

Принципи управління охороною праці на підприємстві.

Функціонування будь-якої системи здійснюється на основі визначених закономірностей, принципів і правил. Це можуть бути фізичні, біологічні, соціальні, інші принципи і закони. Визначені принципи закладені і в основу функціонування соціотехнічних (людино-машинних, ергатичних) систем, до яких відноситься охорона праці.

Так, в основу міжнародного стандарту на системи управління якістю ISO 9004:2000 (ДСТУ 9004-2001), покладені 8 вихідних принципів, які, як вважають фахівці, «змінюють світ». Цей та стандарт ISO 9001:2000 (ДСТУ ISO 9001-2001) є базовими для наступних стандартів і рекомендацій управління в області професійної, промислової та екологічної безпеки (OHSAS 18000, ILO OSH 2001, ISO 14000). Аналізуючи, можна прийти до висновку, що вони багато в чому визначають вихідні категорії та принципи, на основі яких можуть також вибудовуватися на підприємствах системи управління охороною праці (СУОПП). Однак деякі з них було б доцільно привести до редакції, що враховує особливості управління охороною праці, а також доповнити базові принципи ще кількома, що відображають специфіку працезахоронної діяльності.

З огляду на це, нижче пропонується 14 принципів управління в застосуванні до охорони праці у версії автора, в основі яких 8 принципів системи менеджменту якості [ISO 9004:2000 (ДСТУ ISO 9004-2001)], в контексті 12-ти нових принципів у системі менеджменту якості (опубліковані в

журналі «Стандартизація, Сертифікація, Якість» № 4-2009, с. 3-9) відповідно до ІІS/TR 0.0005:2005 Quality Management Systems – “Guidelines for Sustainable growth”(Системи менеджменту якості - «Настанови сталого росту »), а також 18-ти принципів управління безпекою і охороною праці, запропонованих доктором технічних наук, Карнаухом М.М., [журнал «Довідник спеціаліста з охорони праці», № 5-2009, с. 5 - 16, Росія], підготовлені на основі багаторічного досвіду праці з розробки та впровадження систем управління охороною праці, промисловою безпекою та екологією в провідних організаціях Росії (Таблиця 4).

Принципи в системі менеджменту якості та менеджменту безпеки та гігієни праці (охорони праці)

Таблиця 4

8 принципів системи менеджменту якості (ДСТУ ISO 9004-2001)	12 нових принципів в системі менеджменту якості	14 принципів в системі менеджменту безпеки і гігієни праці (версія автора)
Орієнтація на замовника	Створення цінності для споживача	Орієнтація на людину (антропосоціальний або соціально-орієнтований підхід)
Лідерство	Лідерство в передбаченні	Лідерство керівника (власника) і підприємства
Залучення працівників	Залучення персоналу	Залучення працівників
Процесний підхід	Процесний підхід	Процесний підхід
Системний підхід до управління	Загальна оптимізація	Системний багаточільовий підхід до

		менеджменту охорони праці
Постійне поліпшення	Оперативність (швидкість реакції на зміни)	Постійне поліпшення (безперервне вдосконалення, розвиток) Системи
Прийняття рішень на підставі фактів	Прийняття рішень на основі фактів (підхід, заснований на фактах)	Прийняття рішень на основі фактів, моніторингу, системного аналізу та оцінки виробничих (професійних) ризиків
Взаємовигідні відносини з постачальниками	Співпраця з партнерами	Соціальне партнерство (соціальний) діалог і соціальна відповідальність всіх сторін (учасників), пов'язаних з виробничою та працеворонною діяльністю.
	Знання, отримані організацією і кожним співробітником	Навчання організації (підприємства) і персоналу, що забезпечує компетенцію і професійне управління професійним персоналом
	Автономність (самодостатність)	Взаємодія і взаємоузгодженість всіх ланок управління та виконання
	Розуміння своїх ключових компетенцій	Аналіз та оцінка професійних ризиків, управління ризиками

	Орієнтація на громадські цінності (фокус на соціальні цінності).	Комплексний підхід до управління та загальноорганізаційного забезпечення
		Багатоступінчастість, поліваріантність (багатовекторність) і безперервність системи контролю
		Документування всіх процесів і виконуваних процедур

Зміст: 12 - ти принципів у Системі менеджменту якості (IIS/TR 0.0005:2005).

1. Створення цінності для споживача.

Організація повинна створювати продукцію (послуги), цінність якої визначається споживачами.

2. Лідерство в передбаченні.

Лідер повинен позначати бачення і чітку політику, керувати людьми і мотивувати їх, вести організацію в обраному напрямку.

3. Залучення персоналу.

Організація повинна вміти використовувати знання, навички, творчі та інші можливості людей в їх діяльності.

4. Процесний підхід.

Організація повинна визначити процеси, необхідні для створення цінностей, оцінювати їх взаємозв'язки, забезпечувати їх ресурсами і керувати ними, впроваджуючи ці процеси в Системі.

5. Загальна оптимізація.

Організація повинна створювати найбільш оптимальні ефективні Системи, маючи в якості мети бездоганність кожного процесу.

6. Оперативність.

Прийняття рішень і дії, що відповідають змінам у навколишньому середовищі.

7. Прийняття рішень на основі фактів.

Прийняття рішень, які базуються на фактах (а не на припущеннях).

8. Співпраця з партнерами.

Співпраця з партнерами з метою створення спільних цінностей і досягнення задоволеності споживачів.

9. Знання, отримані їх організацією і кожним співробітником.

Організація повинна підтримувати отримання персоналом знань та вмінні використовувати їх в якості ресурсів, які належать організації.

10. Автономність.

Здатність організації до самоаналізу і прийнятті рішень для саморозвитку і дій відповідно до своїх цінностей.

11. Розуміння своїх ключових компетенцій.

Розуміння основних компетенцій і конкурентних переваг, які має організація або повинна мати, які складаються з технологій, виробничих можливостей та організаційної структури.

12. Орієнтація на суспільні цінності.

Організація повинна нести відповідальність перед суспільством в етиці бізнесу, соціальної відповідальності та захисту навколишнього середовища.

14 принципів в системі менеджменту безпеки та гігієни праці (версія автора).

1. Орієнтація на Людину (антропосоціальний або соціально-орієнтований підхід).

Це основоположний принцип всієї працезохоронної діяльності, спрямованої на реалізацію Законодавчої норми, передбачаючої пріоритет життя і здоров'я Людини в порівнянні з іншими результатами діяльності підприємства. Це обумовлено тим, що людина в охороні праці є головною дійовою особою. Він найбільш цінний, невідновлювальний фізичний та інтелектуальний ресурс, він - фактор ризику, він же об'єкт «турботи». З цих причин всі форми і методи роботи, пов'язані із забезпеченням професійної безпеки і здоров'я, з системним управлінням персоналом повинні бути соціально орієнтовані.

Це означає реалізацію наступних напрямків у працезохоронній діяльності:

- професійне навчання, розвиток та професійний відбір персоналу;
- психологічний супровід, формування відповідної ідеології, мотиваційне регулювання і стимулювання працівників;
- пропаганда охорони праці, інформування працівників про професійні ризики і умови праці на робочих місцях;
- адаптація трудових процесів до можливостей працівників з урахуванням їх здоров'я та психофізіологічного стану, створення умов праці, показники яких (ГДК, ПДУ), за своїми значеннями відповідають встановленим нормативам;
- соціальний захист працівників та повне відшкодування шкоди, пов'язаної з травмами і професійними захворюваннями.

Важливість цього принципу полягає в тому, що все, що робиться в охороні праці, робиться через людину і в ім'я людини. Тобто **працезахоронна діяльність повинна здійснюватися не в загальному і цілому, а на кожному робочому місці для кожної людини.**

2. Лідерство керівника (власника) та підприємства.

Цей принцип передбачає реалізацію двох напрямків:

Перше - підвищення ролі керівника (власника, роботодавця) - як лідера, відповідального за життя і здоров'я персоналу, за виконання законодавчих норм, проголошених цілей і політики.

Друге - досягнення підприємством лідируючих позицій у цій сфері діяльності - як свідчення інноваційного рішення працезахоронних проблем, створення реальних передумов для сталого стану охорони праці та розвитку його інфраструктури, підтвердження його надійності, безпеки і привабливості для бізнес-партнерів .

Лідирувати - це означає:

- здійснювати комплексно-системний менеджмент охорони праці на основі державних та міжнародних стандартів управління в галузі забезпечення професійної, промислової та екологічної безпеки;

- мати професійно компетентний і мотивований персонал, створювати умови (можливості) для його постійного розвитку;

- мати досконалу (кращу) нормативно-правову базу;

- впроваджувати безпечні технології і постійно їх вдосконалювати;

- раціонально організовувати безпечне проведення робіт і процесів;

- забезпечувати високу якість продукції, послуг і культуру

виробництва;

- створювати на робочих місцях умови праці з прийнятними рівнями професійних ризиків;

- формувати передумови для стійкого зниження рівня виробничого травматизму, професійних захворювань і запобігання аварійних подій;

- вкладати необхідні кошти в підвищення безпеки праці і виробничих процесів, зниження рівня виробничого травматизму (професійних захворювань);

- всебічно сприяти формуванню іміджу підприємства - як надійного, гідного і привабливого бізнес-партнера.

3. Залучення працівників.

Це, так званий, принцип партисипативності, який передбачає формування команди односторонців, створення можливостей для залучення персоналу у вирішенні працезахоронних проблем, в поліпшенні діяльності підприємства на основі взаємної довіри, партнерських відносин та відповідальності, інформованості, делегування повноважень . Цей принцип дозволяє повною мірою використовувати творчий потенціал усіх працівників, а участь робітників та їх представників в реалізації процесів управління являється одним з основних керівних принципів міжнародної організації праці (МОП).

Система повинна передбачати, щоб всі працівники і їх представники були б проконсультовані і проінформовані про всі зміни на підприємстві, про організацію роботи в області ОТ. Крім того, система передбачає, щоб працівники були навчені і проінструктовані, мали можливість брати участь у всіх процесах, пов'язаних з формуванням політики, плануванням, організацією

і впровадженням Системи.

При цьому результативне функціонування СУОПП і рішення цільових завдань може бути досягнуто тільки за умови, що 100% робітників розділяють політику, усвідомлюють свою роль (місію), цілі та завдання в охороні праці, розуміють, що таке процесний підхід, управління ризиками, і кожен з них є учасником цих процесів.

4. Процесний підхід.

Відповідно до сучасного підходу вважається, що бажані результати можуть бути досягнуті більш ефективно, коли працезохоронна діяльність розглядається як сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих динамічних процесів, спрямованих на забезпечення безпеки Людини, все різноманіття яких формує, так званий процесний ландшафт.

Для впровадження процесного підходу необхідно:

1. Виявити (задати) повний перелік процесів, що визначають функціонування системи менеджменту охорони праці.
2. Визначити послідовність процесів в цій системі, їх взаємозв'язок і взаємодію.
3. Окреслити ключові процеси.
4. Призначити працівників, відповідальних за функціонування кожного процесу, наділити їх відповідними повноваженнями.
4. Описати вихідні параметри процесів, що характеризують якість їх функціонування.
6. Встановити порядок моніторингу параметрів процесів.
7. Описати процеси у вигляді блок-схеми або схеми взаємодії (інформаційних потоків).

8. Визначити вхідні і вихідні регламенти, які регулюють процеси (наприклад, посадові інструкції, інструкції з охорони праці, робочі журнали і т.д.).

9. Забезпечити інформаційні потоки, необхідні для ефективного менеджменту та моніторингу процесів.

10. Вести регулярну оцінку, моніторинг та аналіз даних, які відносяться до процесів.

11. Систематично здійснювати коригувальні і попереджувальні дії, спрямовані на досягнення цілей процесів.

12. Встановити порядок внесення до процесів змін.

Разом з тим, тривала практика управління охороною праці базується і базується на багатьох підприємствах Росії та Україні до сих пір на Рекомендаціях Держстандарту СРСР 1983 року, якими передбачалось управління працезохоронної діяльністю на основі 5-ти функцій і 10-ти завдань, реалізуючи , так званий **функціональний підхід**. Беручи до уваги особливості та переваги процесного і функціонального підходів, можна зробити висновок про те, що має право на існування і проміжний варіант, який реалізує **функціонально-процесний** або **процесно-функціональний підхід (ФПП і ПФП)**, коли управлінські процедури здійснюються на основі реалізації функцій і завдань, а виробнича діяльність розглядається у вигляді взаємопов'язаних процесів. Перевага такого підходу полягає в тому, що він може бути легше адаптований до існуючої практики, а управлінські процедури по своїх складових багато в чому збігаються з складовими відомого циклу Демінга-Шухарта (Plan - планує, Do - роби, Check - контролює , Act - дій, удосконалює).

Є й інші особливості. Право прийняття рішення, яку з

моделей управління обрати, належить підприємству, виходячи з характеру основної діяльності, наявності відповідних спеціалістів, інших особливостей.

5. Системний багатоцільовий підхід до менеджменту охорони праці.

Передбачає координацію всіх аспектів діяльності в області охорони праці, узгодження цілей і завдань, які виникають в рамках реалізації концепції та формування інтегрованої системи забезпечення професійної, промислової та екологічної безпеки з місією підприємства, баченням перспектив і стратегічних цілей, розглядом у взаємозв'язку технічних, соціальних, економічних, психофізіологічних та інших категорій (складових) Системи управління, які впливають на безпеку праці.

6. Постійне поліпшення (безперервне вдосконалення, розвиток) Системи.

Це необхідна умова результативного функціонування будь-якої Системи. Цей принцип передбачає постійний пошук можливостей для поліпшення всіх аспектів і процесів працезахоронної діяльності. Починається поліпшення з Людини, із зміни його особистісного ставлення до власної безпеки та безпеки оточуючих, підвищення професійної компетенції, практичних навичок, а також використання кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, впровадження інших інноваційних рішень.

Невиконання цієї умови веде до стагнації процесів Системи, наслідком якої є нерезультативність реалізованих рішень, заходів і дій.

7. Прийняття рішень на основі фактів, моніторингу, системного аналізу та оцінки виробничих (професійних)

ризиків.

Підставою і джерелом для прийняття правильних і результативних управлінських рішень, розпізнавання та прогнозування стану системи є факти, аналітична статистика, попередній досвід, тому що прогностичні, попереджувальні заходи і коригуючий дії не можуть вживатися без обліку статистичних закономірностей, аналізу даних та інформації, отриманих за результатами контрольно-наглядової діяльності та моніторингу процесов.

Але ще більш важливим є їх попередження на основі апріорного бачення, аналізу та оцінки рівнів виробничих ризиків і їх наслідків, зниження ймовірності їх прояву.

8. Соціальне партнерство (соціальний діалог) і соціальна відповідальність всіх сторін (учасників), пов'язаних з виробничою і працезохоронною діяльністю.

В даний час при переході на нову модель управління охороною праці питання взаємної соціальної відповідальності роботодавця та працівників за забезпечення і виконання вимог безпеки, у створенні здорового психологічного клімату, корпоративної культури, свідомої участі персоналу у вирішенні працезохоронних проблем та управлінні охороною праці набуває особливої актуальності. Це виражається в тому, що тристоронні відносини (роботодавець - профспілки - наймані працівники) будуються не на конфронтації, а на основі партнерських відносин, співробітництва, взаємної поваги, відкритості та конструктивному діалозі.

Соціальне партнерство (соціальний діалог) базується на низці принципів, передбачених стандартом SA 8000, і передбачає:

- проведення консультацій між власником, профспілками і працівниками, а також участь працівників при виробленні працезахоронної політики;

- визнання всіма сторонами участі членів трудового колективу (найманих працівників) в управлінні охороною праці та промисловою безпекою в якості найважливішої умови, що забезпечує ефективність функціонування системи управління охороною праці;

- участь працівників у розробці планів і програм щодо поліпшення умов праці, зниження виробничих ризиків та усунення порушень, виявлених в процесі контрольно-наглядової діяльності;

- здійснення контролю за виконанням намічених заходів, дотриманні роботодавцем законодавчих вимог і зобов'язань, передбачених колективним договором, угодою та встановленими вимогам безпеки безпосередніми виконавцями;

- участь у розслідуванні обставин і причин нещасних випадків, професійних захворювань, розробці запобіжних заходів;

- участь сторін у роботі комісій з випробування та прийняття в експлуатацію виробничих об'єктів, у розслідуванні можливих (трудових) спорів, пов'язаних з порушеннями законодавства.

Важливою складовою соціального партнерства є суспільний контроль за умовами та охороною праці, який здійснюється з боку громадських формувань (профспілки, уповноважені найманими працівниками з питань охорони праці), інших представницьких органів, які можуть:

- проводити незалежну експертизу умов праці та

забезпечення безпеки працівників;

- одержувати від роботодавця інформацію про стан умов і охорони праці, а також про всі нещасні випадки на виробництві та професійних захворювань;

- об'єктивно захищати права та інтереси членів професійного союзу з питань відшкодування шкоди, заподіяної їх здоров'ю на виробництві;

- направляти роботодавцям подання про усунення виявлених порушень, обов'язкові для розгляду;

- звертатися до відповідних органів з вимогами про залучення до відповідальності осіб, винних у порушеннях вимог охорони праці або в приховуванні фактів нещасних випадків на виробництві.

Власник в свою чергу:

- проголошує і реалізує проголошену політику, яка забезпечує безпеку і здоров'я всіх працівників підприємства (компанії);

- забезпечує постійну оцінку умов праці (рівнів небезпеки і ризиків, яким піддаються працівники на виробництві) та інформує їх про це;

- гарантує своєчасне і повноцінне консультування і навчання працівників та їх представників з усіх аспектів, пов'язаних із забезпеченням їх безпеки при виконанні трудової діяльності, і системи управління;

- несе відповідальність за ефективну охорону праці та чіткий розподіл обов'язків, повноважень і рамок відповідальності;

- виконує вимоги чинного законодавства в галузі охорони праці, навколишнього середовища та промислової безпеки,

виділяє на ці цілі необхідні фінансові та матеріальні ресурси, а також для реалізації проголошеної політики і попереджувальних заходів, спрямованих на підвищення безпеки в обсязі не менш, ніж встановлено відповідними законодавчими нормами.

Профспілки своєю діяльністю сприяють адміністрації в підвищенні безпеки, якості, продуктивності праці і відповідальності працівників, формуванню психологічного клімату і корпоративної культури, притягнення порушників внутрішнього трудового розпорядку і встановлених правил безпеки до дисциплінарної відповідальності, об'єктивно захищаючи при цьому інтереси працівників.

Нарешті, головне.

Працівники виконують свої обов'язки в рамках встановлених правил, які забезпечують власну безпеку та безпеку навколишніх людей, а виділені в їх розпорядження механізми та інші технічні засоби використовують за призначенням та відповідно до правил технічної експлуатації.

9. Навчання організації (підприємства) і персоналу, що забезпечує компетенцію і професійне управління професійним персоналом.

Професійна компетенція і професійна відповідність відносяться до числа ключових складових і передумов зниження виробничого травматизму. І навпаки - ненавченність і професійна некомпетентність працівників, професійна невідповідність вимогам і характеру виконуваних в процесі трудової діяльності функцій відносяться до найбільш небезпечних антропогенних факторів з точки зору забезпечення їх власної безпеки та безпеки для оточуючих людей. Необхідність навчання пов'язана також з тим, що на

підприємствах відбувається постійний рух і ротація кадрів, створюються нові технологічні процеси та робочі місця, з'являються нові напрями діяльності. Нарешті, для того, щоб бути адекватною реальній ситуації система управління охороною праці, організація робіт і процесів повинні постійно вдосконалюватися у зв'язку з появою нових і змінами діючих нормативних документів.

На жаль, професійна і психологічна неготовність топ-менеджменту, рядових працівників і фахівців служб ОП є причиною вкрай повільного впровадження нових підходів до управління охороною праці та інноваційного розвитку СУОП.

Разом з тим, цілі навчання полягають не тільки в тому, щоб працівники отримали деяку конкретну інформацію. Вони більш широкі: формування професійних мотивів, засвоєння способів вирішення проблем, набуття навичок професійного мислення. Крім чисто професійних аспектів у завдання будь-якої форми навчання інженерного персоналу повинно входити формування ідеології - адекватної вимогам системи ефективного менеджменту охорони праці, спрямованої на реалізацію принципів комплексного рішення працезахоронних, економічних, екологічних проблем в контексті охорони праці, а також проблем якості та надійності, а в кінцевому підсумку - створення на підприємстві **Системи Управління Знаннями** з метою охорони праці як складової Системи забезпечення професійної безпеки працівників.

Враховуючи це, до числа необхідних умов, яким повинні відповідати процеси навчання, належать такі:

- навчання має носити системний характер і бути неперервним; знання працівників повинні поповнюватися і

оновлюватися у міру того, як вони старіють, або їх потенціал зменшується з природних причин;

- при організації процесів і визначенні тематики (програм) навчання повинні враховуватися характер умов виконуваних робіт (небезпечні - безпечні), професійний стаж роботи спеціалістів у відповідній галузі, інші особливості підприємства. Тобто, система навчання повинна бути гнучкою і будуватися на основі диференційованого підходу.

10. Взаємодія і взаємоузгодження всіх ланок управління і виконання.

Аналіз обставин і причин нещасних випадків, що мали місце свідчить, що останні багато в чому є наслідком неузгоджених дій учасників (сторін) трудових і виробничих процесів. Як свідчить практика працезахоронної діяльності на виробничому та регіональному рівнях, процедури взаємодії і узгодження повинні здійснюватися органами виконавчої влади і місцевого самоврядування, органів держнагляду, об'єднань роботодавців, профспілок та інших громадських формуваннями. Це дозволить приймати консолідовані управлінські та організаційні рішення по всьому спектру працезахоронних проблем. На підприємствах цей принцип повинен реалізовуватися на рівнях управління, організації та безпосереднього виконання робіт і процесів.

Важливе значення цей аспект діяльності у виробничих умовах набуває при спільному виконанні робіт різними підрядними, суміжними організаціями на території діючого підприємства, а також при участі і спільному виконанні працівниками окремих технологічних операцій в одному (замкненому) виробничому процесі. З нормативно-правової

точки зору порядок спільних дій, умови організації та безпечного виконання робіт і процесів регламентуються відповідними правилами. Наприклад, чинним до теперішнього часу СНиП III-4-80 передбачається необхідність оформлення в цьому випадку Акта-допуску, яким регламентуються взаємні заходи безпеки і межі відповідальності при виконанні будівельних, ремонтних та інших робіт декількома учасниками на локально обмеженій території.

У загальному випадку при виконанні робіт на території підприємства (назвемо його базовим) сторонніми організаціями повинні бути регламентовані умови допуску працівників цих організацій на територію базового підприємства; порядок, вимоги та умови спільного виконання робіт та заходи по забезпеченню безпеки персоналу базового підприємства (замовника) і підрядної організації (виконавця), права, межі відповідальності та відповідальність сторін, а також встановлений порядок дій при нещасних випадках, аваріях і інших надзвичайних подіях.

Виходячи з цього, можна сформулювати такі умови реалізації зазначеного принципу:

- чітке позначення територіальних меж і кордонів відповідальності взаємодіючих сторін;
- суворе дотримання узгодженої послідовності дій усіма учасниками виробничих процесів;
- взаємне інформування про вжиті дії, тобто нічого не робиться без згоди сторін або всупереч їх згоді.

11. Аналіз та оцінка професійних ризиків, управління ризиками.

Створення системи управління охороною праці спочатку

передбачає, що вона буде орієнтована на запобігання небезпек, тобто за своїм цільовим призначенням вона повинна носити попереджувальний характер. Для цього власник повинен забезпечити необхідні профілактичні заходи та захистити здоров'я працівників на основі загальних вихідних заходів:

- уникати виробничих ризиків;
- оцінювати ризики, які не можуть бути усунені;
- усувати джерела ризиків;
- адаптувати умови праці до людини;
- забезпечувати справний технічний стан засобів виробництва;
- замінювати те, що небезпечно, на те, що не небезпечно-менш небезпечно;
- здійснювати планування заходів по попередженню ризиків;
- приймати індивідуальні і колективні заходи по захисту працівників від ризиків.

У зв'язку з цим аналіз і оцінка професійних (виробничих) ризиків, і на цій основі управління ризиками, вважається у світовій практиці одним з найбільш ефективних методів забезпечення безпеки та здоров'я; метод, який широко застосовується в багатьох країнах. Це обумовлено тим, що принципи, на яких заснована методика управління ризиками, дозволяють оцінювати вірогідність їх проявлення і наслідки, до яких вони можуть призвести. До числа використовуваних методів відноситься апостеріорний (непрямий) аналіз (відбувшися нещасних випадків, аварійних чи інших подій) і апіоріний (прогнозний, прямий) аналіз факторів небезпеки (ризику), що дозволяє попередити - виключити подальше

аварійне проявлення або нещасний випадок.

12. Комплексний підхід до управління і загальноорганізаційного забезпечення.

Охорона праці за своїм визначенням є комплексним поняттям і, тому існуючі проблеми, вдосконалення (розвитку) Системи управління, загальноорганізаційні завдання можуть бути вирішені тільки на основі комплексного підходу, який включає всі методи і форми роботи, процеси, функції, ієрархічні рівні. Наведені принципи управління характеризують і підтверджують комплексність підходу.

13. Багатоступеневість, поліваріантність (багатовекторність) і безперервність системи контролю.

Контроль в охороні праці в цілому і в діяльності служб охорони праці за своєю значимістю займає, мабуть, третє місце: на першому і другому стоять професійна компетенція і організація виробничо-трудоових процесів. За багато років на більшості (якщо не на всіх) підприємствах склалися свої системи, базою для яких послужила відома всім, так звана 3-х ступенева система контролю. Однак, в останні роки система контролю, як і вся працезохоронна діяльність перебуває на етапі вдосконалення. Це здійснюється по шляху застосування чотирьох, п'яти і більше ступенів контролю, впровадження такої нової форми як **аудит** охорони праці, передбачений однією зі статей Закону України «Про охорону праці»; розвиваються інші форми і методи контрольно-наглядової діяльності. Це дозволяє сформувати цілісну всеосяжну систему, яка характеризується багатоступеневістю, поліваріантністю і безперервністю контрольно-наглядових заходів і дій, здійснюваних службами самого підприємства, галузевими (відомчими) і органами

держнагляду, незалежними сертифікаційними організаціями.

Багатоступеневість проявляється в тому, що, як зазначалося вище, контроль може здійснюватися по трьох-, чотирьох-, п'яти-і більше ступеневою схемою із застосуванням аудиту.

Поліваріантність полягає у здійсненні контролю за різними напрямками - векторами виробничої діяльності та ієрархічних рівнів (рівні управління, організації, виконання).

Безперервність забезпечується проведенням контрольних дій на всіх тимчасових інтервалах (щодня, щозміни, щомісяця, щокварталу) і на всіх стадіях процесів: до початку роботи, в процесі роботи, після закінчення робіт і в аварійних ситуаціях.

Все це і формує поліваріантність (багатоаспектність, багато напрямління), багатоступеневість, безперервність і цілісність Системи контролю за охороною праці.

14. Документування всіх процесів і виконуваних процедур.

Документування СУОП направлено на впорядкування одержання, зберігання і обробку всіх документів і записів, що регламентують процеси управління охороною праці, загальноорганізаційні забезпечення і виконання. Документування та ведення необхідних записів повинно спиратися на нормативно-правову базу, яка передбачає процедури реєстрації вхідних документів і відстеження за їх рухом: планів, графіків, вхідних і вихідних нормативно-правових та організаційно-розпорядчих документів, ведення відповідних журналів, протоколів, записів, які фіксують ті чи інші процедури, дії, результати. Документування процесів і процедур забезпечує відтворення робіт в Системі, їх перевірку і доказовість. Вхідними даними для документування можуть бути

вимоги і рекомендації стандартів, державні законодавчі, нормативні та методичні документи. Вихідними даними документування служать розроблені і затверджені внутрішні документи СУОП: накази, розпорядження, керівництва, стандарти організації (підприємства), інструкції, методики, програми