

ЛЕКЦІЇ ДО МОДУЛЮ 2

1.3 OHSAS 18001

Стандарт OHSAS 18000 призначено для забезпечення організацій елементами ефективної та результативної системи управління охороною праці, які можуть бути інтегровані з іншими елементами управління для сприяння організаціям в досягненні поставлених цілей у сфері охорони праці та економіки.

Як відомо, управління охороною праці охоплює весь діапазон проблем, включаючи проблеми, що стосуються стратегії і конкурентоспроможності, і демонстрація успішного впровадження цього стандарту може бути використана організацією для того, щоб зацікавлені сторони впевнилися в наявності у неї належної системи управління охороною праці.

Особливістю стандартів серії OHSAS 18000 є те, що в них використана методологія, відома як «Plan-Do-Check-Act» (PDCA), або «Плануй-Роби-Перевірай-Коригуй» (ПРПК).

Коротко методологія PDCA / ПРПК можна описати таким чином:

«Плануй» – визначення цілей і процесів, необхідних для отримання результатів у відповідності з політикою організації в області охорони праці;

«Роби» – реалізація процесів;

«Перевірай» – моніторинг та оцінка процесів по відношенню до політики в сфері охорони праці, цілям, завданням, законодавчим і іншим вимогам, а також запис результатів;

«Коригуй» – здійснення заходів стосовно безперервного поліпшення результативності охорони праці.

Ще однією особливістю стандартів серії OHSAS 18000 є те, що вони містять лише ті вимоги, які можна об'єктивно перевірити.

Слід зазначити, що стандарти серії OHSAS 18000 не містять вимог, характерних для інших систем управління, наприклад, вимог до управління якістю, навколишнім середовищем, безпекою, фінансовими ресурсами, проте елементи системи управління охороною праці (СУОП) можуть бути узгоджені або інтегровані з відповідними елементами інших систем управління. Таким чином, організація може використовувати вже існуючі системи управління при розробці СУОП відповідно до вимог стандартів серії OHSAS 18000.

Важливим моментом є те, що стандарти серії OHSAS 18000 не розглядають такі питання зі сфери безпеки і здоров'я, як програми оздоровлення співробітників, безпеку продукції, нанесення шкоди майну або навколишньому середовищу.

OHSAS 18001 є стандартом, на базі якого проводиться перевірка Систем менеджменту охорони праці і промислової безпеки. Передумовою його розробки стала потреба компаній в ефективній роботі з охорони праці і здоров'я.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001 був розроблений за участю національних органів зі стандартизації низки країн - Великобританії, Японії, ПАР, Ірландії, а також фірм і дослідницьких організацій.

OHSAS 18001 є дійсно світовим стандартом в тому сенсі, що його застосування не обмежується тільки організаціями в економічно високорозвинених країнах. У багатьох країнах керівництва компаній дійшли висновку, що такий стандарт є важливим для компанії і для її взаємин з суспільством і урядом, оскільки дозволяє створити систему управління безпекою. Ця діяльність - не одноразовий проект або випадкова подія. Це – тривалий процес поліпшення відносин з суспільством, з місцевими органами влади і національним урядом, з власним персоналом компанії, учасниками ринку або акціонерами, організаціями споживачів і суспільством в цілому.

Створюючи систему, засновану на принципах OHSAS 18001, організація не зазнає труднощів в дотриманні правил і знижує ризик бути оштрафованою

або піддатися судовому розгляду в разі виникнення травм, професійних захворювань і нещасних випадків. Правильне впровадження і підтримка в робочому стані системи управління охороною здоров'я і безпеки персоналу може бути частиною стратегії належної виробничої практики, яка є ефективним довгостроковим вкладенням засобів у майбутнє компанії. Це, у свою чергу, веде до того, що компанії, які отримали сертифікати на системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу, вимагають від своїх субпідрядників, щоб вони також контролювали процеси і управляли ризиками у сфері охорони здоров'я і безпеки персоналу.

Стратегічна консультативна група ISO сформувала і контролює межі компетенції цього стандарту для того, щоб постійно відстежувати необхідність у його подальшому розвитку і дає рекомендації ISO/IEC зі стратегічного планування сфери застосування такого стандарту.

Більшість дрібних компаній починають оцінювати необхідність у впровадженні системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу, виходячи з вимог уряду, а також враховуючи необхідність вирішення розбіжностей з представниками зацікавлених сторін. Для крупних компаній це найчастіше питання іміджу компанії й основа для відкритого інформування клієнтів і світової спільноти в цілому про свої наміри у сфері охорони здоров'я і безпеки персоналу.

Прагнення досягти професіоналізму, компетенції і контрольованої, передбачуваної поведінки персоналу, що бере участь у виробничій діяльності або наданні послуг, складає основу стандарту.

Це досягається шляхом вироблення загальних правил або розробкою нормативної документації і положень, що описують порядок створення, впровадження і підтримки цілісності системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу в компанії.

На додаток до OHSAS 18001 було видано стандарт OHSAS 18002, який містить роз'яснення до вимог стандарту і настанову зі створення системи. Цей

інтегрований пакет є зручним засобом для проходження сертифікації і дозволяє:

- виявити аспекти діяльності, що впливають на безпеку та здоров'я, і дістати доступ до відповідних законодавчих актів;
- визначити цілі з поліпшення діяльності і розробити програму щодо їх досягнення з реалізацією постійного контролю, тим самим забезпечуючи постійне вдосконалення;
- за умови відповідності підприємства вимогам OHSAS18001, TNO Certification б. в. може сертифікувати її, а також проводити періодичні оцінювання.

У стандарті OHSAS 18001 подано такі терміни і визначення.

Прийнятний ризик (*acceptable risk*) – ризик, знижений до рівня, який організація може допустити, враховуючи свої правові зобов'язання та власну політику у сфері гігієни і безпеки праці (ГіБП).

Аудит (*audit*) – систематичний, незалежний і документований процес отримання «доказів аудиту» та їх об'єктивного оцінювання для встановлення ступеня дотримання «критеріїв аудиту». Слово «незалежний» тут не обов'язково означає «зовнішній». У багатьох випадках, зокрема в невеликих організаціях, незалежність можна продемонструвати через відсутність відповідальності за вид діяльності, що перевіряють.

Постійне поліпшення (*continual improvement*) – повторюваний процес удосконалювання системи управління ГіБП задля поліпшення характеристик ГіБП відповідно до політики організації у сфері ГіБП.

Коригувальні дії (*corrective actions*) – дії, які виконують, щоб усунути причину виявленої невідповідності або іншої небажаної ситуації. Може бути кілька причин виникнення невідповідності. Коригувальну дію виконують, щоб запобігти повторному виникненню події, тоді як *запобіжну дію* – для запобігання виникненню події.

Документ (*document*) – інформація та її носій. Носієм може бути папір, магнітний, електронний чи оптичний комп'ютерний диск, фотографія чи еталонний зразок або їх комбінація.

Небезпека; небезпечний чинник (*hazard*) – джерело, ситуація або дія, які потенційно можуть завдати шкоди людині чи призвести до погіршення здоров'я, або їх комбінація

Ідентифікація небезпеки (*hazard identification*) – процес розпізнавання наявності небезпеки та визначення її характеристик.

Погіршення здоров'я (*ill health*) – ідентифікований несприятливий фізичний або розумовий стан, що виникає та/чи погіршується внаслідок трудової діяльності та/чи ситуації, пов'язаних з роботою

Інцидент (*incident*) – подія(ї), пов'язана(і) з роботою, за результатами якої(их) трапилась або могла трапитися травма чи погіршення здоров'я (будь-якого ступеня).

Нещасний випадок – інцидент, що призводить до травми, погіршення здоров'я чи до смерті. Інцидент, унаслідок якого не трапляється травми, погіршення здоров'я чи смерті, може також вважатися *випадком, небезпечним положенням або ризикованою ситуацією*. *Надзвичайна ситуація* є особливим видом інциденту

Зацікавлена сторона (*interested party*) – особа чи група осіб як на робочому місці, так і поза ним, яка впливає на характеристики ГіБП організації чи відчуває вплив від неї

Невідповідність (*nonconformity*) – невиконання вимоги. Невідповідністю може бути будь-який відхил від:

- застосовуваних робочих стандартів, практик, процедур, правових вимог тощо;
- вимог системи управління ГіБП

Гігієна та безпека праці (ГіБП) (*occupational health and safety* (OH&S)) – умови та чинники, що впливають або здатні впливати на здоров'я та безпеку

працівників, тимчасових працівників, персоналу підрядника, відвідувачів та будь-яких інших осіб на робочому місці. До організації може бути застосовано правові вимоги щодо гігієни та безпеки праці стосовно осіб, які не перебувають безпосередньо на робочому місці, або тих осіб, на яких впливають дії, виконувані на робочому місці

Система управління ГіБП (*OH&S management system*) – частина загальної системи управління організації, яку використовують, щоб розробити та запровадити її політику в сфері ГіБП і управляти ризиками ГіБП. Система управління – сукупність взаємопов'язаних елементів, використовуваних, щоб визначити політику й цілі та досягти цих цілей. Система управління охоплює організаційну структуру, діяльність з планування, обов'язки, процедури, процеси та ресурси.

Цілі у сфері ГіБП (*OH&S objectives*) – цілі, виражені через характеристики ГіБП, які організація сама встановлює для досягнення. Цілі мають бути вимірюваними всюди, де це можливо. Цілі у сфері ГіБП мають бути погоджені з політикою у сфері ГіБП

Характеристики ГіБП (*OH&S performances*) – вимірні результати управління організації своїми ризиками у сфері ГіБП. Вимірювання характеристик ГіБП охоплює вимірювання результативності засобів управління організації. У контексті систем управління ГіБП результати також можуть бути виміряні стосовно політики у сфері ГіБП організації, її цілей у сфері ГіБП та інших вимог результативності ГіБП

Політика у сфері ГіБП (*OH&S policy*) – загальні наміри та спрямованість організації стосовно своїх характеристик ГіБП, офіційно проголошені найвищим керівництвом. Політика у сфері ГіБП є основою для дій та встановлення цілей щодо ГіБП.

Організація (*organization*) – компанія, товариство, корпорація, фірма, підприємство, орган влади чи установа, їхні підрозділи чи об'єднання з правами юридичної особи чи без них, державні чи приватні, які виконують самостійні

функції і мають адміністрацію. В організаціях з більше ніж одним функційним підрозділом окремий функційний підрозділ може бути визначений як організація.

Запобіжна дія (*preventive action*) – дія, яку виконують, щоб усунути причину потенційної невідповідності або іншої потенційно небажаної ситуації. Може бути кілька причин виникнення потенційної невідповідності.

Запобіжну дію виконують, щоб запобігти виникненню події, тоді як коригувальну дію – щоб запобігти повторному виникненню події.

Методика; процедура (*procedure*) – установлений спосіб виконання роботи чи процесу. Методику може бути оформлено чи не оформлено документально.

Протокол; запис (*record*) – документ, який містить одержані результати або наводить докази виконання робіт.

Ризик (*risk*) – поєднання ймовірності виникнення небезпечної події чи впливу та істотності травми чи погіршення здоров'я, які може бути зумовлено такою подією чи впливом

Оцінювання ризику (*risk assessment*) – процес оцінювання ризику, що виникає від небезпеки, з урахуванням адекватності наявних засобів управління та прийняття рішення стосовно прийнятності чи неприйнятності ризику

Робоче місце (*workplace*) – будь-який фізичний простір, у якому діяльність, пов'язана з роботою, перебуває під управлінням організації. Визначаючи те, що є робочим місцем, організація повинна враховувати вплив ГІБП на персонал, який, наприклад, подорожує чи переміщується (автомобілем, літаком, на суднах чи поїздом), працює на території клієнта або замовника чи працює вдома.

Згідно з OHSAS 18001, в організації повинна діяти політика в галузі охорони праці, що розроблена й підписана вищим керівництвом, у який чітко представлені цілі діяльності з охорони праці й зобов'язання щодо їх досягнення.

Політика повинна:

— відповідати характеру професійних небезпек для працівників і рівню ризиків;

— містити зобов'язання щодо подальшого вдосконалення охорони праці, проведення ідентифікації небезпек, оцінки і контролю професійних ризиків на робочих місцях;

— бути задокументованою, впровадженою та утримуваною;

— бути оголошеною усім працівникам;

— періодично переглядатися, щоби підтвердити її актуальність та адекватність для організації.

Суспільство вимагає від підприємств, організацій і установ зниження професійного ризику, травматизму, хвороб, аварій, поліпшення стану охорони праці й системи управління нею.

Заплановані заходи щодо подальшого вдосконалення охорони праці зазначені в цілях і програмі СУОП, а також включені в політику підприємства з охорони праці. На виконання зобов'язань політики підприємства з охорони праці повинні бути заплановані відповідні фінансові й матеріальні ресурси. Ключове значення у виконанні політики має зацікавленість усіх працівників у виконанні прийнятих зобов'язань, наявність для цього відповідної компетенції і участь в управлінні охороною праці.

Стандарт OHSAS 18001 вимагає у планах роботи з охорони праці передбачати ідентифікацію небезпек, оцінку та контроль ризиків. Для цього на підприємстві повинні бути запроваджені процедури для поточної ідентифікації небезпек, оцінки ризику і впровадження необхідних засобів контролю. Оцінка ризику має охоплювати:

— повсякденну і разову діяльність;

— діяльність усіх працівників на робочих місцях, тих, що мають доступ до них, а також співвиконавців і гостей;

— обладнання робочих місць, що належить підприємству або третім сторонам.

Результати оцінки повинні бути відображені в цілях і заходах роботи з охорони праці та в заходах контролю. Ця інформація повинна бути задокументована, систематично актуалізуватися, контролюватися і використовуватися під час навчання та інструктажу персоналу. Необхідно забезпечити моніторинг реалізації запланованих заходів і своєчасність їх виконання.

Результати ідентифікації небезпек, оцінки та контролю ризиків повинні бути основою усієї системи охорони праці. Важливим є з'ясування безпосереднього зв'язку між процесами ідентифікації небезпек, оцінки та контролю ризиків з іншими елементами СУОП. Потрібно звертати увагу не тільки на щоденну діяльність, але й на одноразові роботи, а також на умови виникнення потенційно небезпечних аварій.

Перед розробкою СУОП на підприємстві проводиться попередній огляд стану охорони праці. При цьому також з'ясовуються такі аспекти:

- виконання вимог законодавства, приписів, нормативних актів;
- ідентифікація ризиків;
- дослідження усіх діючих процедур, процесів і методів праці з точки розу безпеки;
- узяття до уваги результатів розслідувань усіх раніше скоєних нещасних випадків та аварійних ситуацій.

Таким чином, на підприємстві повинні бути документально оформленні процедури, що охоплюють такі елементи СУОП:

- способи і методологія ідентифікації небезпек;
- способи і методологія визначення ризиків із цих небезпек;
- способи оцінки ризику, визначення рівня ризику за кожною небезпекою з указівкою припустимості ризику;
- визначення засобів контролю для моніторингу або зменшення неприпустимого ризику;

- встановлення завдань і цілей охорони праці з метою зниження визначених ризиків;
- ідентифікація компетенції працівників з охорони праці;
- наявність документів, пов'язаних з кожним з вищезазначених елементів;

В OHSAS 18002:2008 наводяться також інші вказівки щодо впровадження вимог OHSAS 18001:2007 за кожним розділом та всіма елементами системи управління охороною праці (рис. 1.9).

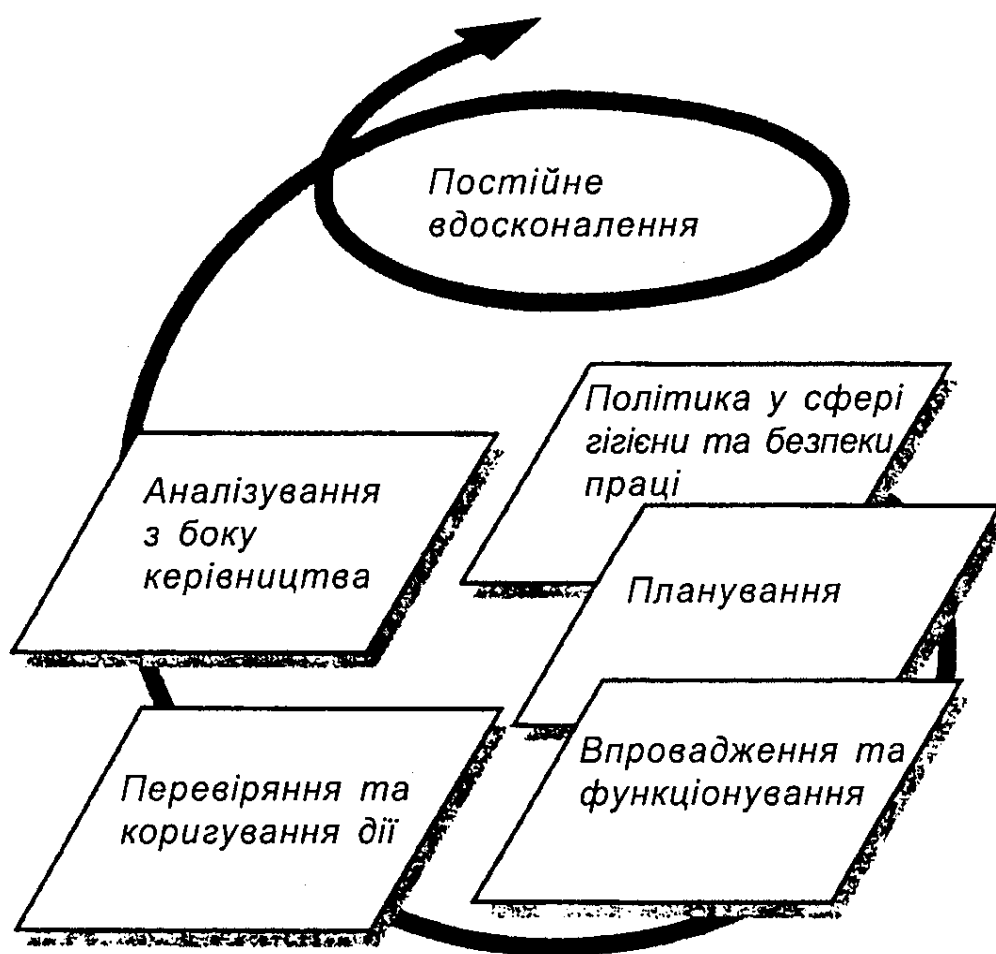


Рисунок 1.9 – Елементи системи управління охороною праці

Аудит СУОП на відповідність міжнародним стандартам. Ціллю аудиту є формальна оцінка ступеня відповідності СУОП встановленим вимогам OHSAS 18001 (ISRS, SCC). Для проведення аудиту підприємство звертається до

сертифікаційної фірми (*Det Norske reritas* та ін.), яка здійснює його за відповідною програмою у визначений термін.

Для аудиту потрібні такі документи:

- політика підприємства з охорони праці;
- цілі управління охороною праці;
- програми управління охороною праці;
- результати оцінки професійного ризику за робочими місцями;
- посадові інструкції щодо обов'язків і відповідальності посадових осіб у галузі СУОП;
- протоколи діяльності в галузі СУОП;
- процедури, інструкції з охорони праці за професіями, на роботи підвищеної небезпеки, результати аналізу стану охорони праці;
- професійні плани та процедури;
- результати вимірювань і моніторингу функціонування СУОП;
- реєстри нещасних випадків, аварій, порушень і корегувальні заходи;
- протоколи оглядів, що виконані керівниками.

Керівництво підприємством встановлює порядок проведення аудиту (логістика, місце аудиту, обговорення звіту, відповідальна особа, комп'ютер, побут аудиторів). Керівництву подаються результати аудиту, встановлені відхилення і висновок аудитора щодо рекомендації підприємства на одержання сертифіката.

Аудитори проводять обстеження і спостереження з метою виявлення об'єктивних доказів щодо відповідності СУОП встановленим вимогам.

Невідповідністю (термін OHSAS 18001) вважається кожне відхилення від стандартів, правил, норм, інструкцій, приписів, процедур, які можуть призвести до травми, хвороби, забруднення середовища та ін. Усі невідповідності записуються у Карту невідповідності. Вони повинні бути усунені перед одержанням або продовженням сертифіката.

СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ І ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ (СМОППБ) відповідно до вимог OHSAS 18001 – це система менеджменту, що дозволяє оцінити виробничі небезпеки, ідентифікувати пов'язані з ними ризики і ефективно управляти ними. Вона створює основу для здійснення заходів з охорони праці і здоров'я на виробництві, що забезпечує підвищення їх ефективності й інтеграцію в загальну діяльність підприємства.

Системи менеджменту охорони праці і промислової безпеки базуються на стандартах, які чітко визначають процес досягнення безперервного поліпшення роботи з охорони праці і здоров'я, а також виконання вимог законодавства.

Унаслідок впровадження СМОПБ можливості виникнення аварійних ситуацій зводяться до мінімуму, знижуються виробничі ризики, забезпечується належний рівень охорони здоров'я персоналу і дотримання техніки безпеки на робочих місцях. Тому консалтингові компанії запропонували розробити, впровадити і сертифікувати СМОПБ за визнаною у всьому світі специфікацією OHSAS 18001.

1.3.1 Порядок створення СУОПР

Система управління охороною праці була розроблена в Україні 1976 р. з урахуванням вимог кола менеджменту (рис. 1.1). Міжнародний стандарт OHSAS 18001 був створений на підставі циклу Демінга (рис. 1.2), тобто так само, як і Міжнародні стандарти щодо управління якістю ISO 9001 та охороною навколишнім середовищем ISO 14001. Це дозволяє створити інтегровану систему управління якістю, охороною навколишнього середовища і охороною праці. Це завдання є актуальним з огляду на існування величезної кількості малих і середніх підприємств, на яких важко створити відділи, що будуть займатися цими питаннями окремо.

Як зазначалося раніше, цикл Демінга фактично відтворює коло менеджменту, тому чинна на підприємствах України система управління

охороною праці потребує лише деяких доповнень згідно зі стандартом OHSAS 18001 (ідентифікація і оцінка професійних ризиків за робочими місцями та ін.). Система управління охороною праці на підприємствах колишнього СРСР створювалася, як зазначалося раніше, на підставі системного і процесного підходів.

Системний підхід повинен стати основним методологічним засобом розв'язання проблем охорони праці. До системо-утворювальних основних функцій управління охороною праці належать:

- формування працезохоронної політики підприємства на основі державної політики;
- визначення цілей і завдань управління охороною праці згідно з виробленою політикою;
- розроблення стратегічного (перспективного) щорічного та оперативного планів реалізації працезохоронної політики;
- розроблення цільових програм управління охороною праці;
- реалізація (впровадження) програм і планів охорони праці;
- мотивування і формування працезохоронної свідомості персоналу;
- оперативне управління і координація дій;
- вимірювання показників охорони праці (моніторинг);
- звітування, обмін інформації, ведення документації;
- аналіз і вдосконалення системи.

Перехід на ринкові відносини потребує не тільки реконструкції виробничих технологій, а й реструктуризації системи управління, оновлення технології управління, його функцій. Традиційні лінійно-функціональні структури управління підприємством будуть трансформуватися у матричні структури, зокрема з програмно-цільовим управлінням охороною праці.

Інструментами працезохоронної політики є: економічні важелі (страховий тариф, штрафи, премії, пільги, компенсації, доплати, відшкодування та ін.), правова відповідальність (дисциплінарна, адміністративна, матеріальна,

кримінальна), соціально-психологічні методи (навчання, виховання, системні вимоги до управлінського персоналу). Одержання максимального прибутку за рахунок ігнорування охорони праці веде до банкрутства підприємства і юридичної відповідальності.

Управління – це цілеспрямований вплив керівника на трудовий колектив з метою вирішення поставлених завдань. Системний підхід полягає в об'єднанні окремих розрізнених заходів у єдину систему цілеспрямованих дій на всіх рівнях і стадіях управління виробництвом. Управління можна визначити також як упорядкування системи, приведення її у відповідність до об'єктивних закономірностей.

Створення СУОПР здійснюється послідовним визначенням політики, зобов'язань керівництва, мети роботи, об'єкта та органів управління, завдань і заходів з охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, створенням системи мотивації, контролю обліку, аналізу, оцінки ризику, аудиту та моніторингу діяльності, технології управління, комп'ютеризації і комунікації системи складання організаційно-методичної документації, впровадження, забезпечення функціонування системи і контролю ефективності СУОПР, подальшим удосконаленням системи (рис. 1.10). Отже, СУОПР є цільовою підсистемою загальної системи управління підприємством, яка охоплює усі напрями виробничо-господарської діяльності. Система управління охороною праці й ризиком – це сукупність органів управління підприємством (структурним підрозділом), які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють планомірну діяльність щодо виконання завдань охорони праці, спрямованих на усунення неприпустимого ризику для здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Об'єктом управління охороною праці й ризиком на підприємстві є діяльність структурних підрозділів і функціональних служб щодо здійснення правових, навчально-виховних, соціально-економічних, організаційно-

технічних і санітарно-профілактичних заходів з охорони праці й усунення неприпустимих ризиків.

Мета функціонування СУОПР – здійснення державної політики щодо охорони праці, яка спрямована на усунення неприпустимого ризику для здоров'я працівників під час виробничої діяльності, запобігання нещасним випадкам, профзахворюванням і аваріям шляхом комплексного вирішення встановлених завдань роботи з охорони праці.



Рисунок 1.10 – Етапи розроблення і подальшого вдосконалення системи управління охороною праці й ризиком на підприємстві

Управління охороною праці й ризиком на підприємстві здійснюють:

- у цілому по підприємству – директор (роботодавець) і його заступники;
- у підрозділах – їх керівники.

Організаційно-методичну та наглядову діяльність з охорони праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх виконанням здійснює служба охорони праці, яка підпорядковується безпосередньо директору.

Нормативною базою СУОП є Конституція України, Закон «Про охорону праці», Кодекс законів про працю, постанови Верховної Ради, постанови Кабінету Міністрів України, Укази Президента, Національна програма поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, Закон «Про охорону здоров'я», Закон «Про пожежну безпеку», система стандартів безпеки праці, правила, норми, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці. Дотримання вимог нормативно-правових актів про охорону праці здійснюється шляхом забезпечення функціонування СУОП, тобто шляхом планомірного виконання спеціальних і загальних функцій управління охороною праці.

1.3.2 Спеціальні функції (завдання) управління охороною праці й ризиком на підприємстві

Завдання управління охороною праці й ризиком на підприємстві впливають з усієї виробничо-господарської діяльності у відповідних підрозділах. У табл. 1.4 наведені основні завдання управління охороною праці й ризиком на підприємстві та органи управління з виконання цих завдань. Варто зазначити, що власник підприємства всебічно підвищує роль безпосередніх керівників підрозділів (робіт) у створенні на кожному робочому місці безпечних та нешкідливих умов праці, зменшенню ризиків.

У табл. 1.4 прийняті наступні умовні позначення: Д – директор (роботодавець); СОП – служба охорони праці; КП – керівник підрозділу; СГМ – служба головного механіка; СГТ – служба головного технолога; СГК – служба головного конструктора; СГЕ – служба головного енергетика; ВМТП – відділ

матеріально-технічного постачання; ВПіЗ – відділ праці і зарплати; МСЧ – медсанчастина; ПК – профком; ВК – відділ кадрів.

Таблиця 1.4 – Завдання управління охороною праці на підприємстві

№ з/П	Завдання управління	Орган управління	Критерії ефективності	Основні регламентуючі нормативно-правові акти
1	2	3	4	5
1	Навчання працівників безпечних методів праці. Виховання у працівників психології безпеки, запобігання неприпустимим ризикам	КП СОП	Рівень знань вимог охорони праці персоналом, зменшення кількості порушень інструкцій, правил і норм, запобігання неприпустимим ризикам	Положення про навчання з питань охорони праці. ДНАОП 0.00-4.12-99. Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною 1 небезпекою, для виконання яких потрібно попереднє спеціальне навчання і щорічна перевірка знань з охорони праці
2	Створення нормативно-правових актів підприємства з охорони праці (інструкцій, положень, стандартів підприємства). Створення положення про порядок ідентифікації, оцінки й усунення неприпустимих професійних ризиків на робочих місцях. Створення карт умов праці й карт ідентифікації, оцінки й усунення неприпустимих ризиків за робочими місцями. Придбання державних і галузевих нормативно-правових актів	КП СОП	Створення системи управління охороною праці й ризиком на підприємстві та ін. Запобігання неприпустимим професійним ризикам під час виконання всіх видів робіт на усіх робочих місцях	Положення про порядок опрацювання і затвердження власником нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві. Наказ Держнаглядохоронпраці України від 21.12.93 р. №132 Міжнародний стандарт OHSAS 18001, OHSAS 18002
3	Технічна підготовка виробництва з урахуванням вимог охорони праці	КП СОП СГД СГК	Повнота врахування вимог охорони праці в конструкторсько-технологічній документації, організаційно-технічних заходах	Порядок проведення експертизи проектної та іншої документації щодо пожежної безпеки. Наказ МВС України від 22.11.94 р. № 641. Положення про порядок проведення державної експертизи (перевірки) проектної документації на будівництво та реконструкцію виробничих об'єктів і виготовлення засобів виробництва на відповідність нормативним актам охорони праці. Постанова КМУ від 23.06.94 р. №641

1	2	3	4	5
4	Безпека виробничого устаткування	КП СГМ СГЕ	Відповідність устаткування вимогам безпеки	ГОСТ 12.2.003.-91. ССБТ. Оборудование производственное. Общие требования безопасности. ГОСТ 12.2.009-80. ССБТ. Станки металлообрабатывающие. Общие требования безопасности. ГОСТ 12.2.124-90. ССБТ. Оборудование продовольственное. Общие требования безопасности. ДНАОП 0.00-1.03-93. Правила будови і безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском та ін.
5	Безпека технологічних процесів	КП СГТ	Відповідність технологічних процесів вимогам безпеки	ГОСТ 12.3.002-75. ССБТ. Процессы производственные. Общие требования безопасности. ГОСТ 12.3.009-76. ССБТ. Работы погрузочно-разгрузочные. Общие требования безопасности, ДНАОП 0.00-5.12.-74. Типова інструкція з організації безпечного ведення вогневих робіт на вибухонебезпечних і вибухопожежонебезпечних об'єктах та ін.
6	Безпека будівель і споруд	КП СГМ	Відповідність будівель і споруд будівельним нормам і правилам	СНиП III-4-80. Техника безопасности в строительстве. ДБН В. 1.1-7-2002 Пожежна безпека об'єктів будівництва. СНиП 2.09.02-85. производственные здания. СНиП 2-09.03-85. Сооружения промышленных предприятий. СНиП 2.09.04-87. Административные и бытовые здания та ін.
7	Нормалізація гігієнічних умов	санітарно-КП	Відповідність санітарно-гігієнічних умов праці вимогам стандартів, правил і норм	Гігієнічна класифікація праці показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. Наказ МОЗ від 31.12.97 р. № 382. ГОСТ 12.1.003-83. ССБТ. Шум. Общие требования безопасности. ГОСТ 12.1.005 88 ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны. ГОСТ 12.012-90. ССБТ. Вибрационная безопасность. Общие требования ДНАОП 3.03-8.08-93. Перелік важких робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок та ін. ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми виробничих приміщень

1	2	3	4	5
8	Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту	КП ВМТП	Забезпеченість працівників засобами індивідуального захисту згідно з нормами	ДНАОП 0.05.-3.03-81. Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям різних професій та посад усіх галузей господарства й окремих виробництв. Положення про порядок забезпечення працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту. Наказ Держнаглядохоронпраці України від 29.10.96 р. №170
9	Забезпечення оптимальних режимів роботи та відпочинку працівників	КП ВПіЗ	Запровадження оптимального режиму праці та відпочинку згідно із законодавством	Кодекс законів про працю України. Правила внутрішнього трудового розпорядку
10	Безпека об'єктів підвищеної небезпеки	КП СГМ СГЕ	Безпека експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки	ДНАОП 0.00-8.02-93. Перелік робіт з підвищеною небезпекою. ДНАОП 0.00-1.07-94. Правила будови і безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском та ін. Інструкція про порядок зупинки експлуатації об'єктів при наявності порушень нормативних актів з охорони праці. Наказ Держнаглядохоронпраці України від 30.12.94 р. №133
11	Протиаварійний захист	КП СГМ СГЕ	Запобігання аваріям	Положение о порядке расследования причин аварий зданий, сооружений, их частей и конструктивных элементов. Плани запобігання і ліквідації пожеж і надзвичайних ситуацій
12	Забезпечення ергономічних вимог до робочих місць	КП СГК	Відповідність робочих місць до ергономічних вимог	ГОСТ 12.2.32-78. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования. ГОСТ 12.2.083-78. ССБТ. Рабочее место при выполнении работ стоя. Общие эргономические требования
13	Санітарно-побутове обслуговування працівників	КП	Відповідність санітарно-побутових об'єктів нормам	СНиП 2.09.04-87. Административные и бытовые здания
14	Лікувально-профілактичне обслуговування працівників	КП МСЧ	Оздоровлення персоналу	Основи законодавства України про охорону здоров'я. 1993. Закон України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення". Збірник важливих офіційних матеріалів із санітарних і протиепідемічних питань у 6 т. — К.: МОЗ України, 1995—1996. ДНАОП 0.03-4.02-94. Положення про медогляди. Правила безкоштовної видачі лікувально-профілактичного харчування. Постанова Держкомпраці СРСР

				та ВЦРПС від 07.01.77 р. №4п-1
15	Безпека експлуатації транспортних засобів	КП	Безпека експлуатації транспортних засобів	Закон України "Про дорожній рух", СНиП 2.06.07-91. Промышленный транспорт. ДНАОП 0.00-1.28-97. Правила охорони праці на автомобільному транспорті. ГОСТ 12.3.009-76. ССБТ. Работы погрузочно-разгрузочные. Общие требования безопасности
16	Протипожежний захист	КП СОП	Протипожежна безпека	Закон України "Про пожежну безпеку", Пожежна безпека. Нормативні акти та інші документи. — К.: "Основи", 1997. Правила пожежної безпеки в Україні. ГОСТ 12.1.004-91. ССБТ. Пожарная безопасность общие требования. ОНТП 24-86. Определение категорий помещений и зданий по взрывопожарной и пожарной безопасности
17	Соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Соціальний захист потерпілих на виробництві	КП ДПК СОП	Відшкодування збитків потерпілим	Закон України "Про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Закон України "Про колективні договори і угоди". 1994. Спільні рекомендації державних органів і профспілок щодо змісту розділу "Охорони праці" в колективному договорі
18	Захист природного навколишнього середовища	КП СОП	Запобігання забрудненню природного навколишнього середовища	Закон України "Про охорону навколишнього природного середовища". ДСТУ 18014010-97. Застанови щодо здійснення екологічного аудиту. Загальні принципи. ДСТУ ISO 14010-97 застанови щодо здійснення екологічного аудиту. Процедури аудиту. Аудит систем управління навколишнім середовищем
19	Безпека промислової продукції і послуг	КП Д	Відповідність продукції вимогам безпеки. Сертифікат відповідності. Ліцензія на право випуску продукції	ГОСТИ, ДСТУ, ТУ на продукцію
20	Професійний добір	ВК КП	Професійна відповідність персоналу виконуваний роботі	ДНАОП 0.03-8.06-94. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі. ДНАОП 0.03-4.02-94. Положення про медичний огляд працівників певних категорій

1	2	3	4	5
21	Запобігання нещасним випадкам невинробничого характеру на винробництві (унаслідок порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, використання у власних цілях транспортних засобів, устаткування, механізмів, інструменту та ін.)	КП СОП персоналу	Запобігання нещасним випадкам невинробничого характеру	Концепція державної політики невинробничого травматизму. Положення про розслідування та облік нещасних випадків невинробничого характеру

1.3.3 Загальні функції управління охороною праці

Реалізація завдань охорони праці на підприємстві й у кожному структурному підрозділі здійснюється їх керівниками шляхом послідовного виконання основних функцій управління: 1) прогнозування і планування; 2) організації; 3) мотивації; 4) контролю, обліку, аналізу (табл. 1.5).

Таблиця 1.5 – Загальні функції управління охороною праці на підприємстві

№ з/п	Загальні функції управління	Критерії ефективності	Основні регламентуючі нормативно-правові акти
1	2	3	4
1	Прогнозування і планування роботи з охорони праці на підприємстві. Зобов'язання і політика з охорони праці	Цілеспрямованість планування заходів з охорони праці на попередження травматизму, профзахворювань. Виконання політики з ОП	Спільні рекомендації державних органів і профспілок щодо змісту розділу «Охорона праці» в колективному договорі (угоді, трудовому договорі). Закон України «Про охорону праці»
2	Організація функціонування СУОП	Встановлення обов'язків, прав і відповідальності посадових осіб за функціонування СУОП на підприємстві (у підрозділі)	Посадові інструкції. Лист Держнаглядохоронпраці України від 21.12.93 р. №01-12/2552. Положення про комісію з питань охорони праці підприємства. Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці
3	Мотивація роботи з охорони праці на підприємстві	Створення системи зацікавлення керівників і працівників щодо виконання завдань охорони праці, правил, норм, інструкцій, усунення неприпустимого ризику. Гуманізація праці. Упровадження методів співробітництва з трудовим колективом.	Закон України «Про охорону праці». Розділ IV. Положення про порядок накладання штрафів на підприємстві за порушення нормативних актів про охорону праці. Постанова КМУ від 17.09.93 р. 4° 754. Кодекс України про адміністративні правопорушення. Кримінальний кодекс України
4	Контроль, облік і аналіз роботи з охорони праці. Аудит. Моніторинг. Ідентифікація і оцінка ризику на робочих місцях, підрозділах,	Встановлення відповідності умові охорони праці нормативно-правовим актам, ефективність функціонування СУОП та усунення неприпустимого ризику	Посадові інструкції. Положення про адміністративно-громадський контроль. Положення про комісії та уповноважених з охорони праці, профспілковий контроль. Положення про порядок прийняття в

підприємстві. Контроль впровадження запланованих заходів з ОП. Пропозиції щодо подальшого вдосконалення СУОП. Контроль виконання заходів карт умов праці й карт ідентифікації, оцінки та усунення неприпустимих ризиків на робочих місцях		експлуатацію, закінчення чи будівництво об'єктів державного замовлення. Положення про видачу Держнаглядохоронпраці власникові підприємства дозволу на початок роботи підприємства. Положення про порядок проведення державної експертизи (перевірки) проектної документації на будівництво та реконструкцію виробничих об'єктів на відповідність їх нормативним актам про охорону праці. Єдина державна система показників обліку умов і безпеки праці. Положення про територіальне управління Держнаглядохоронпраці. Положення про експертно-технічні центри Держнаглядохоронпраці. Положення про паспортизацію санітарно-технічного стану та наявності засобів охорони праці. Положення про атестацію робочих місць. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища
--	--	---

Прогнозування, оцінка ризику, розробка політики та необхідних заходів з охорони праці на підприємстві здійснюється їх керівниками шляхом:

— вивчення причин виробничого травматизму і профзахворювань, вивчення умов праці за результатами паспортизації санітарно-технічного стану та наявності засобів охорони праці в цехах, атестації робочих місць за умовами праці, за результатами контролю і даних статистичних звітів, пропозицій від робітників, інженерно-технічних працівників, уповноважених з охорони праці, профспілок;

— ідентифікації й оцінки ризику небезпеки існуючої технології та обладнання, можливості їх модернізації чи заміни новою, більш сучасною технікою і технологією, аналізу проектно-конструкторської і технологічної документації;

— визначення потреби в засобах і заходах охорони праці з метою запобігання виробничому травматизму, профзахворювань і доведення стану умов праці до вимог нормативних актів, усунення неприпустимого ризику.

За результатами прогнозування керівництвом підприємства і підрозділів складаються цільові програми необхідних заходів щодо зменшення ризику травматизму, профзахворювань, поліпшення умов праці (зниження шуму, вібрацій, запиленості, загазованості, оптимізації мікроклімату та ін.).

Планування робіт з охорони праці здійснюється у таких напрямках:

- розроблення перспективних планів і політики підприємства з охорони праці з кількісними цілями;
- розроблення поточних річних комплексних заходів з охорони праці (розділ "Охорона праці" в колективному договорі, комплексні заходи);
- розроблення оперативних (квартальних, місячних) планів заходів у структурних підрозділах, на підприємстві.

Перспективні плани підприємства (на 3 – 5 років) передбачають приведення стану умов праці на робочих місцях у відповідність з нормативними актами охорони праці шляхом реконструкції, капітального ремонту, заміни обладнання, скорочення кількості працюючих, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці; будівництва і розширення санітарно-побутових приміщень, будівництва із зазначенням лікувально-профілактичних та оздоровчих закладів з вказівкою кількості працівників, для яких будуть поліпшені умови праці.

Термін, на який складаються перспективні плани, визначає керівництво підприємства з профспілками або представницький орган трудового колективу.

Поточний річний план (розділ «Охорона праці» колективного договору та комплексні заходи) складається відповідно до «Спільних рекомендацій державних органів і профспілок». Проект плану розглядається на засіданні комісії з питань охорони праці та виноситься на розгляд трудового колективу. Після погодження з профспілковим комітетом (чи іншим представницьким

органом трудового колективу) план затверджує керівник підприємства. У колективних договорах і угодах необхідно передбачати найважливіші питання запобігання аварійності, виробничому травматизму і професійним захворюванням.

Оперативні (квартальні, місячні) плани складаються на підставі зобов'язань колективного договору та річних комплексних заходів, приписів органів державного нагляду, відомчого контролю і служби охорони праці підприємства, матеріалів розслідування нещасних випадків та перевірок, що проводились комісіями адміністративно-громадського контролю і профспілок, карт оцінки ризику на робочих місцях.

Організаційно-методичну роботу щодо складання перспективних, поточних та оперативних планів здійснює служба (спеціаліст) охорони праці.

Організація управління охороною праці на підприємстві здійснюється шляхом розроблення посадових інструкцій, які повинні включати відповідні завдання і функції управління охороною праці згідно з чинними нормативними актами.

Для працівників розробляються інструкції з охорони праці за професіями та видами робіт, а також положення про службу, комісію і уповноважених з охорони праці. Ці та інші необхідні положення розробляються згідно з «Порядком опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві», затвердженим наказом Держнагляду охорони праці України від 21.12.1993 р. № 132.

Для прискорення впровадження програм проектів і заходів з охорони праці застосовується програмно-цільове управління.

На підставі прийнятої політики, планів роботи створена організаційна структура здійснює їх запровадження шляхом повсякденної оперативної діяльності, корегувальних дій щодо усунення неприпустимих ризиків, здійснення відповідної мотивації контролю, обліку, аналізу, моніторингу, проведення внутрішніх і зовнішніх аудитів, сертифікації стану охорони праці.

1.3.4 Управління ризиками

Оцінка та управління ризиками (*Loss Control Management*) здійснюються в США з 1978 р. Вони охоплюють економічні, фінансові, страхові та інші ризики. В Європейському Союзі оцінка ризику передбачена директивою 1989 р. 89/891. EW9. Систематична ідентифікація небезпек дозволяє виявляти і своєчасно усувати їх. Джерелами небезпек можуть бути технологія, організація праці, поведінка працівників, природні явища та ін. Ризик може бути припустимий і неприпустимий. У стандарті OHSAS 18001 термін "безпека" визначений як відсутність неприпустимого ризику. Це означає, що працівник повинен знати, які заходи безпеки слід застосовувати, щоб не перевищувати рівень припустимого ризику. Керівники робіт і працівники повинні вміти ідентифікувати й оцінювати ризик.

Приступаючи до ідентифікації небезпек на робочому місці, необхідно виявити всі небезпеки, котрі можуть призвести до нещасного випадку, неодмінно передбачити тяжкість наслідків і ймовірність випадку травми, захворювання, аварії, пожежі.

Існує багато методів оцінки професійного ризику на робочих місцях:

- класична методика (Британський стандарт BS8800); приклад ідентифікації й оцінки ризику за цією методикою наведений у додатку 1.

- граф оцінки ризику;

- *Risk score*;

- *Risk assessment code* та ін.

Однак варто зауважити, що зовсім недостатньо тільки один раз здійснити оцінку ризику за робочим місцем. Необхідно його систематично перевіряти і вживати відповідних корегувальних заходів з метою запобігання відхиленням від норм, правил, інструкцій з охорони праці з метою недопущення неприпустимого ризику. Якщо вчасно не усунути неприпустимий ризик, то

травма або хвороба про це нагадає. Необхідно щоденно здійснювати моніторинг ступеня ризику робіт.

1.3.5 Прогнозування і планування роботи з охорони праці

Прогнозування – це ймовірне визначення перебігу дальших подій. Планування не може бути успішним без прогнозування як важливого елемента передпланової роботи. Прогнозування дає змогу скласти цільові програми з охорони праці з певних напрямів роботи (боротьба з травматизмом, зниження рівня захворювань, поліпшення мікроклімату в приміщеннях, боротьба з шумом тощо). Такі цільові програми є основою для складання планів роботи з охорони праці.

Якщо в процесі управління охороною праці чітко сформульована мета роботи і вона визначає характер дії управління, то виникає цільове управління. Якщо управління здійснюється на основі детально розроблених завдань, виникає програмне управління. Поєднання цільового і програмного управління, тобто програмно-цільове управління, є найефективнішим.

Цільове управління базується на підставі прогнозування роботи з охорони праці. План є засобом досягнення встановленої мети.

Якщо в процесі управління охороною праці мета роботи не з'ясована, то виникає ситуаційне управління, тобто управління за відхиленнями. Тоді, фактично, зникає управління, залишається тільки поточне регулювання, дотримання стану охорони праці на існуючому рівні, що веде до послаблення роботи.

Однак поставити мету й розробити план роботи неможливо, якщо немає обґрунтованого уявлення про подальший стан системи. Прогнозування повинно обов'язково передувати постановці мети управління і складанню плану роботи, створенню політики.

Прогнози можуть бути короткостроковими (на один – два роки), середньостроковими (до п'яти років) і довгостроковими (понад п'ять років). Прогнозування параметрів охорони праці може бути пошуковим і нормативним. Пошукове прогнозування (наприклад, кількості можливих випадків травматизму) виходить з існуючої ситуації і визначає її стан у майбутньому. Нормативне прогнозування здійснюється від нормативно оціненого подальшого стану показників охорони праці до дій у теперішній час. Пошукове прогнозування виконують методами математичної екстраполяції. Нормативне прогнозування базується на анкетуванні спеціалістів-експертів і спрямоване від нормативного оціненого стану в майбутньому до визначення необхідних заходів у планах.

Прогнозування в галузі охорони праці повинно бути скероване на розв'язання таких завдань, як імовірна оцінка тенденцій динаміки травматизму, захворювань, умов праці у зв'язку з розвитком виробництва і визначення на період прогнозування необхідних заходів.

Під час передпланового аналізу вивчається ефективність функціонування існуючої системи управління охороною праці. При цьому визначається:

- наявність чинних законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці;
- наявність небезпек і ризиків, що загрожують здоров'ю працівників;
- виконання заходів, зазначених в актах про нещасні випадки, профзахворювання, аварії і пожежі, приписів органів нагляду, комплексних планів та інших документів;
- на основі результатів прогнозування та аналізу роботодавець забезпечує розроблення комплексних заходів, спрямованих на доведення умов і охорони праці до нормативних вимог, підвищення рівня охорони праці, забезпечення їх відповідними фінансовими, матеріальними, людськими та інших ресурсами.

Передпланова робота передбачає також проведення працезохоронного аудиту й маркетингових досліджень, визначення працезохоронної політики підприємства.

Працезохоронний аудит – це вид діяльності, що виконується на договірних засадах незалежними професійними аудиторами, які мають відповідні сертифікати, з участю управлінського персоналу підприємства. Висновки та рекомендації аудиту мають конфіденційний характер і призначаються замовнику (підприємству). Завдання аудиту полягає у встановленні відповідності працезохоронної політики керівництва підприємства державній політиці, законодавству та нормативним актам з охорони праці. Висновки і пропозиції аудиту є вихідною базою для формування або корегування працезохоронної політики підприємства, розробки програм і планів роботи з охорони праці.

Працезохоронний маркетинг – це ринково орієнтований вид управлінської діяльності підприємства, спрямований на визначення, прогнозування і задоволення споживчих потреб і властивостей продукції підприємства без заподіяння шкоди здоров'ю споживачів. Завданням працезохоронного маркетингу є пристосування виробництва до вимог ринку щодо створення безпечної продукції, яка має високу конкурентоспроможність, і отримання відповідного додаткового прибутку за рахунок інтенсифікації збуту продукції, що відповідає нормам і стандартам охорони праці.

Основні функції працезохоронного маркетингу:

- вивчення попиту на безпечну продукцію та її ціноутворення;
- планування випуску продукції, що відповідає стандартам безпеки праці;
- планування модернізації виробництва на випуск безпечної продукції і рекомендацій працезохоронного аудиту;
- організація безпечного обслуговування споживача.

Працезохоронний маркетинг об'єднує інтереси товаровиробника, споживача та суспільства щодо збереження здоров'я населення, запобігання травматизму, захворюванням, пожежам, аваріям.

Працезохоронний менеджмент включає в себе також працезохоронний моніторинг — систему спостережень збирання, обробки, передавання, збереження та аналізу інформації про стан охорони праці, прогнозування його змін та розроблення обґрунтованих рекомендацій для прийняття працезохоронних рішень.

Ці заходи спрямовані на здійснення працезохоронного інжинірингу — діяльності, що сприяє реалізації працезохоронних програм і проектів. З цією метою запроваджується також бізнес-процес реінжинірингу (БПР) — постійна система перепроєктування чинних бізнес-процесів (технологій) з розв'язання завдань охорони праці й кардинального поліпшення діяльності підприємства.

Перелічені засоби забезпечують ефективне функціонування працезохоронного менеджменту — процесу підготовки, ухвалення і реалізації рішень, спрямованих на досягнення працезохоронних цілей, з використанням різних адміністративних та економічних методів і механізмів.

Працезохоронна політика підприємства розробляється на основі державної політики і конкретних зобов'язань підприємства щодо охорони праці, затверджується керівником підприємства і вивішується на видному місці.

Працезохоронна політика повинна визначати зобов'язання щодо:

- запобігання виробничим травмам і профзахворюванням;
- поліпшення умов праці;
- виконання нормативно-правових актів з охорони праці;
- подальше вдосконалення діяльності з охорони праці;
- забезпечення необхідних засобів і заходів щодо впровадження політики;
- підвищення кваліфікації і посилення відповідальності працівників у галузі безпеки праці.

Працезохоронна політика визначає загальні й конкретні цілі діяльності підприємства в галузі охорони праці. Вище керівництво підприємством повинно виявляти зацікавленість у реалізації завдань охорони праці.

Усвідомлення всієї важливості й актуальності проблем охорони праці, справи державної ваги, яка законодавчо закріплена чинними нормативними актами (ст. 17 Закону «Про охорону праці»), є першою заповіддю власника чи керівника підприємства. Власник зобов'язаний створювати належні, безпечні й здорові умови праці для кожного працівника. Адже стан охорони праці – важливий елемент іміджу підприємства, а значить, і успіху в суспільстві.

Працезохоронна політика повинна відповідати характеру і рівню ризику підприємства, передбачати ідентифікацію небезпек, оцінку та контроль ризику на робочих місцях.

Планування – процес обґрунтування рішень і розподілу ресурсів (матеріальних, фінансових, людських, інформаційних, часових) для їх реалізації.

Планування робіт з охорони праці включає розроблення таких планів: довгострокових – на декілька років; річних – розділів «Охорона праці» колективного договору та комплексних заходів, що додаються до нього; оперативних (квартальних, місячних) планів цехів і дільниць.

Згідно із Законом України «Про охорону праці» у колективному договорі (угоді, трудовому договорі) власник і представники трудового колективу, профспілкова організація передбачають працівникам соціальні гарантії з охорони праці на рівні, не нижчому від наданих законодавством, а також розробляють комплексні заходи стосовно досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням та аваріям.

Усі заходи, які передбачені довгостроковими планами, включаються у відповідні розділи колективних угод і комплексних заходів. Колективна угода

щороку укладається між профспілковим комітетом від імені трудового колективу та адміністрації підприємства. У довгострокових планах передбачається вирішення таких головних завдань: максимальне скорочення робочих місць, які не відповідають вимогам і нормам охорони праці, у тому числі скорочення чисельності робітників, що зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці й на важких фізичних роботах; приведення обладнання, машин і механізмів у відповідність до вимог стандартів; закриття виробничих об'єктів, які не гарантують безпеку праці та за своїм технічним станом не підлягають реконструкції або капітальному ремонту; доведення до встановлених норм кількості санітарно-побутових приміщень; значне скорочення (а в подальшому ліквідація) важких фізичних робіт; зменшення чисельності працівників, зайнятих ручною працею; розвиток лікувально-профілактичних, медичних і оздоровчих установ.

Довгостроковий план повинен встановлювати цілі роботи з охорони праці, містити чисельність працівників, яким будуть поліпшені умови праці, а також загальну вартість необхідних для цього витрат; план заходів з приведення умов праці у відповідність до чинних вимог і норм; план організаційних заходів для попередження виробничого травматизму; план будівництва і розширення санітарно-побутових приміщень, лікувально-профілактичних та оздоровчих установ тощо.

Початковими для розроблення проекту довгострокового плану і комплексних заходів з охорони праці є прийнята політика охорони праці; оцінка ризиків на робочих місцях; результати паспортизації та атестації умов праці на робочих місцях і в цехах; результати вивчення причин травматизму і цільових перевірок стану охорони праці; матеріали аналізу виконання попередніх планів, пропозицій робітників та службовців; матеріали прогнозування та цільових програм з охорони праці.

Оперативний план на квартал і місяць складається для вирішення повсякденних актуальних завдань та усунення виявлених недоліків і вживання заходів для попередження причин нещасних випадків.

Колективний договір (угода) є найважливішим документом у системі нормативного регулювання взаємовідносин між роботодавцем і працівниками з першочергових соціальних питань, у тому числі з охорони праці. Колдоговір повинен обов'язково містити заходи захисту прав і соціальних інтересів осіб, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків, а саме: переведення на легшу роботу за медичними висновками зі збереженням заробітної плати; організація навчання і перекваліфікації потерпілих; працевлаштування інвалідів, надання їм допомоги у вирішенні соціально-побутових проблем (навіть якщо вони вже не працюють за станом здоров'я).

Колективним договором можуть встановлюватися більш високі розміри одноразової допомоги, ніж це передбачено фондом за рахунок прибутку підприємства.

Важливий підрозділ колдоговору – «Комплексні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, профзахворюванням і аваріям». Ці заходи наводять у додатку до колдоговору і в них включають: розроблення, виготовлення та встановлення нових, більш ефективних інженерно-технічних засобів охорони праці (огородження, засобів сигналізації, контролю, запобіжних пристроїв); удосконалення освітлення, опалення, вентиляції, засобів боротьби з шумом, вібраціями, шкідливими випромінюваннями, електробезпеки, механізації, дистанційного управління, герметизації обладнання, транспортних засобів, розширення санітарно-побутових приміщень.

Комплексні заходи оформляються у вигляді табл. 1.6. До колдоговору можуть додаватися переліки професій і посад працівників:

- яким надається додаткова відпустка і скорочений робочий день за несприятливі умови праці;
- зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, які мають право одержувати безплатно молоко або інші харчові продукти;
- яким надається безплатно спецодяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту, мило, мийні засоби, захисні креми;
- яким надаються оплачувані відпустки санаторно-оздоровчого призначення та ін.

Таблиця 1.6 – Комплексні заходи з охорони праці

№ з/п	Найменування заходів (робіт)	Вартість заходів (робіт)		Ефективність заходів		Термін виконання	Відповідальна особа
		асигновано	фактично	планується	досягнуто		

Такі переліки даються, якщо вони встановлені понад вимоги законодавства.

У колдоговорі повинні передбачатися методи стимулювання та матеріальної відповідальності працівників за стан охорони праці. Необхідно передбачити систему заохочень для тих працівників, які сумлінно дотримуються законодавчих актів.

Порядок вирішення соціальних питань, у тому числі питань охорони праці на підприємстві, регламентований «Спільними рекомендаціями державних органів і профспілок щодо змісту розділу охорони праці в колективному договорі (угоді, трудовому договорі)».

На найважливіші заходи з охорони праці та заходи з великими затратами праці складають календарні плани впровадження із застосуванням методів сіткового планування. Усі заходи з охорони праці повинні бути забезпечені проектно-кошторисною та іншою технічною документацією, фінансуванням і матеріальними ресурсами.

Грошові й матеріальні ресурси, передбачені на виконання конкретних заходів з охорони праці, забороняється використовувати з іншою метою. Схема планування заходів з охорони праці наведена на рис. 1.11. Колдоговір повинен містити також зобов'язання працівників дотримуватися правил, норм, інструкцій з охорони праці.

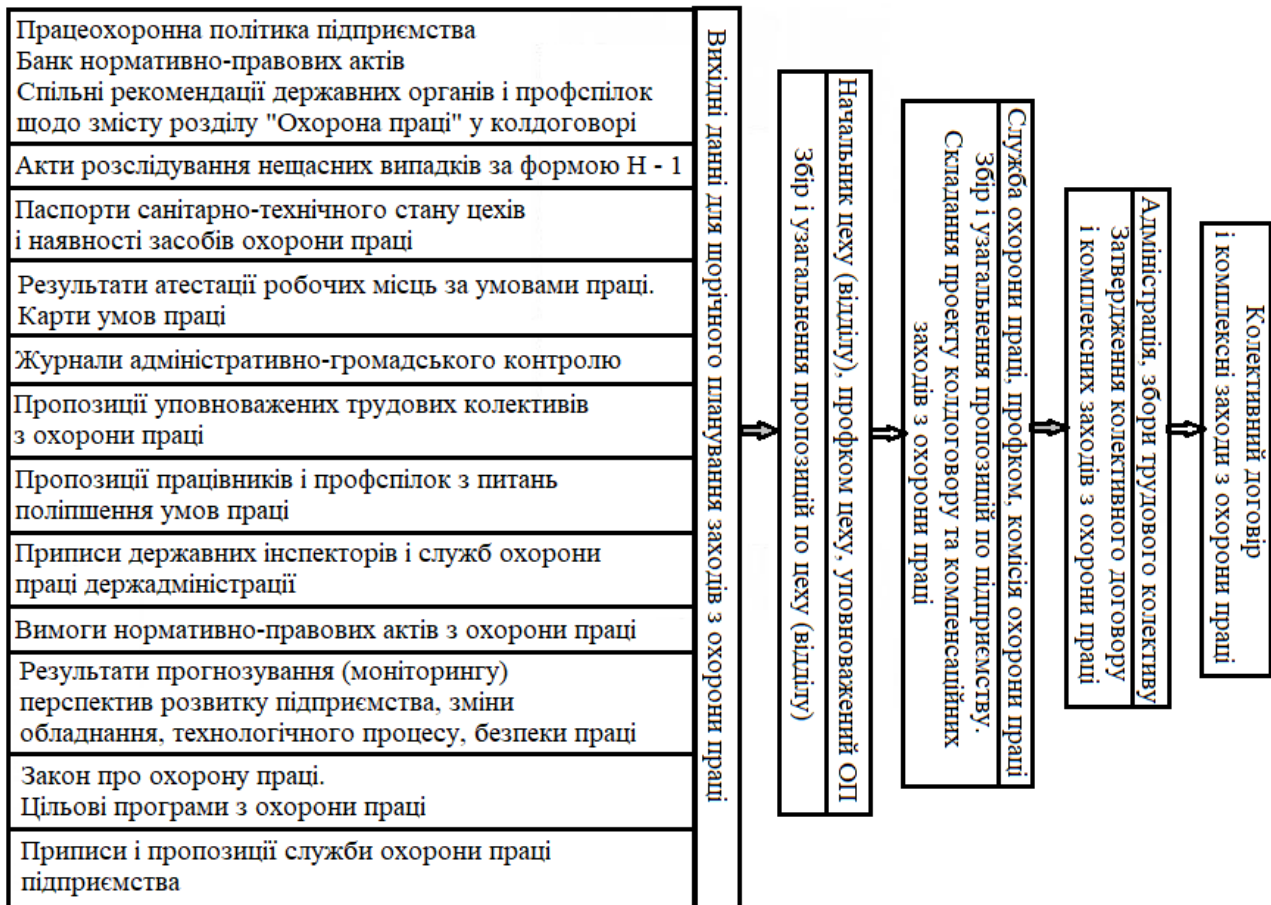


Рисунок 1.11 – Планування заходів з охорони праці

У колективному договорі (угоді) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством; їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; підвищення існуючого рівня охорони праці; запобігання випадкам

виробничого травматизму, професійному захворюванню, аваріям і пожежам; визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що запроваджуються в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, а також технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинно виконуватися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Не допускаються будівництво, реконструкція, технічне переоснащення виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, виготовлення і впровадження нових для даного підприємства технологій і засобів без попередньої експертизи робочого проекту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може здійснюватися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Роботодавець повинен отримати дозвіл, щоб розпочати роботи та види робіт на підприємстві, діяльність якого пов'язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Перелік видів робіт, об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки визначається Кабінетом Міністрів України. Якщо роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, вживає заходів щодо скасування державної реєстрації цього підприємства у встановленому законом порядку за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення зазначених недоліків роботодавець не здійснив належних заходів стосовно їх усунення.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини та їх сполуки, а також інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України.

Уведення в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів відбувається за участі представників професійних спілок.

Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.

Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному та місцевих бюджетах і виділяється окремим рядком.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці повинні становити не менш як 0,5 % від суми реалізованої продукції. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються у державному або місцевих бюджетах і становлять не менш ніж 0,2 % від фонду оплати праці.

1.3.6 Впровадження і функціонування СУОПР

Організація роботи з охорони праці. Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також гарантувати додержання вимог

законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець дбає про функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, котрі забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх дотримання;

- розробляє за участю сторін колективного договору й реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;

- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;

- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;

- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;

- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі – акти підприємства) та встановлює правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у

виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує (безоплатно) працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

— здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

— організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками в галузі охорони праці;

— вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає, за необхідності, професійні аварійно-рятувальні формування (у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків).

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення вимог, зазначених у табл. 1.7.

Таблиця 1.7 – Обов'язки посадових осіб підприємства (майстер, начальник дільниці, зміни, керівники робіт) щодо управління охороною праці й ризиком

Функції управління	Завдання управління охороною праці й ризиком
1	2
Планування	Розробляє пропозиції щодо комплексних заходів з охорони праці й розділ "Охорона праці" колективного договору на підставі оцінки ризику за робочими місцями. Складає план заходів для поліпшення охорони праці на дільниці і виконання приписів, наказів і розпоряджень, а також організаційно-технічних заходів щодо впровадження вимог стандартів ССБП та інших нормативних актів на довірених дільниці
Впровадження, організація та функціонування	Розробляє інструкції з охорони праці. Забезпечує виконання правил, норм, інструкцій та ін. завдань з охорони праці на дільниці (зміні), функцій управління (планування,

СУОПР	організацію робіт, мотивацію і контроль) діяльністю з охорони праці, створює карти оцінки ризику на робочих місцях. Організовує виконання планів роботи з охорони праці та впровадження вимог стандартів на ділянці, наявність знаків безпеки й попереджувальних написів. Гарантує правильне складання деталей та інструменту, безпечне проведення виробничих процесів, нормалізацію санітарно-гігієнічних умов праці на ділянці, наявність і справність спецодягу та спецвзуття, безпечний стан обладнання. Організовує забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, справність та ефективність засобів колективного захисту (вентиляція, огороження, блокування, сигналізація та ін.). Проводить первинний (на робочому місці), вторинний, цільовий і позаплановий інструктажі працівників з безпечного ведення робіт. Організовує стажування новоприйнятих (переведених) працівників. Безпосередньо керує роботами підвищеної небезпеки, згідно з вимогами норм і правил безпеки праці, з оформленим нарядом-допуском
Мотивація	Дає усні та письмові вказівки на ділянці з питань забезпечення охорони праці. Вимагає від начальника цеху виконання в установленій термін заходів з охорони праці, передбачених і наказами, приписами, рішеннями, прийнятими за і результатами адміністративно-громадського контролю I—II ступенів. Забезпечує, у межах своєї компетенції і посадових можливостей, усунення виявлених недоліків з охорони праці. Розраховує разом з бригадами та уповноваженим з охорони праці коефіцієнт безпеки в бригадах і на ділянці, подає кращих бригадирів і робітників до заохочення, а особам, що допустили порушення вимог безпеки, знижує коефіцієнт безпеки
Перевірка, корегувальні дії, контроль та огляд керівництвом	Проводить разом з уповноваженим з охорони праці перший ступінь адміністративно-громадського контролю та усуває виявлені порушення. Звітує про виконання (невиконання) планів роботи з охорони праці на ділянці (зміні) і впровадження вимог стандартів, правил, норм, законодавчих актів. Контролює протягом зміни у бригадах використання робітниками безпечних прийомів праці, застосування засобів індивідуального захисту. Відповідає за стан охорони праці на ділянці (зміні), безпечну організацію робіт та експлуатацію обладнання (несправне обладнання повинно бути зупинене), дотримання нормальних санітарно-гігієнічних умов праці

Працівник зобов'язаний:

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

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

- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Роботодавець зобов'язаний за власні кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

За результатами періодичних медичних оглядів, у разі потреби, роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди здійснюють відповідні заклади охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність, згідно із законодавством, за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити (за власні кошти) позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

На час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Згідно із Законом України «Про охорону праці», служба охорони праці створюється роботодавцем на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від їх діяльності, для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці (табл. 1.8).

На підприємстві з кількістю працюючих 50 осіб і більше роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, з питань нагляду за охороною праці. На підприємстві з кількістю працюючих до 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати (за сумісництвом) особи, котрі мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менш ніж 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.

Таблиця 1.8 – Організація управління охороною праці на підприємстві

Рівні управління	Орган управління	Об'єкт управління	Функції управління охороною праці			
			політика ОП, планування	впровадження і функціонування		контроль, огляд, корегувальні дії
				організація	мотивація	
1	2	3	4	5	6	7
Підприємство	Власник, директор, головний інженер, начальники служб, служба охорони праці, профком. Роботодавець	Охорона праці	Колдоговір, комплексні заходи (КЗ), перспективні плани з ОП, оперативні плани робіт з ОП на підприємстві, підставі оцінки ризику на робочих місцях. Розробка політики ОП	Визначення посадових обов'язків керівників підприємства і підрозділів з ОП, створення служби ОП, комісії ОП, обрання уповноважених трудових колективів з ОП	Забезпечення виконання угоди і оперативних планів робіт з ОП на підприємстві, виконання вимог законодавства, стандартів, правил і норм з ОП. Стимулювання працівників підприємства за високі показники ОП, застосування економічних методів управління ОП	Контроль виконання планів робіт з ОП. Проведення ІІ ступеня контролю. Аналіз та оцінка діяльності з ОП у цехах. Розрахунок показників стану ОП, складання звітів. Оцінка ризиків на робочих місцях. Проведення моніторингу, аудиту
Цех	Начальник цеху, уповноважений з ОП	Охорона праці	Розроблення пропозицій для включення в КЗ, оперативні плани робіт з ОП по цеху на підставі оцінки ризику на робочих місцях, аудиту та моніторингу	Визначення посадових обов'язків працівників цеху з ОП, інструкцій з ОП за професіями і видами робіт. Обрання уповноважених з ОП	Забезпечення виконання відповідних пунктів угоди, а також оперативних планів робіт з ОП, дотримання вимог законодавства, стандартів, правил і норм з ОП. Представлення для матеріального	Контроль виконання планів робіт з ОП. Проведення ІІ ступеня контролю. Аналіз та оцінка діяльності з ОП на дільницях. Оцінка ризиків на робочих місцях. Проведення моніторингу, аудиту

					стимулювання робітників і колективів цехів за високі показники ОП	
Дільниця, лабораторія, зміна	Начальник лабораторії, зміни, уповноважений з ОП	Охорона праці	Розроблення пропозицій для включення в КЗ. Оперативні плани робіт з ОП на дільниці на підставі оцінки ризику на робочих місцях, аудиту та моніторингу	Визначення посадових обов'язків керівників дільниці, лабораторії, зміни з ОП, наявність інструкцій з ОП за професіями і видами робіт, уповноважені з ОП	Забезпечення виконання планів робіт з ОП. Дотримання вимог стандартів, правил, норм, інструкцій з ОП. Представлення для матеріального стимулювання членів бригад за високі показники ОП	Контроль виконання планів робіт з ОП. Проведення I ступеня контролю. Аналіз та оцінка діяльності з ОП у бригадах і на робочих місцях. Оцінка ризиків на робочих місцях. Проведення моніторингу, аудиту
Бригада, групи, робочі місця	Звільнений бригадир, керівник групи, уповноважений з ОП	Охорона праці	Пропозиції для включення в КЗ та інші плани робіт з ОП на підставі оцінки ризику на робочих місцях	Визначення обов'язків бригадира та інших працівників і робітників з ОП в інструкціях за професіями, уповноважені з ОП	Виконання планів робіт з ОП. Дотримання вимог інструкцій з ОП на робочих місцях. Представлення для матеріального стимулювання членів бригад за відмінне дотримання безпеки праці	Самоконтроль виконання планів робіт з ОП, самоконтроль виконання інструкцій з ОП на робочих місцях. Оцінка ризиків на робочих місцях

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

- надавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;

- вимагати відсторонення від роботи осіб, котрі не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

- зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва в разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;

- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, котрі порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

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

Створення і функціонування служби охорони праці здійснюється згідно з "Типовим положенням про службу охорони праці" НПАОА 0.00-4.35-04.

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

Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до Типового положення" що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом

виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний та персональний склад, строк повноважень приймаються трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням власника, органу трудового колективу та профспілкового комітету. Загальні збори (конференція) затверджують Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке розробляється за участю сторін на основі Типового положення. Комісія формується на засадах рівного представництва осіб від власника та трудового колективу. До складу комісії від власника включаються спеціалісти з безпеки і гігієни праці, виробничої, юридичної та інших служб підприємства; від трудового колективу рекомендуються працівники всіх професій, уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, представники профспілки (профспілок).

Комісія у своїй діяльності керується законодавством про працю, міжгалузевими і галузевими нормативними актами з охорони праці, а також Положенням про комісію з питань охорони праці підприємства.

Основним завданням комісії є:

- захист законних прав та інтересів працівників у сфері охорони праці;
- підготовка, на основі аналізу стану безпеки та умов праці на виробництві, рекомендацій власнику та працівникам щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці на підприємстві;
- узгодження, шляхом двосторонніх консультацій, позицій сторін у вирішенні практичних питань у сфері охорони праці з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власника та трудового колективу, кожного працівника, запобігання конфліктам;

— вироблення пропозицій щодо включення до колективного договору окремих питань з охорони праці та використання коштів фонду охорони праці підприємства.

Комісія має право:

— звертатися до власника або уповноваженого ним органу, органу самоврядування трудового колективу, профспілкового комітету з пропозиціями щодо врегулювання відносин у сфері охорони праці;

— створювати робочі групи з числа членів комісії для вироблення узгоджених рішень з конкретних питань охорони праці із залученням до їх складу (на договірній основі), за погодженням сторін, відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду за охороною праці;

— одержувати від окремих працівників, служб підприємства, профспілкового комітету (комітетів) інформацію, необхідну для виконання функцій і завдань, передбачених Типовим положенням;

— визначати ступінь вини потерпілого та винуватця (у т. ч. і власника) нещасного випадку в порядку, що визначається трудовим колективом, за поданням власника та профспілкового комітету, при вирішенні питання про розмір одноразової допомоги, якщо нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів з охорони праці й факт наявності його вини встановлено комісією з розслідування нещасних випадків;

— здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, змивальними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою підсоленою водою, а також за станом використання санітарно-побутових приміщень;

— знайомитись з будь-якими матеріалами з питань охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;

— мати вільний доступ на всі ділянки виробництва й обговорювати з працюючими питання охорони праці.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі виборних органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, загалом на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

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

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

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці та вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем

пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за власні кошти організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ними середнього заробітку.

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

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до Типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики. Процес впровадження заходів з охорони праці при лінійно-функціональній структурі управління підприємством є важким, тому що він порушує існуючий ритм повсякденної роботи відділів, служб і підрозділів. Для усунення даного недоліку в межах лінійно-функціональної структури підприємства необхідно застосувати програмно-цільове управління. Для цього створюється спеціальний орган на чолі зі спеціалістом охорони

праці, якому надаються відповідні повноваження. Цей орган здійснює керівництво виконанням заходів цільової програми (проекту).

У цьому випадку утворюється матрична структура управління, яка характеризується відношенням подвійного підпорядкування, тому що виконавець одночасно перебуває у двох службах: в управлінні з проекту й у функціональній службі. При цьому керівник проектної групи (начальник служби охорони праці) визначає що і коли повинно бути зроблено, а керівник (працівник) функціональної служби (головний механік, головний енергетик та ін.) вирішує, як виконати це завдання.

Застосування управління з проекту дозволить прискорити процес впровадження нових програм, проектів і заходів з охорони праці. Аналогічно вирішується питання створення програмно-цільового управління усією роботою з охорони праці на підприємстві.

Таким чином, для успішного і своєчасного виконання запланованих заходів з охорони праці на підприємстві необхідно створити відповідні групи спеціалістів з робітників служб головного конструктора, енергетика та ін., які під керівництвом начальника служби охорони праці будуть виконувати ці заходи (програми, проекти). Після виконання заходу група переформовується для виконання інших завдань (рис. 1.12).

1.3.7 Перевірка і корегувальні дії. Огляд керівництвом

Наступною стадією (функцією) управління, після розроблення планів роботи з охорони праці і створення організаційної структури управління, є етап повсякденного оперативного керівництва і мотивації роботи.

Мотивація – процес заохочення до виконання роботи.

Регулювання – процес усунення відхилень запроваджених поточних показників від планових завдань, норм і правил. При наявності відхилень слід вживати відповідних заходів.

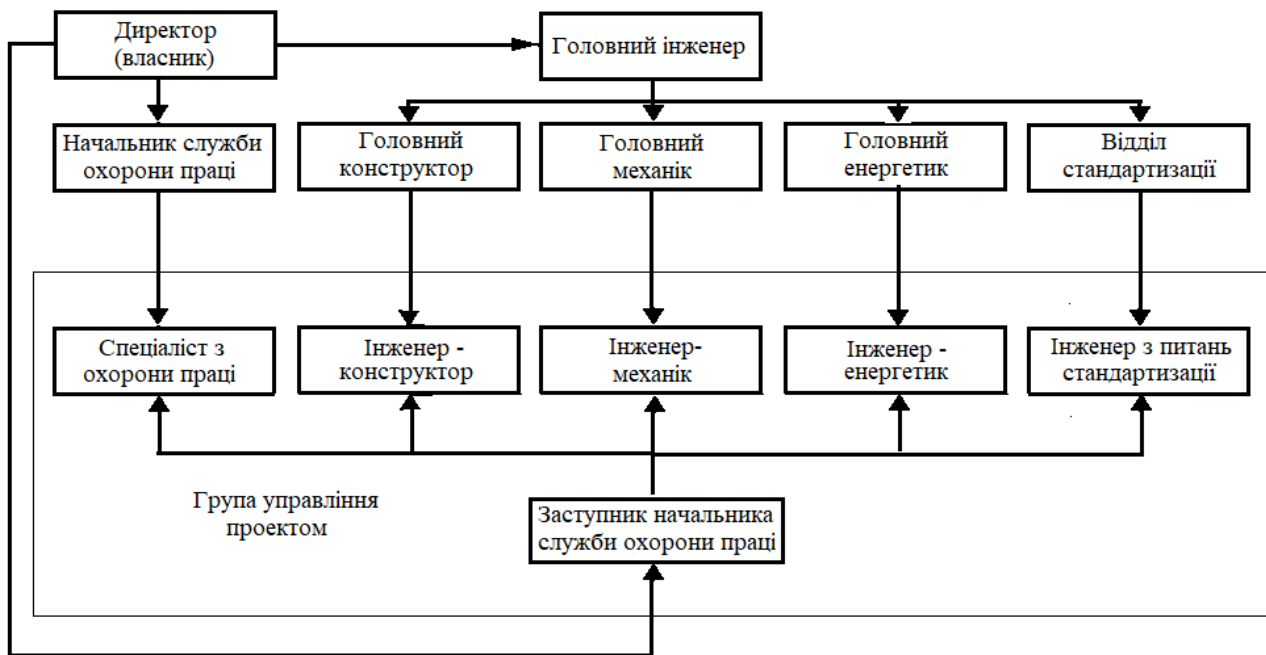


Рисунок 1.12 – Групи управління з проекту

Основним завданням на цьому етапі є практичне налагодження чіткої взаємодії між усіма органами управління підприємства в роботі з охорони праці, реалізації планів, заходів, наказів, приписів, рішень і пропозицій з охорони праці з метою їх неухильного виконання. При цьому застосовують певні методи управління, які базуються на використанні мотивів, що визначають поведінку людей: свідому необхідність виконання вимог охорони праці з метою запобігання виникненню тяжких наслідків або моральну й матеріальну зацікавленість у створенні здорових і безпечних умов праці. Виходячи з цього, у системі управління охороною праці застосовуються організаційно – розпоряджувальні, соціально-психологічні та економічні методи управління.

Організаційно – розпоряджувальні методи передбачають виконання працівниками своїх посадових обов'язків з охорони праці, видання і виконання наказів, розпоряджень, приписів, рішень. Це методи прямого характеру дії. Будь-який регламентуючий документ або усний наказ, розпорядження мають

бути обов'язково виконані. Правомірність, оперативність і силу цих дій визначають відповідні норми, правила, стандарти, інструкції та інші нормативні акти. Ефективність організаційно – розпоряджувальних методів базується на свідомій дисципліні працівників.

Однак тільки наказами чи розпорядженнями неможливо досягти значних результатів. Тому дуже важливе значення мають соціально-психологічні методи управління, такі, як виховання, навчання, моральне стимулювання, гуманізація праці (підвищення її привабливості, усунення монотонності, розширення творчих процесів, використання функціональної музики, виробничої естетики).

Істотно впливає на працюючих власний приклад керівника, його ставлення до виконання вимог охорони праці не на словах, а на ділі. Керівник не повинен миритися з порушниками правил та інструкцій, з недисциплінованістю, з недооцінкою заходів з безпеки праці.

Соціально-психологічні методи управління передбачають: виховну роботу, навчання і пропаганду охорони праці; подання особистого прикладу керівниками підрозділів у вихованні відповідальності за дотримання правил і норм охорони праці; встановлення контролю і взаємоконтролю; підвищення дисципліни і відповідальності за доручену справу; створення здорового психологічного клімату в колективі, залучення працівників до управління охороною праці; конкурси за високий стан безпеки праці й культури виробництва; моральне стимулювання; застосування громадських, дисциплінарних та адміністративних заходів до порушників правил, норм охорони праці.

Нещасні випадки трапляються внаслідок порушення відомих правил та інструкцій з охорони праці, необережності й необачності. Безпека праці робітника значно залежить від його психофізіологічного стану, який впливає на працездатність та обережність. Тому робітник повинен уміти на початку роботи

ввести себе в оптимальний психологічний робочий стан (ОПРС) і зберігати цей стан до кінця робочого дня, а керівники – підтримувати його.

Для кожного робітника ОПРС складається з трьох компонентів: фізичного, емоційного і розумового.

Фізичний компонент (сила, гнучкість, легкість, рухомість та ін.) залежить від фізичної підготовки робітника.

Емоційний компонент (позитивний настрій на роботу) робітник повинен самотійно створювати і з цим входити в трудовий ритм, а керівники мають сприяти створенню такого настрою.

Розумовий компонент – це наявність плану та чітке усвідомлення послідовності кваліфікованих дій для виконання даної роботи, зібраність, зосередженість, знання і виконання застосування безпечних методів і прийомів праці.

Передбачувана робота повинна бути добре продумана, уявлена в думці, чітко сформульована; мають бути враховані й усі вимоги безпеки праці.

Чільне місце у справі дотримання безпеки праці повинен посідати безпосередній виконавець робіт. Тому значна увага та кошти мусять бути спрямовані на поліпшення психологічного, фізичного й кваліфікаційного рівня людини, забезпечення зростання його самосвідомості, кваліфікації, створення безпечних умов праці.

Економічні методи управління охороною праці мають важливе значення, особливо в умовах переходу підприємств до ринкових відносин. Нещасні випадки та захворювання на виробництві, погані умови праці негативно впливають на економічну ефективність підприємства, його прибуток і рентабельність. У нових умовах господарювання фонд заробітної плати й матеріального стимулювання цілком залежить від прибутку (доходу), і тому кожний керівник і працівник підприємства зацікавлений у запобіганні таким випадкам. Крім того, економічні методи передбачають виплату премій за

відсутність травматизму і захворювань, а також за високий рівень охорони праці.

Згідно із Законом України «Про охорону праці», до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу в здійсненні заходів стосовно підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором (угодою).

У разі незабезпечення вимог щодо охорони праці роботодавець у збільшеному розмірі відраховує страховий тариф на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. І, навпаки, при належному стані охорони праці страховий тариф зменшується.

За порушення нормативних актів з охорони праці, невиконання розпоряджень органів державного нагляду з питань безпеки, охорони праці та виробничого середовища підприємства можуть притягатись органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу в установленому порядку.

На кожному підприємстві повинна функціонувати система матеріального заохочення трудових колективів за працю без травм.

Матеріальне заохочення за підвищення рівня охорони праці здійснюється у формі преміювання, збільшення надвишок за високу фахову майстерність, за високі досягнення у праці, підвищення розряду (для робітників), підвищення окладу (для посадових осіб і спеціалістів), а також шляхом нагородження подарунками, надання пільгових путівок у санаторії та будинки відпочинку, відряджень на виставки тощо. Види матеріальних заохочень визначаються колективним договором (угодою, трудовим договором).

Матеріальні санкції за недотримання (порушення, незабезпечення) норм і вимог охорони праці здійснюються шляхом повного чи часткового позбавлення або зниження розмірів надвишок, зниження окладу, переводу на менш відповідальну і нижче оплачувану роботу.

Моральне заохочення працівників за досягнення у забезпеченні охорони праці здійснюється шляхом нагородження відомчими знаками відмінності, почесними грамотами, присвоєння почесних звань, занесення на "Дошку пошани" тощо.

Розроблення системи стимулювання охорони праці, аналіз та оцінку її ефективності здійснює служба охорони праці за участю профспілок, служби оплати праці із залученням, при необхідності, інших служб підприємства. Система стимулювання охорони праці має бути відображена в Положенні про преміювання працівників підприємства, а також у колективному договорі (угоді) підприємства.

Система стимулювання поліпшення умов та безпеки праці на підприємстві містить:

- зниження кількості аварій та зупинок на роботі;
- зниження кількості порушень норм і вимог охорони праці;
- зниження кількості штрафів і виплат через них;
- зниження рівня виробничого травматизму;
- зниження рівня професійного захворювання;
- зниження рівня загальної захворюваності;
- своєчасне та в повному обсязі виконання програм і планів, зобов'язань з охорони праці, передбачених у колективному договорі;
- інші показники, що сприяють зацікавленості працівників у створенні здорових і безпечних умов праці.

Для стабільного управління охороною праці необхідно створювати такі умови, за яких поліпшення цієї роботи було б обов'язковим елементом системи економічного стимулювання виробничого колективу. Воно повинно ґрунтуватись на конкретній оцінці заходів з охорони праці з урахуванням оздоровчого й економічного ефектів.

Для ефективного управління керівники підприємств і підрозділів повинні мати об'єктивну інформацію про стан і рівень охорони праці. Тому необхідна

методика розрахунку узагальнювальних показників (коефіцієнтів) рівня безпеки й охорони праці у підрозділах та на підприємстві загалом.

Оцінка і стимулювання роботи з охорони праці. Для щомісячної оцінки стану безпеки праці у виробничих підрозділах на підприємствах використовується методика, котра базується на розрахунку узагальненого коефіцієнта безпеки праці з урахуванням нормативів його зниження і підвищення за недоліки або досягнення у цій роботі:

$$K_6 = 1 + K_n - K_z,$$

де K_6 – коефіцієнт безпеки праці підрозділу;

K_n – коефіцієнт підвищення;

K_z – коефіцієнт зниження.

Ця методика найбільше відповідає загальним вимогам до критеріїв управління: простоти, інформаційної забезпеченості, оперативності, чутливості, конкретності. Цей коефіцієнт дає змогу оцінювати виконання встановлених обов'язків з охорони праці кожним робітником і керівником підрозділу і, залежно від його значення, стимулювати цю роботу.

Розрахунок K_6 структурного підрозділу виконується не пізніше ніж другого числа наступного місяця керівником підрозділу разом з уповноваженим з охорони праці за записами в журналі адміністративно-громадського контролю II ступеня, приписів служби охорони праці; складається звіт про показники безпеки праці.

Служба охорони праці після наради в роботодавця (головного інженера) за результатами адміністративно-громадського контролю III ступеня корегує K_6 у цехах і відділах, передає ці дані у відділ організації праці та зарплати, де вони враховуються при нарахуванні премії за результатами виробничої діяльності.

У табл. 1.9 і 1.10 дається зразок переліку показників зниження і підвищення на підприємствах Міністерства зв'язку.

Таблиця 1.9 – Перелік чинників, відсутність яких веде до зниження коефіцієнта безпеки праці в структурному підрозділі підприємства зв'язку

№ з/п	Найменування відсутнього документа	K_z , за кожний випадок
1	2	3
1	Перелік документів щодо охорони праці, запровадження яких обов'язкове у структурному підрозділі	0,03
2	Перелік робіт і професій з підвищеною небезпекою, виконавці яких до початку виконання обов'язків і періодично, 1 раз на рік, повинні проходити навчання і перевірку знань з охорони праці	0,02
3	Перелік робіт і професій, виконавці яких повинні проходити інструктаж з охорони праці 1 раз у квартал та перевірку знань з охорони праці 1 раз на рік	0,03
4	Наказ підприємства про призначення комісії з перевірки знань працівників з питань охорони праці	0,03
б	Білету для іспитів працівників з питань охорони праці	0,02
6	Програми первинного Інструктажу	0,02
7	Журнал реєстрації інструктажів з питань охорони праці	0,08
8	Журнал (протоколи) перевірки знань працівників з питань охорони праці	0,08
9	Перелік професій працівників, що звільняються від первинного, повторного та позапланового інструктажів з питань охорони праці	0,02
10	Перелік робіт з підвищеною небезпекою	0,05
11	Перелік робіт з підвищеною небезпекою, на використання яких необхідно видавати наряд-допуск	0,05
12	Затверджені інструкції з охорони праці згідно з професіями та видами робіт	0,02
13	Положення про організацію робіт з охорони праці підрозділу	0,03
14	Положення про роботу уповноваженого трудового колективу з охорони праці	0,04
15	Паспорт санітарно-технічного стану підрозділу	0,03
16	Журнал реєстрації оперативного контролю стану охорони праці	0,08
17	Картки видачі засобів індивідуального захисту	0,01
18	Правила безпеки при виконанні робіт	0,02

19	Правила охорони праці на транспорті	0,02
20	Правила будови електроустановок споживачів (ПБЕ), вид. 6-те	0,02
21	Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів (ПТЕ) та Правила техніки безпеки при експлуатації електроустановок споживачів (ПТБ), вид. 4-те	0,02
22	Правила будови та безпечної експлуатації вантажопідйомних кранів (за наявністю обладнання)	0,01
23	Правила будови та безпечної експлуатації парових і водонагрівних котлів (за наявністю обладнання)	0,02
24	Правила будови та безпечної експлуатації посудин, що діють під тиском (за наявністю обладнання)	0,01
25	Правила будови та безпечної експлуатації ліфтів (за наявністю ліфтів)	0,01
26	Перелік робіт, де є необхідність у професійному доборі	0,01
27	Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється використання праці жінок	0,01
28	Перелік професій працівників, які підлягають попередньому медичному огляду	0,05
29	Правила пожежної безпеки	0,02
30	Правила дорожнього руху	0,01
Порушення правил безпеки		
31	Несвоєчасне виконання запланованих заходів, наказів, розпоряджень, приписів з охорони праці	0,1
32	Порушення порядку контролю стану охорони праці	0,05
33	Порушення правил безпеки при виконанні робіт в електроустановках	од
34	Порушення правил безпеки при виконанні електро- і газозварювальних робіт	0,05
35	Порушення правил безпеки при виконанні робіт на висоті (понад 1,3 м)	0,1
36	Порушення правил безпеки при виконанні вантажно-розвантажувальних робіт	0,05
37	Порушення правил безпеки при обладнанні будівельних майданчиків, ділянок робіт, робочих місць	0,05
38	Порушення вимог виробничої санітарії у приміщеннях і на території	0,01
39	Наявність нещасного випадку з вини підприємства (структурного підрозділу)	0,25
40	Наявність нещасного випадку з вини підприємства (структурного підрозділу) зі смертельним наслідком	1,00

Таблиця 1.10 – Перелік чинників, які спричинюють підвищення коефіцієнта безпеки в структурному підрозділі підприємства зв'язку

№ з/л	Найменування чинника	K_n , за кожний чинник
1	Наявність винаходів і раціоналізаторських пропозицій з охорони праці	0,1
2	Зразковий санітарний стан виробничих приміщень і закріпленої території	0,1
3	Ретельне ведення документації з охорони праці	0,15
4	Відсутність виробничого травматизму протягом одного року	0,1

Результати перевірки записуються в журнал (табл. 1.11); на підставі них здійснюється розрахунок підрозділу за кожний місяць за формулою:

$$K_6 = 1 - \sum K_z + \sum K_n.$$

Таблиця 1.11 – Журнал перевірки стану охорони праці в підрозділі

з/п	Дата	Найменування порушень вимог правил безпеки праці, приписів про необхідність усунення недоліків. Посада, прізвище і підпис перевіряльника	Строк усунення	Відповідальний виконавець	Відмітка про виконання	Кз	Кп

Майстри (керівники діляниць) за порушення вимог, правил і норм охорони праці депреміюються на 10 % за кожне порушення. Робітники (працівники), що порушили інструкції з охорони праці (посадові інструкції), депреміюються на 10 % за кожне зафіксоване порушення.

Систематичне застосування економічних методів управління охороною праці дає змогу підвищити рівень цієї роботи, сприяти запобіганню випадкам травматизму і профзахворюванням, поліпшити умови праці.

Як свідчить досвід, методи додатного стимулювання дають кращі результати, ніж методи покарання. Основний принцип управління: що заохочуєте, те й одержуєте. Система заохочення повинна бути персональною і надаватися за конкретні здобутки. Не завжди працівників можна заохотити лише грошовими преміями. Ефективнішим може бути вияв вдячності за добре виконану роботу, досягнення у галузі охорони праці, надання більшої самостійності в прийнятті рішень та ін.

Замість застосування погроз і залякування потрібно створювати в колективі атмосферу довіри, коли працівники зможуть відверто говорити з керівником про позитивні й негативні аспекти діяльності колег і не очікувати поганих наслідків для себе. У колективі повинна бути атмосфера взаємоповаги. Це сприятиме підвищенню ефективності роботи всього колективу. Зосередження на позитивному спрацьовує краще, ніж згадування негативного. Це створює у працівників бажання позитивної поведінки й піднімає робочий настрій. Керівник повинен помічати навіть незначні досягнення і заохочувати їх. Тоді будуть і великі досягнення. Методами визнання і схвалення можна досягти більших успіхів стосовно дотримання вимог правил, норм, інструкцій з охорони праці і в основній роботі. Варто відкрито визнавати успіхи працівників – у вигляді публічної усної або письмової подяки, надання пільг (додаткова відпустка та ін.). У той же час не можна шукати успіхів там, де їх нема; це знецінює проведену роботу і веде до витрат довір'я у колективі.

Авторитет і повага до керівника засновані, перш за все, на його діловій кваліфікації і людських якостях, справедливих взаємовідношеннях з працівниками та на його турботі за їх благополуччя.

У той же час у трудовому колективі повинна панувати дисципліна. Жоден проступок, порушення правил охорони праці не повинні залишатися непоміченими. Головна мета дисципліни – не покарання порушника, а створення умов, за яких порушень не буде. Грубі порушення трудової

дисципліни і правил охорони праці караються згідно з правилами трудового розпорядку і відповідними статтями КЗпП.

Адміністративно-громадський контроль. Контроль, облік, аналіз стану охорони праці полягає в розрахунку та обліку показників, що характеризують стан умов праці, у порівнянні цих показників з нормативними значеннями, виявленні причин недотримання правил, норм і стандартів при виконанні робіт з охорони праці. Результат обліку фіксується в документах встановленої форми звітності.

Розслідування і облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій здійснюється відповідно до чинного Положення.

Облік та аналіз виробничого травматизму здійснюється службою охорони праці. Результати аналізу є запорукою для розроблення планів-заходів з поліпшення охорони праці.

При проведенні всіх видів контролю повинні визначатися причини виявлених відхилень від норм і вимог охорони праці та розроблятися заходи щодо усунення з подальшим їх включенням до відповідних планів робіт з охорони праці.

Контроль – функція, яка виконує стабілізуючу роль у системі управління. Контроль і нагляд за станом охорони праці на підприємстві спрямовані на виявлення відхилень від вимог правил, норм, стандартів, інструкцій та законодавства з охорони праці з метою вживання відповідних заходів до їх усунення. Цей контроль і нагляд здійснюють керівники підприємства та його підрозділів, робітники, а також відомчі, профспілкові й державні органи та прокуратура (табл. 1.12).

На підприємствах контролюють стан охорони праці: директор (власник), його заступники, головний інженер, служба охорони праці, головні спеціалісти, начальники цехів, ділянок, змін, майстри, бригадири, робітники. Основними видами контролю за станом охорони праці на підприємстві є:

Таблиця 1.12 – Адміністративно-громадський контроль за станом охорони праці

Ступінь контролю	Особи, що здійснюють контроль	Об'єкт контролю	Періодичність контролю
I	Начальник виробничої дільниці (зміни), майстер, уповноважений з ОП, черговий робітник	Усі робочі місця і виробничої зони	Щоденно в усіх змінах і бригадах з початку роботи
II	Начальник цеху (керівник підрозділу), голова профспілки, представники медсанчастини, служби головного механіка, енергетика, технолога підприємства (механік, енергетик, технолог цеху), спеціаліст з ОП, уповноважений з ОП	Усі робочі місця, виробничі зони та дільниці	Два рази на місяць в усіх цехах і структурних підрозділах підприємства згідно із затвердженим графіком
III	Комісія підприємства у складі: керівника або головного інженера (голова комісії), керівника служби ОП, керівника медичної служби, головного механіка, енергетика, технолога, осіб, які наглядають за станом будівель, газовим господарством, посудинами, що працюють під тиском, пожежної безпеки, уповноважених з ОП	Усі виробничі дільниці і цехи на підприємстві	Один раз на місяць в усіх цехах і структурних підрозділах згідно із затвердженим графіком

- повсякденний оперативний контроль з боку керівників робіт, підрозділів та інших посадових осіб;
- адміністративно-громадський (триступеневий) контроль;
- контроль, що здійснює служба охорони праці на підприємстві;
- паспортизація умов праці та санітарно-гігієнічних умов у цехах і на дільницях;
- атестація робочих місць за умовами праці;
- контроль з боку уповноважених трудових колективів з питань охорони праці;
- нагляд з боку державних інспекцій;
- профспілковий контроль.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками.

Адміністративно-громадський контроль за станом охорони праці проводиться згідно з розробленими програмами. При цьому перевіряється виконання заходів для усунення порушень, які були виявлені під час попередніх перевірок; стан безпеки виробничого обладнання, вантажопідйомних і транспортних засобів, електрообладнання; стан робочих місць; додержання вимог стандартів, правил, норм, інструкцій і трудового законодавства; наявність і справність засобів колективного та індивідуального захисту; наявність інструкцій з охорони праці й посвідчень про атестацію робітників, що обслуговують об'єкти підвищеної небезпеки.

Усі виявлені порушення записуються у відповідних журналах, де зазначаються необхідні заходи й терміни ліквідації порушень, особи, які відповідають за їх виконання і заходи з безпеки праці на період усунення порушень. За результатами перевірки III ступеня видається наказ по підприємству про стан і заходи підвищення безпеки праці.

Контроль стану охорони праці та функціонування системи управління охороною праці на підприємстві реалізується через систему перевірок стосовно дотримання вимог законодавства про охорону праці, виконання відповідних планів, програм, приписів, зобов'язань у колективних договорах і угодах, профілактичних заходів. Контроль здійснюється уповноваженими посадовими особами та службами підприємства, представниками органів виконавчої влади, суб'єктів господарювання, громадських організацій, трудових колективів.

Внутрішній контроль за станом охорони праці на підприємстві повинен мати плановий і системний характер для своєчасного отримання інформації про об'єкти, що контролюються, і полягати у сполученні різних видів контролю, котрі мають свої особливості.

Повноваження і права профспілок при контролі за охороною праці. Профспілкова організація, що діє на підприємстві, бере участь у формуванні та реалізації системи управління охороною праці, а саме:

- укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

- разом із власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норми праці;

- бере участь у вирішенні питань щодо умов впровадження та розмірів надвишок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; вирішує питання робочого часу й часу відпочинку; погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу; дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні тощо; вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

- бере участь у вирішенні соціально-економічних питань" визначенні та узгодженні переліку та порядку надання працівникам соціальних пільг;

- бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

- представляє інтереси працівників (за їх дорученням) під час розгляду індивідуальних трудових спорів та в колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

- ухвалює рішення про вимогу до власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи або організації, коли він порушує законодавство про працю, про охорону праці, ухиляється від участі в переговорах щодо укладання або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором

(якщо цей виборний орган профспілкової організації підписав колективний договір);

- дає згоду або відмовляє у згоді на розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадках, передбачених законодавством;

- бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій у роботі комісії з питань охорони праці, здійснює контроль за відшкодуванням підприємством, установою, організацією збитків, завданих працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виробництвом або виконанням ними трудових обов'язків;

- здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за створенням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії; вимагає усунення виявлених недоліків;

- здійснює контроль за підготовкою та поданням власником або уповноваженим ним органом документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їхніх сімей;

- здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування, нарівні з його працівниками, наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно зі Статутом підприємства, установи організації та колективним договором;

- здійснює контроль за дотриманням соціального страхування працівників, призначення допомоги із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів; перевіряє роботу з організації медичного обслуговування працівників і членів їхніх сімей;

— здійснює громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці.

Для реалізації повноважень, передбачених Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ та організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:

— безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;

— вимагати від власників або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

— безпосередньо звертатись в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;

— перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі й організації, у яких працюють члени профспілок;

- розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;

— перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні та культурні заходи й житлове будівництво.

Уповноважені трудових колективів можуть бути одночасно і представниками профспілок з питань охорони праці. За рішенням трудового колективу обов'язки уповноважених можуть бути покладені на громадських інспекторів з охорони праці профспілок. Необхідно зазначити, що профспілковий комітет має право внести власнику, державним органам

управління подання з будь-якого питання охорони праці та домагатися від них аргументованої відповіді. Відповідно до ст. 45 КЗпП, на вимогу профспілкового комітету, який підписав за дорученням трудового колективу колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з будь-яким керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує заходи або вимоги колективного договору, у т. ч. з питань охорони праці.

Значна роль профспілкових комітетів щодо профілактики травматизму та професійних захворювань. На засіданнях своїх колективних органів вони розглядають причини нещасних випадків, особливо з важкими наслідками, і дають принципову оцінку діяльності власника щодо підвищення рівня безпеки праці на виробництві. Важливою функцією профспілкового комітету є захист інтересів членів профспілки та інших працівників (на їх прохання) при розгляді конфліктних ситуацій з будь-яких питань охорони праці.

Громадський контроль трудових колективів з питань охорони праці. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» (ст. 46) громадський контроль за додержанням законодавства з охорони праці здійснюють: трудові колективи — через обраних ними уповноважених; професійні спілки – в особі своїх виборчих органів і представників.

Інститут уповноважених трудових колективів з питань охорони праці створюється на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форм власності, видів їх діяльності та чисельності працюючих, для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці. Діяльність уповноважених відбувається на підставі Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, яке розробляється відповідно до Типового положення ДНАОП 0.00-4.11-93 і затверджується на загальних зборах (конференції) трудового колективу підприємства.

Уповноважені з питань охорони праці обираються на загальних зборах (конференції) колективу підприємства або цеху, дільниці з числа досвідчених

та ініціативних працівників на строк дії повноважень органу самоврядування трудового колективу.

Громадський контроль здійснюють комісії охорони праці трудового колективу, а також профспілкові органи підприємства. Важливу роль має триступеневий адміністративно-громадський контроль із залученням до тієї роботи всього трудового колективу підприємства.

Паспортизація цехів та атестація робочих місць. Паспортизація санітарно-технічного стану й наявності засобів охорони праці в цехах передбачає інструментальні вимірювання параметрів виробничого середовища, шкідливих виробничих чинників. У результаті паспортизації на підприємствах визначається кількість робочих місць, які не відповідають вимогам і нормам охорони праці за шкідливими чинниками (шум, вібрація, запиленість, загазованість, температура, вологість повітря), чисельність зайнятих на важких фізичних, небезпечних і шкідливих для здоров'я людини роботах; визначаються травмонебезпечні ділянки й операції, виробниче обладнання, будинки та споруди, що не відповідають вимогам безпеки праці. Паспортизація проводиться щороку під керівництвом служби охорони праці разом з керівництвом цехів і підрозділів.

Згідно з «Положенням про атестацію робочих місць щодо їх відповідності державним актам про охорону праці», на підставі вивчення результатів атестації, кожне робоче місце належить до однієї з груп:

— «атестоване» – робоче місце відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці; до цієї групи належать робочі місця з коефіцієнтом атестації робочого місця (відношення фактичного стану до нормативного), що дорівнює І; стан умов праці належить до 1 – 2 класу (за гігієнічною класифікацією);

— «атестоване і вимагає пільг та компенсацій» – робоче місце, на якому стан умов праці належить до 3 класу (важкі та шкідливі умови).

Відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» (ст. 18), за результатами атестації робочих місць складаються карти умов праці, у яких

фіксуються санітарно-гігієнічні умови праці, її важкість і напруженість. На підставі атестації визначаються чинники, котрі можуть впливати на стан здоров'я працівників, а також на їх нащадків, і призначаються пенсії за віком на пільгових умовах за списками № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення.

Результати атестації використовуються підприємствами також для здійснення заходів для поліпшення умов праці, запровадження інших пільг і компенсацій, передбачених законодавством.

1.4 ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ (СУОП)

1.4.1 Аудит функціонування СУОПР

Ступінь впливу негативних факторів виробничої діяльності (в т. ч. при різного роду аваріях, екологічних порушеннях) залежить не тільки від існуючих технологій, а в першу чергу від якості систем управління охороною праці. Будь-яка система може ефективно функціонувати лише в тому випадку, якщо забезпечено її безперервне вдосконалення, яке досягається завдяки постійному аналізу і оцінці якості. Саме на отримання інформації для подальшого аналізу і коригування системи управління охороною праці в організації спрямований аудит.

Аудит охорони праці – це документально оформлене системне обстеження і аналіз стану умов та безпеки праці з метою визначення їх відповідності критеріям, встановленим законодавчими та нормативно-правовими актами з охорони праці.

Процес аудиту, який включає збирання та об'єктивне оцінювання відповідності стану умов праці й профілактичних заходів з охорони праці,

системи управління цією діяльністю критеріям аудиту, тобто запровадженням нормативно-правовим актам, з передачею результатів перевірки замовникові. Аудит призначений для сприяння підприємству в дотриманні вимог стандартів та інших вимог щодо охорони праці, надання методичної допомоги працедавцю.

Слід проводити розходження між виробничим контролем і контролем з охорони праці, наглядом в області охорони праці та аудитом систем управління. Аудит спрямований на оцінку якості та ефективності функціонування СУОП, а не на пошук конкретних порушень. Порушення не повинно розглядатися лише як відхилення від вимог різного роду нормативних документів про охорону праці. Будь-яке порушення – це привід до пошуку невідповідності або в структурі СУОП, або в процесі реалізації намічених цілей. До здійснення аудиту необхідно залучати незалежних фахівців, які не несуть персональної відповідальності за ділянки, що перевіряються. Служба аудиту може бути включена до складу організації або найнята для проведення конкретної перевірки.

Замовником (споживачем, клієнтом) аудиту може виступати сама організація (1-я сторона), споживач продукції і послуг даної організації (2-я сторона) і незалежна зовнішня організація (3-я сторона – акціонери, інвестори та ін.). Для аудиту 3-ї сторони зазвичай потрібно сертифікація. Вона проводиться уповноваженим органом по сертифікації. Сертифікація ініціюється самою організацією або акціонерами (інвесторами та ін.), або обома сторонами одночасно.

Об'єкти аудиту. Об'єктами аудиту можуть бути:

- ризики;
- вимоги законодавчих актів і інші вимоги;
- цілі і завдання в галузі охорони праці;
- плани заходів (програми);
- відповідальність за дотримання вимог охорони праці;

- навчання та обізнаність персоналу в галузі охорони праці;
- зв'язок та інформація між структурними підрозділами і посадовими особами з питань охорони праці;
- документація та управління документацією;
- управління операціями (проектування, технологічний процес, виробниче обладнання, експлуатація і ін.);
- готовність до дій в умовах аварійних ситуацій;
- моніторинг умов та охорони праці, вимірювання параметрів умов праці;
- невідповідності і профілактичні дії;
- зареєстровані дані;
- аналіз з боку керівництва;
- ступінь відповідності конкретних адміністративних, робочих процедур і робочих ділянок, операцій (виробничих процесів) нормативній документації по охороні праці.

Об'єкти аудиту доцільно поділити за видами обладнання. Об'єктом аудиту буде, приміром, не просто структура і відповідальність, а структура і відповідальність в області безпечної експлуатації вантажопідійомних машин.

Види аудиту. Проводять аудит адекватності і аудит відповідності. Аудит **адекватності** встановлює, чи відповідає документація СУОП вимогам стандарту. Аудит **відповідності** встановлює, якою мірою вимоги цих документів зрозумілі і дотримуються персоналом. Аудит може бути **зовнішнім** і **внутрішнім**. Зовнішній аудит здійснюється організацією, що не залежить від суб'єкта, що перевіряється. *Внутрішній* аудит пов'язаний з вивченням організацією своєї власної СУОП. Це найважливіший з усіх аудитів. Він забезпечує акціонерів, інвесторів і керівництво організації інформацією про ефективність системи. Залежно від кількості об'єктів аудит поділяється на оперативний (позаплановий), цільової і комплексний.

Оперативний (позаплановий) аудит проводять фахівці служби охорони праці (СОП) в організації при встановленні неприпустимих фактів. Його

основна мета – збір даних для оперативного прийняття коригувальних заходів. Ініціаторами даного виду аудиту можуть бути начальник служби охорони праці або відповідний менеджер (керівник групи аудиторів).

Цільовий аудит по суті аналогічний оперативному, але проводиться згідно з затвердженим планом і своєю основною метою має збір інформації про одному з об'єктів аудиту. Такий аудит включають в плани роботи групи, які затверджує керівник служби охорони праці, і в обов'язковому порядку розсилають у всі підрозділи організації.

Комплексний аудит проводиться по всіх можливих об'єктах аудиту і чітко за графіком, який розробляється службою охорони праці, затверджується керівником організації до початку наступного року і подається керівникам структурних підрозділів.

Періодичність аудиту в підрозділах визначається за результатами проведеної оцінки ризику. У підрозділах з відносно високим рівнем ризику перевірки повинні проводитися не рідше 2 разів на рік. В окремих випадках (збільшення кількості травм і звернень, порушень вимог охорони праці та інцидентів з урахуванням часу простою основного обладнання, велика кількість суттєвих невідповідностей за результатами попередніх перевірок і ін.) приймається рішення про проведення перевірок 1 раз в квартал. В інших підрозділах перевірки повинні здійснюватися не рідше 1 рази в рік.

Плануючи обсяг аудиту, визначають для перевірки максимально можлива кількість об'єктів аудиту. При наступних аудитах допускається виключати окремі об'єкти, якщо під час попереднього аудиту за ним не було виявлено жодного істотного невідповідності і якщо загалом система по даному напрямку функціонує добре.

Аудитор з охорони праці – особа, яка має відповідну кваліфікацію для проведення аудитів, що підтверджується ліцензією і сертифікатом (посвідченням про навчання і перевірку знань). Аудитор повинен мати інженерну освіту й належний досвід роботи на посаді інженера з охорони праці

іншого підприємства відповідної галузі або державного (технічного) інспектора чи викладача курсу охорони праці навчального закладу. Він повинен знати техніку й технологію досліджуваного підприємства, вимоги законів і нормативних документів з охорони праці, систему управління охороною праці, процедури й методи аудиту. Аудитор повинен уміти спілкуватися з людьми, чітко висловлювати свої думки, мати здатність до самоорганізації та ухвалення обґрунтованих рішень згідно з чинними нормативно-правовими актами.

Аудит може здійснювати один або декілька аудиторів. До складу групи можуть входити технічні експерти – спеціалісти з певних питань.

Про цілі, завдання і сферу поширення аудиту об'єкт аудиту повинен бути сповіщений до початку роботи. План аудиту затверджується замовником. Сторонні аудиторі не мають права розголошувати без дозволу замовника інформацію або дані, одержані в процесі перевірки об'єкта.

Керівництво підприємства, незалежно від статусу і форми власності, звертається до аудиторів з охорони праці (юридичних або фізичних осіб), які можуть дати об'єктивну оцінку стану охорони праці на підприємстві або його структурному підрозділі, визначити відхилення від нормативно-правових актів та намітити заходи щодо приведення діяльності підприємства у відповідність з цими вимогами. Тим самим підприємство підвищує свій імідж як на ринках праці, продукції, так і на ринках інвестицій.

Таким чином, аудит з охорони праці – це інструмент управління, котрий базується на системному підході, за допомогою якого оцінюється ефективність управління охороною праці на підприємстві, і тим самим сприяє підвищенню конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості підприємства.

Обсяг, умови та порядок обстеження зазначаються у договорі із замовником, який зацікавлений у з'ясуванні стану охорони праці на своєму підприємстві. Результати виконання договору оформляються актом здачі-приймання. Договір про аудит містить обов'язки та права учасників договору.

Фінансування робіт з проведення обстеження здійснюється за рахунок коштів замовника.

Звіт має включати фактичні дані щодо функціонування СУОП на підприємстві, існуючих або потенційних джерел ризику впливу на працівників небезпечних і шкідливих чинників виробничого середовища, порушення чинних нормативно-правових актів з охорони праці.

Тут же викладаються запропоновані заходи, необхідні для запобігання нещасним випадкам, профзахворюванням, аваріям та пожежам. При виборі варіантів профілактичних заходів вирішується багатокритеріальна проблема відшукування найкращого з них з метою досягнення нормативних вимог.

У процесі аудиту підприємство повинно довести, що чинна СУОПР відповідає вимогам OHSAS, дійсно впроваджена і функціонує, ефективна щодо реалізації політики та цілей охорони праці. Програма аудиту OHSAS ґрунтується на стандарті ISO 19011, згідно з яким здійснюється аудит системи управління якістю й охороною навколишнього середовища.

Метою аудиту є формальна оцінка ступеня відповідності чинної СУОПР встановленим вимогам, нормативно-правовим актам і контрольній карті. Аудит повинен відповісти на запитання:

1. Чи на підприємстві запроваджені й дотримуються усі елементи OHSAS?
2. Чи діяльність підприємства відповідає СУОПР?
3. Чи СУОПР підприємства здатна досягти встановлені цілі?

Висновок аудитора підтверджується відповідним сертифікатом.

1.4.2 Проведення внутрішнього аудиту

Внутрішній аудит – систематичний і незалежний аналіз, який дозволяє визначити відповідність діяльності й результатів у сфері охорони праці запланованим заходам, а також ефективність впровадження заходів та їх придатність для поставлених цілей.

Внутрішні аудити поділяються на *планові*, які повинні обов'язково регулярно проводитися на підприємстві, та *позапланові*, які призначаються дирекцією при потребі.

Аудити, як правило, вирішують одну або декілька задач, зокрема:

- ◆ з'ясування стану роботи у сфері діяльності, яка перевіряється;
- ◆ визначення відповідності елементів СУОП вимогам до їх документального оформлення і практичної реалізації;
- ◆ встановлення того, наскільки ефективно діюча система дозволяє вирішувати прийняті у сфері охорони праці завдання;
- ◆ перевірку виконання нормативних вимог;
- ◆ виявлення можливостей вдосконалення системи;
- ◆ полегшення проведення зовнішніх перевірок.

Слід враховувати, що аудити системи не є контролюючими заходами а служать для об'єктивного й неупередженого (нейтрального) з'ясування фактичного стану.

Планові внутрішні перевірки СУОП проводяться в кожному підрозділі підприємства не рідше одного разу в рік. Для цього відповідальний за охорону праці (ВОП) складає річний «*План-графік внутрішнього аудиту*» на наступний рік, підписує і надає його на затвердження керівництву. В плані - графіку для кожного підрозділу, який перевіряється, вказуються такі дані: порядковий номер перевірки, дата і час проведення аудиту, підрозділ, який перевіряється, прізвище, ініціали і посада керівника підрозділу, розділи СУОП, які перевіряються, прізвища й ініціали аудиторів.

Для кожної перевірки призначається один або два аудитори. У будь-якому випадку один з аудиторів повинен бути головним. Аудитори персонально не повинні залежати від підрозділу, який перевіряється, та його керівництва.

Кожний задіяний у системі елемент слід включати до перевірки не рідше одного разу в рік на предмет ефективності його дії у загальній СУОП підприємства.

У разі необхідності за розпорядженням директора можуть додатково призначатися позапланові аудити. Це може бути викликано, наприклад, такими причинами:

- щоб переконатися в тому, що система щодо певного виду діяльності, процесу або організаційної одиниці продовжує відповідати встановленим вимогам і функціям;
- внаслідок суттєвих змін функціональних аспектів, наприклад, проведення реорганізації, внесення змін в саму систему або в організаційно-методичні документи;
- при недостатньому забезпеченні або небезпеці незабезпечення безпеки, експлуатаційних показників чи надійності процесів, з огляду на їх невідповідність встановленим вимогам,
- при необхідності перевірки того, що необхідні коригувальні дії вжиті й принесли очікуваний результат;
- при оцінці СУОП у зв'язку із змінами нормативних документів.

При призначенні позапланових аудитів ВОП включає їх до *«Плану-графіку позапланових аудитів»*.

Особам, які перевіряються, та керівникам підрозділу повідомляють про призначений аудит не пізніше, ніж за один тиждень до його проведення.

Припускається зміщення строків внутрішнього аудиту за взаємним погодженням керівника підрозділу, аудитора та відповідального за охорону праці (ВОП), але не більше, ніж на 1 місяць. Про це робиться відмітка у графі «Примітки» плану-графіка.

Своєчасне повідомлення всіх осіб, які мають відношення до аудиту, повинен забезпечити ВОП. Керівник підрозділу забезпечує повідомлення робітників підрозділу про термін призначеного аудиту й повідомляє персонал про непритягнення до відповідальності у разі виявлення невідповідностей, порушень з метою створення довірливих відносин при проведенні аудиту.

Аудитор, призначений для перевірки конкретного підрозділу або сфери діяльності, керується «*Контрольним листом аудиту*» для документального простеження своїх дій впродовж всієї підготовки і проведення аудиту.

Вимоги до аудиторів. Для виконання перевірок в якості аудиторів можуть бути допущені спеціалісти, які пройшли належну підготовку (навчання) і практично взяли участь у двох перевірках як стажери.

Підготовка аудиторів може проводитися у зовнішніх спеціалізованих організаціях з одержанням посвідчень про проходження навчання або безпосередньо на підприємстві під керівництвом відповідального за охорону праці з подальшою атестацією.

Обсяг підготовки повинен бути таким, щоб забезпечити компетентність аудитора як у питаннях охорони праці на підприємстві, так і в правилах проведення перевірок, зокрема:

- знання і розуміння законодавчих і нормативних вимог, на відповідність яким здійснюються перевірки;
- методи і техніку огляду, опитування, оцінювання та підготовки звітів;
- додаткові навички, необхідні для проведення перевірок, такі як спілкування, документування, здібність до керування, вміння планувати й аналізувати.

Аудитор повинен мати наступні *особисті якості*

- мати достатньо широкий світогляд;
- бути витриманим;
- володіти логічним мисленням і твердістю волі;
- вміти реально оцінювати ситуацію;
- розуміти роль підрозділів, їх діяльності та виконуваних процесів.

Ці якості необхідні аудитору для того, щоб:

- неупереджено збирати факти й оцінювати об'єктивні докази;
- зберігати вірність цілям перевірки без побоювання або упередження;
- постійно оцінювати результати перевірки;

- будувати свої відносини з опитуваним персоналом так, щоб найкращим чином сприяти досягненню цілей перевірки;
- здійснювати процес перевірки, не відволікаючись на другорядне;
- присвячувати всю увагу перевірці й надавати підтримку процесу перевірки;
- реагувати швидко й адекватно у конфліктних ситуаціях;
- робити об'єктивні висновки на підставі проведених спостережень;
- зберігати твердість висновку незважаючи на спроби тиску внести зміни, не обґрунтовані на доказах.

На стадії підготовки аудитори повинні, насамперед, зібрати й проаналізувати регламентуючу документацію (методики, інструкції тощо) стосовно об'єкта, який перевіряється, на відповідність діючим у підрозділі нормативним вимогам. Крім того, вони враховують і вивчають всі документи, які стосуються підрозділу, що перевіряється, результати попередніх аудитів, а також технічні та законодавчі норми.

Перевірка використовуваної документації є початковою стадією аудиту, й одержані дані можуть фіксуватися в опитувальному листі. Необхідно переконатися, що вся документація актуалізована, врахована й ідентифікована. В іншому випадку може бути зафіксована невідповідність.

При цьому аудитори можуть проконсультуватися з керівником підрозділу й затребувати необхідну інформацію. Зокрема, вони повинні одержати точні дані про кадровий склад робітників підрозділу, який перевіряється, а також про його організаційну структуру, підлеглість та розподіл повноважень. При необхідності аудитори уточнюють з керівником підрозділу, хто із співробітників буде брати участь у перевірці.

В ході вказаного аналізу аудитор визначає теми і блоки питань, враховуючих особливості функціонування СУОП, притаманні саме цьому підрозділу. Задача аудитора полягає в тому, щоб у результаті проведення

перевірки одержати достатній обсяг інформації і даних, який дозволяє чітко встановити:

- чи всі документи та інші дані, які використовуються для опису системи й діяльності підрозділу, є адекватними для досягнення мети у сфері охорони праці;
- чи можна стверджувати, що персонал, який перевіряється, має у своєму розпорядженні, розуміє й використовує положення, методики, інструкції та інші діючі документи, які описують правила й вимоги функціонування СУОП.

На основі вивчення вказаних документів аудитор складає список базових питань, які заносить до «*Опитувального листа аудиту*». Кількість питань не регламентується. До питань ставиться головна вимога, щоб вони охоплювали в цілому всі теми і види діяльності, які належить перевірити виходячи з поставленої мети й завдань аудиту. Склад питань аудиту є комбінацією:

- питань про наявність організаційно-методичних документів, регламентуючих порядок здійснення робочих процесів;
- питань для з'ясування, чи ознайомлені працівники із вказаними документами, чи знають вони їх зміст;
- питань для підтвердження, що виконавці дотримуються поставлених вимог та виконують роботи згідно з методичними вказівками;
- питань, які дозволяють переконатися, що результати виконуваних виконавцями робіт документуються належним чином.

В процесі проведення аудиту, як правило, виникає необхідність задавати додаткові, відображаючи специфіку роботи, конкретизуючи питання, які аудитор дописує в опитувальний лист за мірою виникнення.

Базові опитувальні листи можуть бути заздалегідь передані керівнику підрозділу для полегшення підготовки до аудиту співробітників підрозділу. Стосовно аудиторських перевірок не передбачається раптовість їх проведення і несподіваність питань, які задаються.

Безпосередньо перед початком проведення аудиту проводиться попередня нарада, в якій беруть участь аудитори, керівник і співробітники підрозділу, що перевіряється. Цю нараду веде головний аудитор. Його завданням є висвітлення й узгодження таких питань:

- ◆ взаємне представлення;
- ◆ огляд сфери діяльності та мети аудиту;
- ◆ викладення порядку проведення перевірки з уточненням черговості зустрічей, відвідувань та часу;
- ◆ з'ясування всіх необхідних чи незрозумілих деталей аудиту, наприклад, порядку фіксації невідповідностей, складання звіту, призначення коригувальних заходів.

Призначені аудитори повинні провести запланований аудит в погоджений строк безпосередньо у підрозділі, який перевіряється, на робочих місцях опитуваних співробітників. При цьому вони використовують опитувальні листи, методики, робочі інструкції та інші керівні документи. Аудитори проводять збір інформації й доказового її підтвердження шляхом опитування працівників, аналізу використовуваних у підрозділі документів, огляду і спостереження за діяльністю та умовами на робочих ділянках.

Опитування проводиться у вигляді співбесіди з окремими працівниками. Основні питання аудитор задає виходячи з опитувального листа. Однак він не зобов'язаний зачитувати їх точні формулювання. Аудитор повинен проявити певну гнучкість у веденні опитування, щоб створити атмосферу невимушеної, відкритої бесіди, у якій спів розмовник з готовністю дає необхідну інформацію. При цьому аудитор не повинен втрачати з поля зору мету аудиту і, водночас, не обривати різко відповідаючого. Аудитору не можна допускати як ведення пустих розмов, так і суто формального відпрацювання лише опитувального листа.

Суперечності й неясності необхідно обов'язково обговорити й проаналізувати. Відповіді опитуваних повинні бути підтверджені, по

можливості, документально. З цією метою аудитор просить показати йому реєстраційний або звітний документ, який стосується теми, відповідний протокол, акт, конкретний запис, візу тощо або робить потрібний висновок на підставі аналогічних стверджень інших опитуваних співробітників.

В обов'язки аудитора входить також перевірка робочої документації на місцях, правильності її ведення, зберігання, використання, ідентифікації окремих примірників.

Всі одержувані в якості підтверджень відомості й конкретні дані аудитори повинні фіксувати в опитувальному листі безпосередньо в ході проведення внутрішнього аудиту із зазначенням назв (позначень) та номерів підтверджуючих документів (які перевіряються).

Для більш змістовної оцінки відповідей з аудиту їх результати записуються в-графі опитувального листа за трибальною системою:

«1» – виконано, відповідає;

«2» – частково виконано, допустимо;

«3» – не виконано, не відповідає.

Якщо за якою-небудь позицією відповідь не потрібна (не стосується), то у відповідній графі ставиться прочерк.

Якщо в ході перевірки виявляється недолік або відповідь особи, яка перевіряється, не підтверджується (не відповідає дійсності, неправильна, відсутні необхідні записи, документи), то це визначається як можлива невідповідність. Аудитору слід переконатися, що виявлена невідповідність справді має місце. Встановлені невідповідності повинні конкретизуватися з наведенням прикладів або чітких описів. При цьому не допускаються жодні звинувачення чи докори. Завданням аудитора є лише визначення істинного стану, фіксація факту.

При оцінці «2» невідповідність оцінюється як незначна, легко виправна і, як правило, не потребує призначення коригувальних заходів.

При оцінці «3» невідповідність є суттєвою і потребує проведення коригувальних дій.

По закінченню перевірки аудитори повинні розглянути й проаналізувати всі свої спостереження, щоб остаточно вирішити, які з них повинні бути представлені як невідповідності.

На кожну виявлену при аудиті невідповідність аудитор заповнює окрему форму *«Протокол невідповідності»*. У цьому документу слід ясно і чітко сформулювати невідповідність й підтвердити її доказом. Кожному протоколу невідповідності присвоюється індивідуальний номер.

Головний аудитор надає всі протоколи невідповідностей керівнику підрозділу й погоджує з ним правильність їх формулювань.

Керівник підрозділу або відповідальний за сферу діяльності, яка перевіряється, пропонують необхідні коригувальні заходи щодо кожної невідповідності й погоджують їх з аудитором. Призначення коригувальних заходів фіксується за допомогою їх запису в *«Протоколі невідповідності»* із зазначенням запланованої дати виконання. Копії вказаних протоколів передаються КП, оригінали залишаються у головного аудитора до здачі звіту.

Якщо не вдається дійти єдиної думки з питання призначення коригувальних дій, то про це повідомляється ВОП, і рішення приймається на рівні керівництва підприємства.

В кінці перевірки у підрозділі аудитори проводять заключну нараду з участю працівників цього підрозділу. Головний аудитор доповідає про основні результати аудиту, перелічує виявлені невідповідності, дає їм стислу оцінку, інформує про призначені коригувальні заходи. Керівник підрозділу повідомляє про строки проведення коригувальних дій та про відповідальних за їх виконання. Учасники наради можуть обговорити питання, які виникають у зв'язку з аудитом. На завершення головний аудитор повинен подякувати учасникам перевірки за співробітництво.

За результатами проведеної перевірки головний аудитор складає «Звіт про аудит», який містить висновки про результати оцінки виконання вимог СУОП у даній сфері діяльності. В ньому також фіксується кількість виявлених невідповідностей, дається їх стисла характеристика і вказуються призначені коригувальні заходи, крім того, відзначається чи необхідний повторний аудит.

Документи, супроводжуючі внутрішній аудит, зокрема, оформлені «Опитувальні листи», «Протоколи невідповідностей», «Звіти про аудит» передаються відповідальному за охорону праці (ВОП). Вони містять конфіденційні відомості, доступ до яких мають лише особи, вказані в керівних документах.

Вся документація, яка стосується внутрішніх перевірок якості, зберігається у папках «Внутрішній аудит» під відповідальністю ВОП не менше 5 років.

Відповідальний за охорону праці готує зведений звіт за результатами проведених аудитів для розгляду на нарадах керівництва. На основі звітів щодо аудитів керівництво здійснює аналіз та оцінку функціонування СУОП на підприємстві.

Коригувальні заходи, призначені керівником підрозділу, який перевіряється, та аудитором, здійснюються у підрозділах в межах встановленого терміну. Після їх виконання керівник підрозділу робить відповідні записи у «Протоколах невідповідності», які потім подає відповідальному за охорону праці для контролю.

Аудитор, який проводив перевірку, бере участь в оцінці результатів коригувальних дій.

Якщо в ході аудиту були виявлені суттєві невідповідності, які вимагають внесення змін у процеси, документацію, структуру організації, то для перевірки ефективності коригувальних дій призначається повторний аудит, про що аудитор вказує у «Протоколі невідповідності» та у «Звіті про аудит».

Строк проведення повторного аудиту після погодження з керівником підрозділу затверджує ВОП. Порядок проведення повторного аудиту

аналогічний до проведення планового аудиту. Однак, при цьому перевіряються лише ті елементи, яких стосуються коригувальні дії/ або які відображають їх ефективність.

Результати повторного аудиту фіксуються у відповідних звітах.

1.4.3 Методика оцінки економічної ефективності СУОПР

Економічні методи управління охороною праці мають важливе значення, особливо в умовах переходу підприємств до ринкових відносин. Нещасні випадки і захворювання на виробництві, погані умови праці дуже негативно впливають на економічну ефективність підприємства, його прибуток і рентабельність. У нових умовах господарювання фонд заробітної плати й матеріального стимулювання цілком залежить від прибутку (доходу), і тому кожний керівник і працівник підприємства зацікавлений у попередженні таких випадків. Крім того, економічні методи передбачають виплату премій за відсутність випадків травматизму та захворювання, а також за високий рівень охорони праці.

Економія від впровадження системи управління охороною праці утворюється за рахунок таких джерел:

- зменшення кількості захворювань і травм і, як наслідок, зниження втрат робочого часу (у вигляді умовно звільнених робітників та економії їхньої заробітної плати з відрахуванням);
- зменшення оплати за ставками шкідливих професій і оплати додаткових відпусток за роботу в шкідливих умовах унаслідок переведення працівників у нормальні умови праці;
- зменшення збитків через професійні захворювання і травматизм;
- скорочення збитків від плинності кадрів через незадоволення умовами праці.

Отже, сумарна економія E_c визначається додаванням усіх джерел:

$$E_c = E_p + E_{ш} + E_l + E_n,$$

де E_p – зниження собівартості (економія) від зменшення захворювання і травматизму із заробітної плати умовно звільнених робітників;

$E_{ш}$ – зниження собівартості від зменшення виплат за ставками шкідливих професій і оплати додаткових відпусток;

E_l – зниження собівартості від зменшення виплат за лікарняними листами;

E_n – зниження собівартості від зменшення збитків через плинність кадрів.

Структура річної економії підприємства від поліпшення безпеки праці приведена в табл. 1.13.

Таблиця 1.13 – Структура річної економії підприємства від поліпшення безпеки праці

Найменування груп показників економії	Складові річної економії
Від зменшення професійної захворюваності	– заробітної плати; – за рахунок собівартості продукції; – коштів за рахунок зменшення виплат за тимчасовою непрацездатністю
Від зменшення випадків травматизму	– заробітної плати; – за рахунок собівартості продукції; – коштів за рахунок зменшення виплат за тимчасовою непрацездатністю
Від зниження плинності кадрів	– за рахунок собівартості продукції; – збільшення прибутку; – у витратах на підготовку кадрів
Від скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах	– заробітної плати; – витрат на лікувально-профілактичне харчування; – витрат на безплатне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів

1.4.4 Шляхи підвищення ефективності охорони праці

Як уже зазначалося, вирішення завдань у сфері охорони праці на підприємствах може бути досягнуто шляхом підвищення ефективності господарської діяльності.

Існуючий порядок централізованого управління господарською діяльністю підприємства, коли всі важелі управління знаходяться у першого керівника, застарів. Цей порядок пригнічує ініціативу і продуктивність праці в трудових колективах. Необхідно докорінно змінити порядок управління виробничою діяльністю.

Досвід передових країн показує, що на підприємстві доцільно запровадити посаду виборного керівника – менеджера, який обирається на зборах акціонерів на два-три роки. Він зацікавлений у підвищенні ефективності роботи підприємства, бо від цього залежить його зарплата та дивіденди акціонерів. Менеджер, передусім, повинен займатися перспективними, стратегічними питаннями, маркетингом, забезпечуючи підприємство ринком збуту продукції і сировинними матеріалами, сучасною технологією і обладнанням. Усі інші поточні питання діяльності підприємства він передає керівникам структурних підрозділів, їх трудовим колективам. У цьому випадку головним завданням керівника підприємством стане створення таких умов роботи, щоби працівники найкращим чином змогли досягати визначеної мети, самостійно спрямовувати свої зусилля на виконання завдань підрозділу.

Таким чином, адміністративне управління замінюється управлінням на досягнення мети роботи. Керівництво тільки допомагає виконавцям поставити мету діяльності. Виконавцям надається можливість розв'язувати завдання самостійно, за допомогою власної ініціативи. Вони не перебувають під постійним контролем керівництва.

Особливо важлива роль безпосереднього керівника трудового колективу – майстра. Він повинен знати всіх робітників не тільки за іменами, але й вникати

в особисті, сімейні проблеми, цікавитися їхніми проблемами, розмовляти з ними на особисті теми й робити все для того, щоби підняти їх моральний дух, підвищувати їх професійну майстерність.

У результаті децентралізації виробництва турбота про прибуток стане головною метою усіх членів трудового колективу, тоді як при централізованому управлінні це стосувалось тільки до керівництва. Такий порядок стимулює керівників підрозділів і трудові колективи докладати персональні зусилля для ефективного розвитку підприємства. Для цього кожний підрозділ повинен мати свій власний фінансовий баланс, власну відомість прибутків і витрат.

Таким чином, центральне керівництво підприємства здійснює перспективне планування, а всі інші поточні питання передає в підрозділи. Головна мета керівника підприємства – випуск продукції найсучаснішого виду і поліпшення умов праці на виробництві. Децентралізація виробництва звільняє керівника підприємства від повсякденної рутинної роботи й націлює його на стратегічну мету досягнення всебічного успіху підприємства. Особлива увага повинна приділятися підготовці управлінського персоналу, підвищення його професійного рівня.

Підвищенню ефективності виробництва сприяє також метод «участі в прибутках», який полягає у тому, що працівники переводять певну частину своєї заробітної платні (15 – 20%) у фонд розвитку підприємства, а визначені відсотки з цього фонду отримують наприкінці року за результатами господарської діяльності підприємства. Це підвищує зацікавленість робітників і службовців у кінцевих результатах їх діяльності.

Старі методи управління відводили головну роль зовнішньому контролю за людською поведінкою, примушуючи людей працювати або за матеріальну винагороду, або за загрозу покарання. Сучасні методи керівництва спрямовані на самоконтроль і самоуправління. При цьому виходять з того, що людина працює краще, коли робота їй подобається і вона досягає поставленої мети.

Сприятливі умови праці, уважне ставлення до підлеглих і взаємодопомога сприяють підвищенню ефективності праці й зниженню витрат. Усі працівники повинні відчувати власну причетність до досягнення мети роботи колективу й розуміти, що всі вони належать до одної великої сім'ї. Цьому сприяє підвищення кваліфікації персоналу, навчання на фахових курсах з питань охорони праці. Такі курси створюють у робітників відчуття приналежності до свого підприємства, підрозділу, підсилюють їх спрямованість до навчання і самовдосконалення.

Керівники підприємств і підрозділів повинні виявляти зацікавленість, доброзичливий інтерес до життя і потреб підлеглих, турбуватися про них. При цьому слід виходити з того, що люди є найвищою цінністю підприємства. Тому головною рисою менеджера є здатність налагоджувати контакт з людьми.

Ставлення працівників до виконання трудових обов'язків залежить не тільки від рівня заробітної платні, а й значною мірою від їх упевненості в постійній зайнятості, повазі до них, визнанні, зацікавленості в роботі. Завдання керівника полягає в поєднанні вимогливості з наданням підлеглим можливості виявляти власні творчі здібності, ініціативу й індивідуальність. Керівник повинен постійно інформувати підлеглих про стан справ; це підвищує у людей інтерес до роботи. Сприятливі й безпечні умови праці на робочих місцях є важливим чинником підвищення продуктивності праці. Додаткові витрати на поліпшення охорони праці, як свідчить досвід розвинутих країн, згромаджуються багаторазово.

Таким чином, можна сформулювати такі пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з охорони праці на підприємствах.

1. Запорукою зниження рівня виробничого травматизму і поліпшення стану охорони праці є піднесення економіки, що в сучасних умовах господарювання може бути досягнуто лише шляхом децентралізації виробництва, запровадження на нерентабельних підприємствах посади найманого менеджера, який підзвітний і переобирається на зборах акціонерів.

Усі госпрозрахункові підрозділи підприємства переводяться на самостійний фінансовий баланс. Це розвиває ініціативу і творчість трудових колективів у досягненні прибутковості виробництва й одночасно вирішує проблеми охорони праці.

2. Поліпшення стану охорони праці на підприємствах може бути досягнуто шляхом переходу від окремих розрізнених заходів до системи планомірного цілеспрямованого управління цією діяльністю з чітким визначенням для кожного структурного підрозділу підприємства переліку та змісту завдань і функцій управління.

Завдання роботи з охорони праці зумовлені всією виробничою діяльністю підрозділів підприємства і спрямовані на виконання вимог державної політики з охорони праці.

3. Основними функціями управління, згідно із сучасною теорією менеджменту, є:

- планування;
- організація;
- мотивація;
- контроль.

Згідно з OHSAS 18001 – це:

- розроблення політики з охорони праці;
- планування;
- впровадження і функціонування;
- перевірка й корегувальні дії;
- огляд керівництвом і постійне вдосконалення.

Функція планування забезпечує виконання політики з охорони праці і включає в себе працезахоронний аудит, моніторинг, маркетинг, прогнозування необхідних заходів охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, профзахворювань і поліпшення умов праці. Для цього розробляються відповідні цільові програми і здійснюється перспективне,

поточне й оперативне планування роботи з охорони праці. Плани, перш за все, повинні мати цільову спрямованість на запобігання травматизму і профзахворюванням, оптимізовані на досягнення найкращих результатів при певних витратах. Плани складаються на основі оцінки ризику за робочими місцями, виконання нормативних актів і політики підприємства з охорони праці.

Функція організації, впровадження і функціонування передбачають обов'язки, права і відповідальність кожної посадової особи з вирішення накреслених завдань, програм, планів і політики управління охороною праці, організації служби охорони праці, профспілкового і громадського контролю щодо зменшення ризику.

Функція мотивації повинна бути спрямована на створення в кожному структурному підрозділі підприємства атмосфери уважного ставлення до підлеглих, застосування методів морального й матеріального стимулювання персоналу за усунення неприпустимих ризиків.

Функція контролю, обліку та аналізу, перевірка, облік і корегувальні дії з охорони праці повинна бути комп'ютеризована, із застосуванням сучасних методів моніторингу й аудиту, що активізує цю діяльність щодо проведення корегувальних і запобіжних дій для зменшення ризику.

4. З метою виконання планових та інших завдань роботи з охорони праці на підприємствах необхідно створювати фонди охорони праці, відраховуючи для цього 0,5 % від обсягу реалізації продукції (послуг).

5. Сплати штрафних санкцій з боку підприємств повинні здійснюватися з прибутку підприємств і не накладатися на собівартість продукції (послуг).

6. Фонд страхування від нещасних випадків і профзахворювань передбачає диференційовані тарифи залежно від рівня ризику даного виробництва.

7. Продукція, яка випускається підприємствами, повинна мати сертифікат на відповідність до вимог нормативної документації з охорони праці; необхідно

також здійснювати експертизу та ліцензування проектно-конструкторської і технологічної документації на відповідність нормативним актам.

8. На підприємствах доцільно здійснювати систематичне інженерне забезпечення системи управління охороною праці шляхом приведення виробничого обладнання, технологічних процесів, будівель і споруд, санітарно-гігієнічного стану, санітарно-побутового забезпечення у відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці із застосуванням сучасних методів інжинірингу і реінжинірингу.

9. Для інструктажу й навчання працівників з охорони праці варто застосовувати сучасні методи активного навчання, виховання у працівників психології і культури безпеки, що унеможливилює будь-які небезпечні дії. Перед кожною потенційною небезпечною операцією складається план її виконання, виписується наряд-допуск, проводиться детальний інструктаж. При першому порушенні правил безпеки порушника попереджають, а при повторному порушенні чинять згідно з Кодексом законів про працю (КЗпП) України.

Система управління охороною праці – це повсякденно діюча функціональна підсистема управління підприємством, установою, організацією для виконання розробленої політики.

10. У сучасних ринкових умовах відбуваються безперервні суттєві зміни в технологіях, ринках збуту, потребах споживачів, тому підприємства для збереження конкурентоспроможності змушені весь час перебудовувати виробничий процес і бізнес-плани із застосуванням системного підходу. Основним інструментом сучасного менеджменту стає аудит, моніторинг і маркетинг, інжиніринг (реінжиніринг), навчання персоналу. Якщо аудит і моніторинг визначають реальний стан підприємства, у т. ч. стан охорони праці, маркетинг передбачає необхідні заходи, то інжиніринг і реінжиніринг здійснюють необхідні технологічні й організаційні заходи щодо проектування, побудови, радикального перепроєктування і перебудови бізнес-процесів, у т. ч. і заходи з охорони праці, для досягнення суттєвого поліпшення показників

діяльності підприємства (вартість, якість, охорона праці та ін.). Системний підхід – запорука успіху підприємства як в бізнесі, так і в галузі охорони праці.

Зараз в Україні проводиться сертифікація підприємств на відповідність вимогам державних стандартів ДСТУ ISO 9001-2015 «Системи управління якістю. Вимоги» і ДСТУ ISO 14001-2015 «Системи управління навколишнім середовищем. Вимоги та настанови щодо застосовування». Система управління охороною праці також підлягає сертифікації. При цьому, згідно з міжнародними стандартами, перевіряється: наявність сертифіката безпеки, інтеграція цієї системи з системами управління якістю та охороною навколишнім середовищем, наявність документа «Політика безпеки праці на підприємстві», затвердженого першим керівником, упровадження цієї політики. Перевіряються також наявність нормативно-правових актів з охорони праці, засобів індивідуального захисту, проведення атестації робочих місць і оцінка ризику праці на них, навчання персоналу, безпека робіт підвищеної небезпеки, паспортизація санітарно-технічного стану і наявність засобів охорони праці в цехах, проведення аудитів стану охорони праці в цехах і на підприємстві загалом. Сертифікація підприємств здійснюється центрами стандартизації, метрології і сертифікації та відділами УкрСЕПРО, а також міжнародними сертифікаційними фірмами.