на впровадження заходів склали 210000 грн.

Теоретичні дані. Економічна ефективність визначається наступним чином:

1. Річна економія від зниження плинності кадрів:

$$E_T = D \cdot V_p \cdot T_k \cdot (1 - K_{тр1} / K_{тр2}) \cdot K_{ут},$$

де D – показник втрат, в залежності від річного виробітку працівника; V_p – річний виробіток одного робітника; T_k – показник плинності кадрів, чол; $K_{тр1}$ – коефіцієнт плинності після впровадження заходів; $K_{тр2}$ – коефіцієнт плинності кадрів до впровадження заходів; $K_{ут}$ – коефіцієнт плинності кадрів внаслідок несприятливих умов праці після впровадження заходів.

2. Річний економічний ефект становить:

$$E_{г} = E_T - E_n \cdot K,$$

де E_T - річна економія від зниження плинності кадрів; E_n - нормативний коефіцієнт ефективності; K - витрати на впровадження заходів.

3. Термін окупності одноразових витрат:

$$T = K / E_{г},$$

Завдання 4.2. Розрахувати величину витрат на оплату скороченого робочого дня при роботі в несприятливих умовах.

Вихідні дані:

- чисельність працівників ($\text{Ч}_{\text{сер}}$) - 284 чол. (+ № варіанта) ;
- річний фонд заробітної плати ($\text{Ф}_{\text{ЗР}}$) 1215000;
- відпрацьовано робітниками протягом року (Д , $t_{\text{год}}$) 76680 люд.-днів і 460080 люд.-год;
- кількість працівників, які мають скорочений робочий день ($t_{\text{год}}^{\text{с.р.д.}}$) на 1 год (+ № варіанта) – 74 особи (+ № варіанта).

Теоретичні дані. Величина витрат розраховується таким чином.

1. Визначення середньої погодинної заробітної плати:

$$C_{\text{сер}} = \text{Ф}_{\text{ЗР}} / t_{\text{год}}$$

2. Тривалість робочого року:

$$T_{\text{р}} = \text{Д} / \text{Ч}_{\text{сер}}$$

3. Витрати на оплату скороченого робочого дня на 1 год.

$$B = C_{\text{сер}} \cdot \text{Ч}_{\text{сер}} \cdot \text{Ч}_{\text{с.р.д.}} \cdot t_{\text{год}}^{\text{с.р.д.}}$$

Завдання 4.3. Визначити суму витрат на оплату додаткових відпусток при роботі в несприятливих умовах виробництва.

Вихідні дані:

- чисельність працівників ($\text{Ч}_{\text{сер}}$) - 284 чол. (+ № варіанта);
- річний фонд заробітної плати ($\text{Ф}_{\text{ЗР}}$) 1215000;
- відпрацьовано робітниками протягом року (Д) 76680 люд.-днів;
- тривалість додаткових відпусток складала ($\text{Д}_{\text{дв}}$, $\text{Ч}_{\text{дв}}$): 6 днів – 18 чол., 12 днів - 12 чол., 18 днів – 14 чол.

Теоретичні дані. Величина витрат для оплати відпусток визначається таким чином:

1. Визначення середньої погодинної заробітної плати:

$$C_{\text{сер}}^{\text{д}} = \text{Ф}_{\text{ЗР}} / \text{Д}$$

2. Витрати на додаткові відпустки:

$$B_{\text{д}} = C_{\text{сер}}^{\text{д}} \cdot \text{Д}_{\text{дв}} \cdot \text{Ч}_{\text{дв}}$$

Практична робота №5 Оцінка категорії важкості праці

Завдання 5.1. Оцінити категорію важкості праці оператора. На робочому місці є три елемента умов праці, що формують її важкість: X_1 – шум 73 дБ А, X_2 – освітленість 240 лк, X_3 – тривалість повторюваних операцій 15 с. Тривалість дії факторів – 8 годин.

Теоретичні дані. Категорія важкості характеризує стан організму людини, який формується впливом умов праці.

Для об'єктивної оцінки важкості праці всі матеріально-виробничі елементи умов праці розміщені в порядку зростання ступені небезпеки і шкідливості у відповідності до шести категорій важкості праці (табл. 8):

1. роботи, що виконуються в оптимальних умовах;
2. роботи, що виконуються в умовах, які відповідають гранично допустимим концентраціям і рівням (ГДК і ГДР) санітарно-гігієнічних елементів, а також допустимим величинам психофізіологічних елементів;
3. роботи з умовами праці, що відхиляються від ГДК і ГДР та допустимих величин психофізіологічних елементів;
4. роботи у несприятливих умовах праці;
5. роботи, що виконуються в екстремальних умовах праці;
6. роботи, що виконуються в критичних умовах праці.

Згідно з табл. 5.1, кожний виробничий елемент умов праці X_i отримує бальну оцінку від 1 до 6, якщо він впливає на працівника на протязі всієї робочої зміни. У тих випадках, коли він впливає на працівника не повний робочий день, а лише частково, елемент оцінюється його тривалістю і визначається за діаграмами з урахуванням часу їх впливу.

Таблиця 5.1

Бальна оцінка елементів умов праці

Оцінка факторів умов праці, бали	Параметри мікроклімату в теплий період року		
	Температура, °С	Швидкість руху повітря, м/с	Відносна вологість повітря, %
1	18 – 20	<0,2	40...54
2	21 – 22	0,2 – 0,5	55 – 60
3	23 – 28	0,6 – 0,7	61 – 75
4	29 – 32	0,8 – 1,2	76 – 85
5	33 – 35	1,3 – 1,7	Понад 85
6	>35	>1,7	–
Оцінка факторів умов праці, бали	Шум, дБ А	Освітленість, лк	Тривалість зосередженого спостереження, %
1	Нижче 33	Понад 300	Нижче 25
2	33 – 50	240 – 300	25 – 50
3	51 – 54	160 – 230	51 – 75
4	55 – 63	100 – 150	76 – 85
5	64 – 74	60 – 90	86 – 90
6	Понад 75	30 – 50	Понад 90

Продовження таблиці 5.1

Оцінка факторів умов праці, бали	Число важливих об'єктів спостереження	Точність зорових робіт	Тривалість повторюваних операцій, с
1	Нижче 5	Груба	Понад 100
2	5 – 10	Мала	31 – 100
3	11 – 25	Середня	20 – 30
4	Понад 25	Висока	10 – 19
5	–	Дуже висока	5 – 9
6	–	Найвища	1 – 4

Інтегральну бальну оцінку важкості праці I_T на конкретному робочому місці можна визначити за такою формулою

$$I_T = 10 \left[X_{оп} + \bar{X} \frac{6 - X_{оп}}{6} \right]$$

де $X_{оп}$ – елемент умов праці, який одержав найбільшу оцінку;

\bar{X} – середній бал усіх елементів умов праці крім визначаючого $X_{оп}$.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n - 1} ;$$

Середній бал усіх елементів дорівнює

$$\sum_{i=1}^n X_i$$

$i=1$ – сума всіх елементів крім визначаючого $X_{оп}$;

n – кількість врахованих елементів умов праці.

Якщо умови праці оцінюються тільки балами 1 і 2, то інтегральну оцінку важкості праці визначають за формулою

$$I_m = 19,7\bar{X} - 1,6\bar{X}^2$$

де \bar{X} – середній бал усіх елементів умов праці.

Середній бал усіх елементів умов праці

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n} .$$

дорівнює

У відповідності до інтегральної бальної оцінки важкості праці можна оцінити категорію умов праці (табл. 5.2).

Таблиця 5.2.
Залежність категорії важкості праці від величини інтегральної бальної оцінки

Категорія важкості праці	Діапазон інтегральної бальної оцінки
I	До 18
II	19...33
III	34...45
IV	45,7...53,9
V	54...59
VI	Понад 59,1

Згідно умов завдання та табл. 8 елементи умов праці оцінюються відповідно до $X_1 = 5$, $X_2 = 2$, $X_3 = 4$. Елемент умов праці, який одержав найбільшу оцінку, в даному прикладі є шум: $X_{on} = 5$. Середній бал всіх елементів умов праці крім визначаючого дорівнює

$$\bar{X} = \frac{2 + 4}{3 - 1} = 3.$$

Інтегральну бальну оцінку важкості праці визначаємо за формулою (46):

$$I_T = 10 \left[5 + 3 \frac{6 - 5}{6} \right] = 55.$$

Інтегральна оцінка важкості праці в 55 балів відповідає V категорії важкості праці (згідно з табл. 4.2).

Завдання 5.2. Оцінити вплив працездатності людини на продуктивність її праці. Здійснення заходів щодо охорони праці дозволило зменшити інтегральну оцінку важкості праці (I_m) з 40 до 30. Розрахунки показали, що працездатність людини збільшилася з 62 до 77,5 умовних одиниць

Теоретичні дані.

Зміна важкості праці впливає на працездатність людини та його продуктивність. Збільшення продуктивності праці визначають за формулою:

$$\Delta W = \left[\frac{R_2}{R_1} - 1 \right] \cdot 100 \cdot 0,2$$

де -- зростання продуктивності праці, %;

R_1 і R_2 – працездатність в умовних одиницях до і після впровадження заходів щодо охорони праці, які знизили важкість праці;

0,2 – емпіричний коефіцієнт, який показує вплив зростання рівня працездатності на продуктивність праці.

Практична робота №6
Визначення розміру матеріального забезпечення за
страхування у зв'язку з тимчасовою втратою
працездатності, розмірів соціальних виплат від нещасних
випадків та професійних захворювань

Завдання 6.1. Працівник надав листок непрацездатності з 4 по 14 лютого поточного року. За серпень попереднього року - січень поточного йому було нараховано 69560 грн. Усього в розрахунковому періоді 365 календарних днів. Страховий стаж роботи працівника - 7 років. Розрахувати суму допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Приклад розрахунку:

Розраховуємо кількість днів непрацездатності з 4 по 14 лютого поточного року включно. Отже, виходить 11 календарних днів. Лікарняні розраховуються по календарним дням.

Відповідно до ЗУ «Про загальнодержавне соціальне страхування», 5 календарних днів непрацездатності **оплачується роботодавцем**, решта – Пенсійний України.

69560 грн. – заробітна плата за 12 попередніх місяців роботи (365 днів в році).

Тому, за 1 календарний день середній заробіток працівника складатиме:

$$Зр^1_{\text{календ день}} = 69560 : 365 = 179,62 \text{ грн.}$$

Так, як стаж роботи працівника 7 років, тому:

50% — якщо страховий стаж до 3 років;

60% — коли страховий стаж від 3 до 5 років;

70% — якщо страховий стаж від 5 до 8 років;

100% — при страховому стажі понад 8 років.

$$Др = 179,62 \cdot 0,7 \cdot 5 \text{ (календарні дні згідно закону)} \\ (70\% : 100\% \text{ стаж роботи}) = 628,67 \text{ грн.}$$

$$Дф = 179,62 \cdot 6 \text{ (11-5=6 решта днів непрацездатності)} \\ (70\% : 100\% \text{ стаж роботи}) = 754,404 \text{ грн.}$$

де Др – допомога з тимчасової непрацездатності, що виплачується роботодавцем;

Дф – допомога з тимчасової непрацездатності, що оплачується Фондом.

Завдання 6.1. Працівник надав листок непрацездатності на 18 календарних днів. Заробітна плата за 12 місяців – 65850 грн. Усього в розрахунковому періоді 365 календарних днів. Страховий стаж працівника 6,5 років. Однак за останні 12 місяців працівник має лише 3 місяці страхового стажу. Розрахувати допомогу з тимчасової непрацездатності.

Приклад розрахунку:

1. Розраховуємо кількість днів непрацездатності – **18 календарних днів**. Лікарняні розраховуються по календарним дням.

Відповідно до ЗУ «Про загальнодержавне соціальне страхування», **5 календарних днів** непрацездатності **оплачується роботодавцем**, решта – Фондом соціального страхування України.

Тому в даній задачі **5 днів оплачує роботодавець, 18-5=13** – Пенсійний Фонд України.

Проте, в працівника немає 12 місяців стажу на одному підприємстві, є лише 3 місяці (це можливо у випадку, коли працівник змінив місце роботи), тому його середній заробіток необхідно порівняти з мінімальним середнім заробітком за 1 календарний день. **На сьогодні (2023 р.) в Україні мінімальна заробітна плата становить 6700 грн.**

$$ЗР^{\text{I календ день}}_{\text{соціальна}} = 6700 : 30,44 = 220,11 \text{ грн.}$$

Де 30,44 дні = constant – в середньому визначено державою кількість календарних днів відпрацьованих працівником протягом місяця.

Тоді, відповідно до даних задачі, за 1 календарний день середній заробіток працівника складатиме:

$$ЗР^{\text{I календ день}}_{\text{підприємство}} = 65850 : 365 \text{ (днів в році)} = 180,41 \text{ грн.}$$

Тепер врахуємо страховий стаж роботи (6,5 років) - $180,41 \cdot (70\% : 10\%) = 126,278 \text{ грн.}$

50% — якщо страховий стаж до 3 років;

- 60%** — коли страховий стаж від 3 до 5 років;
- 70%** — якщо страховий стаж від 5 до 8 років;
- 100%** — при страховому стажі понад 8 років.

Оскільки заробітна плата працівника за 1 календарний день, враховуючи стаж роботи, 126,278 грн. є меншою від соціальної 220,11 грн., то для розрахунку лікарняних беремо менше заробітну плану. Тоді:

$Dp = 126,278 \cdot 5 (\text{календарні дні}) = 631,435 \text{ грн.}$ – допомога, яку виплачує роботодавець.

$Df = 126,278 \cdot 13 (\text{див. початок розв'язку}) = 883,946 \text{ грн.}$ - допомога, яку виплачує Фонд.

Практична робота № 7

Визначення та оцінка стресового навантаження

Теоретичні дані. Стрес - це сукупність захисних фізіологічних реакцій, які виникають в організмі людини у відповідь на дію несприятливих зовнішніх факторів. Саме конфлікти організму із середовищем підтримують у робочому стані біологічні механізми захисту від шкідливих дій, тренують їх, що повна свобода від стресу означає смерть.

Найбільш частими причинами стресового напруження (за Бутом) є такі:

1. Найчастіше доводиться робити не те, що вам хотілося б, а те, що належить до ваших обов'язків.
2. Вам постійно бракує часу - не встигаєте нічого зробити.
3. Вас щось чи хтось "підганяє", ви постійно кудись поспішаєте.
4. Вам постійно хочеться спати.
5. Ви бачите надто багато снів. Особливо коли дуже втомлюєтеся.
6. Вам починає здаватися, що всі оточуючі затиснуті в лещатах якогось внутрішнього напруження.
7. Ви дуже багато курите.
8. Вживаєте більше алкоголю, ніж звичайно.

9. Вам майже нічого не подобається.
10. Удома, в сім'ї, у вас постійні конфлікти.
11. Постійно відчуваєте незадоволення життям.
12. Залізаєте в борги, навіть не знаючи, як їх повернути.
13. У вас виникає комплекс неповноцінності.
14. Вам ні з ким поговорити про свої проблеми.
15. Ви не відчуваєте поваги до себе - ні вдома, ні на роботі.

Емоційні переживання завжди супроводжуються певними фізіологічними змінами. Досить часто їх можна помітити за зміною виразу обличчя - перелякана людина блідне, від сорому - червоніє. Ознаками сильного напруження є маскоподібний вираз обличчя, застигла поза, наявність холодного поту. Зміни вегетативних функцій при подібних емоціях однакові в усіх людей і в народі їх вдало позначають такими виразами: "від страху в піт кинуло", "волосся дибки стало", "мурашки забігали", "щемить серце", "від радості дух перехопило" тощо. Емоції досить часто супроводжуються активізацією міміки. За тим, як змінюються хода, поза, швидкість мови, жести, міміка, інтонація можна уявити емоційний стан людини. Метою виражальних рухів є розрядка напруги. Крім того, виражальні рухи є мовою емоцій. Спостерігаючи за їх виявом, ми не тільки розуміємо, що відчуває інша людина, але й переймаємось її станом (співпереживаємо з нею).

В умовах стресового стану знижується об'єм уваги збуджений, загальмовується її переключення, зростає напруження м'язів, рухи стають різкими, неточними, погано скоординованими, порушується пам'ять. Людина забуває послідовність дій, неправильно оцінює ситуацію, припускається грубих помилок.

У 1911 р американський фізіолог У.Кеннон виявив підвищений вміст адреналіну крові кішки, коли вона бачить собаку, і назвав його "гормоном страху". Оскільки емоції є постійним супутником страху, то згодом адреналін стали називати "гормоном стресу". Цим підкреслювалась його особлива роль у формуванні стресових реакцій.

Адреналін і норадреналін активізують роботу серця і легень, підвищують кров'яний тиск і вміст у крові триацетилгліцеролів, що сприяє розвитку серцево-судинних захворювань - атеросклерозу, інфаркту міокарда, інсульту, психічних захворювань.

Виробничий стрес. Потреба людини щоденно вирішувати низку питань призводить до ситуації в якій людина здається "загнаною", працюючи "через силу", не бачачи нічого, що робиться навколо. Звичним явищем для такої людини на виробництві є зниження точності рухів, які призводять до поломки інструменту, поломки крихких деталей машин, зривам різьби у гайок, зіткненням і ударам з верстатами тощо. Як наслідок виникають небезпечні ситуації, підвищується ймовірність порушень і аварій, випадкового включення агрегатів, нещасних випадків.

У подібних ситуаціях, перш за все, страждає орієнтація: неправильно оцінюються сигнали, робітник перестає помічати важливі показники роботи машин, порушується контроль за процесом праці. За таких умов робітник старається покласти відповідальність за всі невдачі на погано працюючу техніку (на ті вузли, які раніше відмовляли), на інших людей, пов'язаних з даною роботою, на будь що. Такого робітника турбують вже не труднощі роботи а те, як інші віднесуться до хвилюючої його невдачі, всі його прагнення направляються на те, щоб приховати цю невдачу, її наслідки від друзів, керівництва.

Кожний із названих факторів окремо, а особливо їх поєднання, породжує екстремальні умови діяльності, що приводить до стресових станів. Причому для сучасного виробництва типовими є екстремальні ситуації двох крайніх типів. Перший тип - екстремальні ситуації виникають тоді, коли вимоги інтенсивної праці і жорсткі обмеження в часі змушують робітника максимально напружувати сили і мобілізувати внутрішні резерви. При цьому екстремальність такої праці частіше всього підвищується внаслідок сильних зовнішніх впливів (шуми, вібрації та ін.), які не тільки збільшують і без цього велике інформаційне навантаження робітника, але і

порушують нормальні умови його життєдіяльності. За таких умов значно утруднюється перебіг процесів саморегуляції і сприяє виникненню дистресу.

Другий тип екстремальної ситуації виникає, через недостатність чи однорідність інформації, що надходить, недостатність міжособистих контактів, низьку рухову активність. Такий тип екстремальних ситуацій особливо характерний для роботи операторів сучасних автоматизованих систем. В подібних умовах у робітника чи оператора розвивається стан монотонії. Необхідний рівень бадьорості та уваги в таких умовах людині доводиться підтримувати за рахунок значних вольових зусиль.

Тест № 1. Тестування стійкості людини до дії стресових подразників

Наш час дає чимало підстав для негативних емоцій, стресів. Небагато побачиш на вулиці людей усміхнених, розкутих, радісних. Та й за собою дедалі частіше помічаємо роздратування, нервовість. Тож чи годні ми зустріти розважливо критичну ситуацію, чи можемо протистояти повсякденним подразникам? Відповісти вам допоможе цей тест. На запитання ви мусите відповісти: "дуже", "не дуже", "аж ніяк". Отже, чи дратує вас:

1. Зірвана сторінка газети, яку Ви збираєтесь прочитати?
2. Статечна жінка, вдягнена як молоденька дівчина?
3. Надмірна близькість того, хто поруч (приміром, у трамваї чи автобусі в годину пік)?
4. Жінка, що палить на вулиці?
5. Коли хтось кашляє у Ваш бік?
6. Коли хтось гризе нігті?
7. Коли хтось сміється недоречно?
8. Коли хтось намагається повчати Вас, як і що слід робити?
9. Коли кохана дівчина (юнак) весь час спізнюється?
10. Коли в кінотеатрі той, хто сидить перед Вами, весь час крутиться й коментує фільм?

11. Коли Вам намагаються переказати зміст роману, який Ви щойно зібралися прочитати?

12. Коли Вам дарують непотрібні предмети?

13. Голосна розмова у громадському транспорті?

14. Надто сильний запах парфумів?

15. Людина, що жестикулює розмовляючи?

16. Колега, що надто часто вживає іншомовні слова?

За кожну відповідь "дуже" запишіть троє очок, за відповідь "не дуже" - одне, за відповідь "аж ніяк" - нуль.

Якщо ви набрали понад 50 очок, Вас не зарахуєш до числа терплячих і спокійних людей. Вас дратує все, навіть речі неістотні, Ви запальні, легко втрачаєте рівновагу, а це псує нервову систему, від чого потерпають і навколишні.

Від 12 до 49. Ви належите до найпоширенішої групи людей вас дратують речі справді найнеприємніші, але з повсякденних прикрощів ви не робите драми. До неприємностей Ви вмієте обертатись спиною, досить легко забуваєте про них.

11 і менше очок. Ви досить спокійна людина, реально дивитесь на життя. Та, можливо, цей тест не вичерпний, і Ваші найвразливіші місця не знайшли в ньому вияву. Дивіться самі. В усякому разі з упевненістю можна сказати: ви не та людина, яку легко вивести з рівноваги.

Тест № 2. Визначення рівня психологічного здоров'я людини

Отже 30 запитань. Зосередьтеся, відповідайте швидко "так" або "ні".

1. У різних частинах свого тіла я часто відчуваю жар, поколювання, повзання "мурашок", оніміння.

2. Голова в мене болить часто.

3. Ночами, 2-3 рази на тиждень, мене мучать жахи.

4. Зараз я почуваю себе не ліпше, як будь-коли.

5. Майже щодня трапляється щось таке, що лякає мене.

6. У мене настають періоди, коли через хвилювання я втрачаю сон.

7. Як правило, робота для мене - велика напруга.

8. Більшу частину часу я не задоволений своїм життям.

9. Я дуже втомлююсь.
10. Раз на тиждень або частіше, без явної причини, раптово, відчуваю жар у всьому тілі.
11. Кілька разів на тиждень у мене буває таке почуття, ніби має статися щось страшне.
12. Зараз мені складніше керувати людьми.
13. Життя для мене майже завжди пов'язане з недугою.
14. Раз на тиждень я буваю дуже збудженим і схвильованим.
15. Я не зовсім упевнений у собі.
16. Часом я хвилююся через дрібниці.
17. Часом я виснажуюся через те, що забагато на себе беру.
18. Біль у серці й грудях буває в мене часто (або не буває зовсім).
19. Іноді у мене буває такий стан, що переді мною нагромадилося стільки труднощів, що подолати їх просто неможливо.
20. Психологічні навантаження викликають у мене слабкість і роздратування.
21. Мене часто турбують похмурі думки.
22. Ви легко прокидаєтеся від будь-якого шуму.
23. Траплялося, що по кілька днів, тижнів ви нічим не могли зайнятися, бо було важко примусити себе включитися в роботу.
24. Коли ви йдете з дому, вас переслідує думка про те, що ви не закрили двері, не вимкнули газ, електроприлади.
25. У вас переривчастий і неспокійний сон.
26. Ви часто стурбовані своїм здоров'ям.
27. У більшості випадків ви відчуваєте слабкість.
28. Коли ви що-небудь робите, то постійно щось відволікає вашу увагу.
29. Іноді ви так наполягаєте на чому-небудь, що люди починають втрачати терпіння
30. Якщо справа не ладиться, вам відразу ж хочеться облишити її.

Підрахуйте кількість ствердних відповідей.

Якщо їх від 1 до 10: стан вашого психологічного здоров'я може вас не турбувати. Ви самі справляєтеся з життєвими проблемами.

Якщо їх 10-15: ви - дещо стурбована людина, але намагаєтеся самостійно розібратися в проблемах, які вас оточують. Усе ж досвідчений психотерапевт допоможе знайти шляхи вирішення труднощів.

Якщо їх 15 і більше: життєві проблеми спадають на вас лавиною, з якою неможливо справитися самостійно. Зверніться до досвідченого психотерапевта.

Тест № 3. Ви людина емоційно врівноважена чи навпаки?

1. Інколи почуваете себе не досить упевнено, навіть кепсько, без будь-яких підстав:

а) так (0); б) не знаю (1); в) ні (2).

2. Усе, що якимось відволікає увагу, найчастіше:

а) дратує (0); б) зберігаю спокій (1); в) мені це байдуже (2).

3. Знаходите завжди досить енергії, коли Вам це потрібно:

а) так (2); б) важко сказати (1); в) ні (0).

4. Справи, за які беретеся, доводите до кінця: а) рідко (2); б) щось середнє (1); в) завжди (0).

5. Коли лягаєте спати, то:

а) засинаю швидко (0); б) щось середнє (1); в) засинаю важко (2).

6. Вам буває сумно:

а) досить часто (0); б) по-різному (1); в) зрідка (2).

За завдання набрано менше 7 балів. Ви схильні до частої, інколи безпідставної зміни настрою. Більш високі оцінки свідчать про достатню вашу емоційну врівноваженість.

Тест № 4. Як уникнути стресу?

Оцініть свої відповіді так: майже ніколи - 1, іноді - 2, часто - 3, майже завжди - 4.

1. Дрібниці мене дратують.

2. Якщо змушений чекати, нервую.

3. Коли почуваю себе незручно, червонію.
4. Коли злюся, можу образити людину.
5. Не сприймаю критику, дуже злюсь.
6. Якщо у трамваї мене штовхнуть, здатен на грубощі.
7. Постійно займаюсь будь-чим, увесь мій вільний час заповнений справами.
8. Не буваю пунктуальним, приходжу або раніше, або пізніше.
9. Не вмію вислухати, завжди уриваю інших.
10. Страждаю відсутністю апетиту.
11. Хвилююсь, не знати чому.
12. Уранці почуваю себе погано.
13. Постійно стомлений, сплю погано, можу "відключитися".
14. Після тривалого сну - як побитий.
15. Здається, що серце не в порядку.
16. Болять спина і шия.
17. Стукаю по столу пальцями, а коли сиджу, трясую ногою.
19. Думаю, що я кращий за багатьох, але ніхто цього не помічає.
20. Не дотримуюсь дієти, моя вага постійно коливається. Підрахуйте бали.
Якщо їх менше 30: Ви ведете спокійне розумне життя, справляєтеся з життєвими проблемами. Не страждаєте від зайвої скромності і оманливого честолюбства. Добре було б якби ваші відповіді перевіряла людина, яка вас добре знає. Хто набрав таку кількість балів, часто бачить себе у рожевому світлі.
- 31-45. Ваше життя сповнене діяльності і напруження. Страждаєте від стресу як у позитивному сенсі - намагаєтесь досягти поставленої мети, так і в негативному - є проблеми і клопоти. Ймовірно, такий спосіб життя вестимете і далі, але залиште трохи часу й для себе.
- 46-60. Ваше життя - постійна боротьба. Ви мрієте про кар'єру. До оцінки інших ви аж ніяк не байдужі. Це створює для вас постійний стресовий стан. Житимете так і далі, можливо, досягнете чого-небудь у діловому і особистому житті, проте

навіть чи це буде вдовольняти вас, тому що все вже минуло. Утримуйтеся від зайвих суперечок, стримуйте гнів, викликаний дрібницями. Не намагайтеся досягти завжди максимуму, іноді відмовтеся від якогось зобов'язання.

Тест № 5. Визначення рівня виснаження адаптативних резервів і загрози депресивного дистресу

На початку 80-х років дослідженнями нідерландського професора А. Аппелса доведено, що провісниками інфаркту міокарда або раптової смерті можуть бути симптоми емоційного виснаження, фізичного знесилення або раптове посилення втоми. Вони даються взнаки за кілька днів або місяців до нещастя.

У спостереженнях за групою чоловіків найризикованішого віку (40-59 років) вчений з'ясував, що інфаркт міокарда у 80 відсотків випадків пов'язаний з психологічним синдромом - депресивний стан, відчуття виснаження життєвих сил, безпорадності, апатії, нав'язливого стану, порушення сну. За допомогою тесту можна оцінити ступінь виснаження життєвих сил і загрозу депресії.

№	Питання	Так	Не знаю	Ні
1.	Часто втомлююсь	1	1	0
2.	Мені важко заснути	1	1	0
3.	Вночі прокидаюсь кілька разів	1	1	0
4.	Постійно відчуваю млявість	1	1	0
5.	Почуваю себе у розквіті сил	0	1	1
6.	Мені не таланить	1	1	0
7.	Життя заганяє у безвихідь	1	1	0
8.	Як і раніше, статеві стосунки мене вдовольняють		1	1
9.	Дрібниці дратують все сильніше	1	1	0
10.	Фізично виснажений, ніби вичавлений лимон	1	1	0

11.	Іноді здається, що вже краще вмерти	1	1	0
12.	Здається, що нема більше життєвих сил	1	1	0
13.	Настрій пригнічений	1	1	0
14.	Щоранку прокидаюся з почуттям втоми та виснаження	1	1	0

Підрахуйте очки.

Від 0 до 4 очок - ознак надмірного перевантаження чи втоми практично немає. Ризик низький.

5-9 очок - є деякі ознаки перевтоми. Стресове навантаження часом буває високе. Радимо вам не допускати подальшого перенапруження, не забувати про відпочинок й уміти відновлювати свої сили. Можна навіть не звертатися до лікаря, у вас вистачить енергії й сил упоратися самотужки.

10-14 очок - інтенсивне стресове навантаження, що вимагає від вас великого напруження протягом тривалого часу, призведе до виснаження життєвих сил. Вам потрібний повноцінний відпочинок. Оформлюйте відпустку, залиште на деякий час свої справи й не турбуйтеся. Повірте, здоров'я - дорожче. Вам треба звернутися до психолога або психотерапевта. Ризик високий, особливо якщо у вас підвищений тиск, підвищена вага, а також якщо і курите або малорухомі. Ризик середній.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Економічна безпека національного енергетичного сектору в умовах глобалізації : колективна монографія / Довбенко Т. О., Abdullayev K. N., Білан Т. Р. та ін. За заг. ред. О. Л. Гальцової. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2020. 280 с.
2. Березуцький В. В. Ризик орієнтований підхід в охороні праці : монографія: LAP Lambert Academic Publishing, 2019. 108 с.
3. ДСТУ-П OHSAS 18001:2010 «Системи управління безпекою та гігієною праці».
4. Міжнародний стандарт ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use. Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування.
5. ДСТУ 2293-2014 – національний стандарт України з охорони праці. Терміни та визначення основних понять. Occupational safety and health. Terms and definitions of fundamental conceptions. Чинний від 01 травня 2015 року.
6. ДСТУ ISO 19011:2012 Настанови щодо здійснення аудитів систем управління (ISO 19011:2011, IDT).
7. Закон України «Про охорону праці». *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1992. № 49. С. 668.
8. ISO 26000 «Guidance on social responsibility», International Organization for Standardization, November 2010.
9. Цопа В. Від інтегрованих систем менеджменту компаній – до інтегрованої системи менеджменту безпеки. *Охорона праці*: науково-виробничий журнал. 2018. № 5. С. 24–31.

1. ДОКУМЕНТАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ: ЇЇ ВИДИ ТА ФОРМИ

Система управління охороною праці передбачає систематизацію всієї документації, що стосується охорони праці певного суб'єкта господарювання. Ведення документації спрямовано на упорядкування, отримання, зберігання і обробку всіх документів і записів, що регламентують процеси забезпечення професійної безпеки та гігієни праці на виробництві.

Всі документи в системі управління охороною праці суб'єкта господарювання, умовно можна поділити на декілька видів:

а) **зовнішні законодавчі та нормативно-правові акти** з охорони праці, розроблені згідно з чинним законодавством та обов'язкові для виконання;

б) **внутрішні документи**, що складаються з:

- організаційно-методичних та керівних документів, в яких описана і регламентована діяльність всіх виробництв та структурних підрозділів у рамках діючої системи, до яких можуть відноситися положення про структурні підрозділи, посадові інструкції з розділом, що стосується охорони праці;

- внутрішніх нормативних актів, що використовуються в рамках системи управління охороною праці (положення, методики, інструкції з охорони праці, стандарти організації, переліки);

- наказів, розпоряджень, приписів, планів робіт;

- реєстраційних, протокольних, звітних документів.

У рамках системи управління охороною праці на основі ризик-орієнтованого підходу необхідно вводити та підтримувати таку документацію:

- політику суб'єкта управління з охорони праці;

- розподіл ключових управлінських ролей з охорони праці й обов'язків зі здійснення системи управління;

- компетентність та підготовку;
- ідентифікацію та оцінку найбільш значних небезпек/ризиків, що впливають із економічної діяльності суб'єкта господарювання, та заходи щодо їх попередження та регулювання;
- моніторинг виконання та оцінку результативності;
- аналіз і попередження можливих загроз життю та здоров'ю працюючих;
- попереджувальні та коригувальні заходи, удосконалення системи управління охороною праці.

Роботодавець визначає і документально оформлює політику організації у сфері охорони праці, що містить стисло висловлені цілі і шляхи їх досягнення.

Структура, завдання системи управління охороною праці, порядок взаємодії структурних підрозділів з питань охорони праці, періодичність і порядок внутрішніх перевірок, розподіл ключових управлінських ролей з охорони праці й обов'язків зі здійснення системи управління охороною праці мають бути викладені в погодженому зі службою охорони праці та затвердженому роботодавцем Положенні про системи управління охороною праці суб'єкта господарювання.

Для сприяння управління в сфері охорони праці повинні бути визначені, задокументовані і доведені до відома працівників обов'язки та повноваження персоналу, що керує, виконує та перевіряє різні види діяльності, які впливають на ризики виникнення небезпечних ситуацій, пов'язані з економічною діяльністю організації.

Умови комплектації служби охорони праці, її завдання, функції, права та відповідальність визначаються розробленим та затвердженим роботодавцем Положенням про службу охорони праці суб'єкта господарювання.

Розподіл обов'язків, прав, відповідальності, характер зв'язків між головними спеціалістами і керівниками виробничих підрозділів та службою охорони праці визначаються у положеннях про виробничі підрозділи та посадових інструкціях. Проекти положень про виробничі підрозділи та посадових

інструкцій розробляються відповідними керівниками підрозділів і затверджуються роботодавцем після погодження розділу, що стосується охорони праці, з інженером з охорони праці.

При відсутності профспілкової організації з метою залучення представників трудового колективу до співробітництва в управлінні охороною праці та визначення порядку здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці на суб'єкті господарювання розробляється та затверджується загальними зборами трудового колективу Положення про комісію з питань охорони праці підприємства та Положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці.

У положенні про систему управління охороною праці суб'єкта господарювання регламентується порядок дій, компетенція відповідальних осіб і проведення навчання, своєчасна актуалізація навчальних програм та інструкцій.

До пріоритетних напрямків функціонування системи управління охороною праці відноситься постійне поліпшення умов праці та зниження рівнів виробничого ризику.

Процеси ідентифікації, оцінки та виявлення найбільш значних небезпек/ризиків, що впливають із економічної діяльності організації, та заходи щодо їх попередження та регулювання мають передбачати такий перелік документації:

- список членів експертної групи, в т. ч. договір з експертами сторонніх організацій, залучених до ідентифікації, оцінки та аналізу ризиків;
- графік проведення робіт, що враховує:
- перелік об'єктів, що потребують першочергової уваги;
- порядок обстеження цих об'єктів;
- розрахунок часу на обстеження;
- склад робочих груп, на які розділиться експертна група при проведенні обстеження, з урахуванням специфіки роботи цих об'єктів;
- порядок розробки та реалізації анкет, якщо вони застосовуються;
- необхідні матеріальні ресурси;

- порядок розгляду результатів проведених раніше перевірок, акти, складені за результатами розслідування нещасних випадків, приписи державних інспекторів та страхових експертів;

- перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища, які можуть бути ідентифіковані в організації з урахуванням видів його економічної діяльності;

- перелік робіт підвищеної небезпеки;

- методика оцінки ризиків.

Методика оцінки ризиків передбачає ідентифікацію небезпек, оцінку ризиків та їх упорядкування за пріоритетами та рівнями.

При застосуванні методу експертних оцінок значення ризиків виникнення нещасних випадків залежать від обраної шкали оцінок вірогідності та рівня небезпеки.

Процес ідентифікації доцільно розпочинати з ознайомлення з результатами попередніх аудитів, технічною документацією, приписами державних інспекторів та страхових експертів, актами розслідування нещасних випадків, матеріалами атестації робочих місць за умовами праці, паспортизації санітарно-технічного стану організації та її структурних підрозділів, пропозиціями органів громадського контролю.

Моніторинг виконання й оцінка результативності повинні використовуватися як засоби для визначення ступеня, з якого здійснюється політика, та цілі з управління виробничими ризиками, показники яких регулюються і фіксуються документально.

До групи документів щодо контролю та коригувальних дій належать: документація перевірки, оглядів, аудиту та оцінки відповідності.

Система контролю, залежно від обсягів виробництва та чисельності працюючих, може передбачити внутрішній та зовнішній аудит, оперативний контроль керівників робіт та інших осіб, контроль з боку служби охорони праці, а також громадський контроль.

До переліку документів щодо ефективності та заходів з удосконалення включаються показники, прийняті для оцінки ефективності системи управління охороною праці, коригувальні та запобіжні заходи, реєстраційні та звітні документи. За результатами аналізу ефективності системи управління мають бути задокументовані і офіційно доведені до відома відповідальних за конкретний елемент управління охороною праці осіб висновки для реалізації відповідних заходів.

З метою поліпшення стану умов і безпеки праці на виробництві, відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди», у колективному договорі розробляється розділ «Охорона праці» в організації, який, по суті є програмою поліпшення стану безпеки та гігієни праці.

Перелік документів з управлінських рішень включає в себе накази та розпорядження по організації та його структурних підрозділах, приписи та плани робіт.

Документація в СУОП в організації, її найменування, основні дані про зміст та форму документів наведено нижче.

ДОКУМЕНТАЦІЯ В СУОП		
Назва документу	Основні дані про зміст та форму документу	Базові законодавчі, нормативно-правові та інші акти
2	3	4
І. Політика організації з охорони праці		
Політика організації у сфері охорони праці, <i>в тому числі:</i> політика роботодавця	Цей документ має бути на чолі всієї документ-тації в СУОП та містить стисло висловлені цілі організації і шляхи досягнення поставлених цілей, передбачає участь	- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ в редакції від 04.06.2009 р. №1454 – УІ; - OHSAS 18001:2007. «Системи менеджменту

<p>щодо створення системи профілактики виробничого травматизму (СПВТ)</p>	<p>працівників в процесі діяльності з охорони праці. Документ повинен відповідати характеру та масштабу ризиків і постійно удосконалюватися.</p>	<p>гігієни і безпеки праці. Вимоги»; - Конвенція МОП №155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»; - OHSAS 18002 «Системи менеджменту охорони праці та здоров'я. Керівництво щодо впровадження специфікації OHSAS 18001».</p>
<p>Положення про СУОП в організації <i>В рамках СУОП рекомендується розробити:</i> - систему управління виробничими ризиками (СУВР) - систему профілактики виробничого травматизму (СПВТ)</p>	<p>Цим нормативним актом встановлюється порядок розробки, впровадження і функціонування СУОП в організації з метою створення в кожному структурному підрозділі та на робочому місці умов праці відповідно до вимог чинного законодавства про охорону праці, основні обов'язки працівників, а також ряд інших положень, що входять в СУОП</p>	<p>- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-ХІІ в редакції від 04.06.2009 р. №1454 – УІ; - МОТ – СУОП 2001 (ILO – OSH 2001) «Керівництво з систем управління безпекою та охороною праці»; - Наказ Держгірпром-нагляду «Про Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці» від 22.02.2008 р. № 35. - ДСТУ ГОСТ 12.0.230-2008. Система стандартів безпеки праці. Система управління охороною праці. Общие требования.</p>

2. Розподіл ключових управлінських ролей та обов'язків зі здійснення СУОП		
Положенням про службу охорони праці в організації	Положення за формою і змістом має відповідати Типовому положенню про службу охорони праці та затверджується роботодавцем	Типове положення про службу охорони праці, затвержене наказом Держнаглядохоронпраці України від 15.11.2004 р. № 255, зареєстроване в Мін'юсті України 01.12.2004 за № 1526/10125.
Положення про структурні підрозділи та посадові інструкції	Розробляються відповідними керівниками підрозділів і затверджуються роботодавцем після погодження розділу, що стосується охорони праці, з інженером з охорони праці	«Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників», затверджений наказом Мінпраці від 16.02.1998 р. № 24.
Положення про комісію з питань охорони праці організації	Положення, що за формою і змістом має відповідати Типовому положенню про комісію з питань охорони організації, розробляється за участю представників трудового колективу та роботодавця і затверджується загальними зборами колективу організації	Типове положення про комісію з питань охорони підприємства, затвержене наказом Держгірпромнагляду України від 21.03.2007 р. № 55, зареєстроване в Мін'юсті України 04.04.2007 за № 311/13578.
Положення про діяльність уповноважених найманими	Положення розробляється та затверджується загальними зборами трудового колективу, а за	Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками

<p>працівниками осіб з питань охорони праці</p>	<p>змістом і формою має відповідати Типовому положенню про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці</p>	<p>осіб з питань охорони праці, затверджене наказом Держгірпромнагляду України від 21.03.2007 р. № 56, зареєстроване в Мін'юсті України 04.04.2007 за № 316/13583.</p>
<p>3. Компетентність та підготовка</p>		
<p><i>Порядком проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці в організації передбачається:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - протокол засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці (додаток 1 Типового положення); - посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці (додаток 2 Типового положення); - перелік посадових осіб, які проходять навчання і 	<p>Обов'язкові вимоги до проведення навчання з питань охорони праці та порядок проведення і види інструктажів викладено в Типовому Положенні про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці</p>	<p>Типове Положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15, зареєстроване в Мін'юсті України 15.02.2005 за № 231/10511.</p>

<p>перевірку знань з питань охорони праці; - тематичний план і програма навчання з питань охорони праці посадових осіб; - журнал реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці. - журнал реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці</p>		
<p style="text-align: center;">4. Ідентифікація, оцінка та виявлення найбільш значних небезпек/ризиків на виробництві та заходи щодо їх попередження та регулювання</p>		
<p>Список членів експертної групи, <i>в т. ч.</i> договір з експертами сторонніх організацій, залучених до ідентифікації, оцінки та аналізу ризиків</p>		
<p>Графік проведення</p>	<p>Графік має враховувати: - перелік об'єктів, що</p>	

<p>робіт по ідентифікації, оцінці та аналізу ризиків</p>	<p>потребують першочергової уваги;</p> <ul style="list-style-type: none"> - порядок обстеження цих об'єктів; - розрахунок часу на обстеження; - склад робочих груп, на які розділиться експертна група при проведенні обстеження з урахуванням специфіки роботи цих об'єктів; - порядок розробки та реалізації анкет, якщо вони застосовуються; - необхідні матеріальні ресурси. - порядок розгляду результатів проведених раніше перевірок, акти, складені за результатами розслідування нещасних випадків, приписів державних інспекторів та страхових експертів 	
<p>Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища</p>	<p>До цього переліку включаються фактори, які можуть бути ідентифіковані в організації з урахуванням видів його економічної діяльності</p>	<p>ГОСТ 12.2.00.3-74 (СТ СЭВ 790-77) «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» от 01 января 1976 года (с изменениями от октября 1978 года — ИУС 11-78).</p>
<p>Перелік робіт з підвищеною</p>	<p>Складається з урахуванням видів</p>	<p>Перелік робіт з підвищеною небезпекою,</p>

небезпекою	економічної діяльності організації	затверджений наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 року № 15, зареєстровано в Мін'юсті України 15.02.2005 р. за № 232/10512.
Дозвіл на виконання робіт підвищеної безпеки		Порядок видачі дозволів Державним комітетом з нагляду за охороною праці, та його територіальними органами, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107.
Методика оцінки ризиків	Методика передбачає ідентифікацію небезпек, оцінку ризиків та їх впорядкування за пріоритетами та рівнями	
Анкети виявлення потенційних небезпек: - фізичні фактори ризику - хімічні фактори ризику - біологічні фактори ризику - психологічні	Кожна з чотирьох анкет за побудовою однакові та містять дані щодо найменування організації, опису об'єкту досліджень, фактори ризику для аналізу й дату заповнення	ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ (СТ СЄВ 790-77). «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» (із змінами).

перевантаженн я		
Протоколи лабораторних досліджень умов праці Карти умов праці		Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені Мінпраці та МОЗ України від 1 вересня 1992 р. (Постанова № 41).
Заходи з охорони праці	Складаються на основі проведених робіт по ідентифікації, оцінці та виявленні найбільш значних шкідливих і небезпечних виробничих факторів	
5. Контроль і коригувальні дії		
5.1. Перевірки, огляди		
Журнал перевірки стану умов та безпеки праці		
Приписи служб охорони праці, державних інспекторів та страхових експертів		
Припис органів Державного нагляду		
Матеріали експертизи (експертний висновок)	Експертний висновок проектної документації засобів Експертний висновок	Методика проведення державної експертизи (перевірки) проектної документації на

	проектної документації на технології	будівництво (реконструкцію, технічне переоснащення) виробничих об'єктів і виготовлення засобів виробництва на відповідність їх нормативним актам про охорону праці, затвердженою наказом Держнаглядохоронпраці України від 30.09.1994 р. за № 95.
5.2 Аудит та оцінка відповідності		
Аудиторський висновок. Річний план-графік внутрішнього аудиту. Розпорядження про проведення позапланового внутрішнього аудиту. «Звіт про аудит». Протоколи невідповідності. Опитувальні листи. Коригувальні заходи.		Контрольний лист аудиту.
6. Положення, методики, інструкції, переліки чи інші внутрішні документи, що використовуються в рамках СУОП		

<p>Порядок організації медичних оглядів працівників організації</p>	<p>Визначає перелік професій та видів робіт, при виконанні яких обов'язкове проходження медичних оглядів, графік проведення періодичних медичних оглядів тощо</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі, затверджений наказом МОЗ та Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 р. № 263/121; - Положення про медичний огляд працівників певних категорій, затверджене наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246; - Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27.09.2000 р. № 1465; - Документація про порядок проведення медичних оглядів працівників організації.
<p>Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду.</p>		<p>Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі, затверджений наказом МОЗ та Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 р. № 263/121.</p>
<p>Карта (книжка) особи, яка підлягає</p>		

<p>медичному огляду. Висновок попереднього (періодичного) медичного огляду.</p>		
<p>Перелік професій, працівники яких підлягають обов'язковому психологічному огляду.</p>		
<p>Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників організації (лікувально-профілактичного закладу)</p>		
<p>Перелік спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, що безплатно видається працівникам організації</p>	<p>Складаються на підставі чинних норм та додатку до колективного договору</p>	<p>Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, затверджені в установленому чинним законодавством порядку.</p>

Особова картка обліку спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ	Картка заводиться на кожного працівника, в якій він розписується при отриманні спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ	
Журнал обліку і зберігання захисних засобів		
Інструкції з охорони праці	Перелік інструкцій повинен охоплювати всі професії та види виконуваних робіт в організації. Інструкції переглядаються не рідше 1 разу на 5 років, а для робіт з підвищеною небезпекою — 1 раз на 3 роки	<ul style="list-style-type: none"> - Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що чинні в організації. Наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21.12.1993 р. № 132. - Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9 - Правила охорони праці - Типові та примірні інструкції.
Стандарти організації		Закон України «Про стандартизацію».
Плакати, знаки з охорони праці		Технічний регламент знаків безпеки і захисту здоров'я працівників. Затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 25.11.2009 р. № 1262.

ДОКУМЕНТАЦІЯ СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У службі охорони праці повинні бути документи, що регламентують внутрішню діяльність з охорони праці. До таких документів відносять:

- договір із засновником;
- технічні паспорти будівель;
- штатний розклад;
- посадові інструкції працівників служби охорони праці;
- комплект нормативно-правових актів, що містять вимоги охорони праці відповідно до специфіки діяльності установи (затверджується керівником підприємства);
- положення про організацію роботи з охорони праці на підприємстві;
- наказ про створення служби охорони праці, Положення про службу;
- наказ про введення в дію Положення про організацію охорони праці;
- наказ про покладання обов'язків інженера з охорони праці на фахівця або договір на проведення робіт з охорони праці (в разі відсутності інженера з охорони праці);
- перелік професій і посад, що проходять навчання і перевірку знань з охорони праці, затверджений керівником;
- колективний договір;
- перелік інструкцій з охорони праці за професіями або видами робіт;
- інструкції з охорони праці;
- журнал обліку інструкцій з охорони праці та журнал видачі інструкцій з охорони праці;
- журнал реєстрації вступного інструктажу;
- програма вступного інструктажу;
- журнал реєстрації інструктажу на робочому місці;
- програма проведення первинних інструктажів на робочому місці;

- перелік професій і посад, що проходять первинний, повторний і ін. Види інструктажів з охорони праці, затверджений керівником;
- перелік посад працівників, звільнених від первинного і повторного інструктажів;
- перелік робіт і професій працівників, до яких ставляться підвищені вимоги безпеки;
- програми навчання безпечним прийомам праці, надання першої медичної допомоги;
- програми виробничого контролю за станом охорони праці на підприємстві, в організації, установі;
- накази про створення комісії з перевірки знань безпечних методів праці, протоколи комісії;
- протоколи перевірки знань працівників з безпеки праці, посвідчення, журнали реєстрації протоколів та посвідчень;
- посвідчення (протоколи перевірки знань) керівників і фахівців з охорони праці, журнали реєстрації протоколів та посвідчень;
- наказ про призначення відповідальних за організацію і проведення робіт підвищеної небезпеки;
- журнал реєстрації нещасних випадків на виробництві;
- акти про нещасні випадки та матеріали їх розслідування;
- перелік виробництв, професій, при яких обов'язкові медичні огляди;
- відомості про проходження медичних оглядів працівників;
- графік проведення періодичних медичних оглядів;
- накази про призначення відповідальних за безпечну експлуатацію електротехнічного та вантажопідйомного обладнання;
- перелік посад працівників, які повинні мати I групу з електробезпеки;
- журнали обліку та тримання захисних засобів, приймання та огляду ріштувань та помосту, протоколи вимірів шкідливих виробничих факторів;

- перелік посад ІТП і електротехнологічного персоналу, яким необхідно мати відповідну групу з електробезпеки;
- посвідчення ІТП і електротехнологічного персоналу про перевірку знань, журнали реєстрації протоколів та посвідчень;
- наказ про затвердження переліку локальних нормативів забезпечення засобами індивідуального захисту з зазначенням термінів користування;
- перелік безкоштовно виданого спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту;
- перелік професій і посад працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, яким покладено видача молока і лікувально-профілактичного харчування; додаткової відпустки і скорочений робочий день;
- розпорядження державних наглядових органів;
- матеріали по атестації робочих місць;
- нормативні акти, законодавство з охорони праці та ін.
- журнал обліку видачі документації з охорони праці;
- інші документи.

Даний перелік можна як скоротити, так і розширити з урахуванням специфіки діяльності підприємства, організації, установи.