

Міністерство освіти і науки України
Запорізька державна інженерна академія



Н. В. Беренда
О. О. Троїцька
О. В. Новокщорова

**МЕНЕДЖМЕНТ ТА АУДИТ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ
ОХОРОНОЮ ПРАЦІ**

Навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
всіх форм навчання

Запоріжжя ЗДІА
2018

Міністерство освіти і науки України
Запорізька державна інженерна академія

Затверджено до друку
рішенням науково-методичної ради ЗДІА
протокол № __ від “__” _____ 2018 р.

МЕНЕДЖМЕНТ ТА АУДИТ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА
спеціальності 263 «Цивільна безпека»
всіх форм навчання

Рекомендовано до видання
на засіданні кафедри ПЕОП
протокол № 5 від 21.12.2017 р.

Запоріжжя ЗДІА
2018

«Менеджмент та аудит систем управління охороною праці»: навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА спеціальності 263 «Цивільна безпека» всіх форм навчання / Укл.: Н. В. Беренда, О. О. Троїцька, О. В. Новокщона. Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2018. – 184 с.

Укладачі:

Н. В. Беренда, канд. техн. наук, доцент

О. О. Троїцька, канд. біол. наук, доцент

О. В. Новокщона, асистент

У посібнику висвітлено питання розвитку системи управління охороною праці, що була розроблена і впроваджена в Україні відповідності з вимогами міжнародного стандарту OHSAS 18000. Описано сучасні підходи і міжнародний досвід щодо управління охороною праці, детально висвітлено підхід OHSAS. Наведено порядок розроблення системи управління охороною праці й ризиком на підприємстві як подальший розвиток СУОП, що діє в Україні з урахуванням вимог OHSAS.

Навчально-методичний посібник розрахований на студентів вищих навчальних закладів, які навчаються за спеціальністю 263 «Цивільна безпека». Майбутні фахівці повинні знати та вміти впроваджувати у виробництво нормативні документи міжнародного стандарту OHSAS 18000, створювати інтегровані системи менеджменту на підприємстві.

Відповідальний за випуск:

Завідувач кафедри прикладної екології та охорони праці,
проф. ЗДІА, канд. техн. наук, доцент **Г. Б. Кожемякін**.

Рецензенти:

завідувач кафедри «Охорони праці і навколишнього середовища»
Запорізького національного технічного університету
канд. техн. наук, доцент

Нестеров О. В.

в. о. зав. кафедри теплоенергетики та гідроенергетики
канд. техн. наук, доцент

Бахтін В. І.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНИЙ МАТЕРІАЛ.....	6
1.1 Система управління охороною праці	6
1.1.1 Цілі міжнародного законодавства з охорони праці	6
1.1.2 Законодавство Євросоюзу з охорони праці	8
1.2.3 Система управління охороною праці (СУОП).....	10
1.2.4 Система управління охороною праці в умовах євроінтеграційних процесів.....	18
1.1.5 Настанова з систем управління охороною праці ILO-OSH 2001	22
1.2 Міжнародні підходи в галузі охорони праці	23
1.2.1 Вимоги міжнародних стандартів до управління охороною праці	23
1.2.2 Сучасні підходи до управління охороною праці	25
1.2.3 Підхід ISRS	27
1.2.4 Підхід OHSAS.....	30
1.2.5 Інтегрована система менеджменту	39
1.3 OHSAS 18001	53
1.3.1 Порядок створення СУОПР	65
1.3.2 Спеціальні функції (завдання) управління охороною праці й ризиком на підприємстві.....	69
1.3.3 Загальні функції управління охороною праці	75
1.3.4 Управління ризиками	79
1.3.5 Прогнозування і планування роботи з охорони праці.....	80
1.3.6 Впровадження і функціонування СУОПР.....	90
1.3.7 Перевірка і корегувальні дії. Огляд керівництвом	103
1.4 Вдосконалення системи управління охороною праці (СУОП).....	122
1.4.1 Аудит функціонування СУОПР	122

1.4.2 Проведення внутрішнього аудиту	127
1.4.3 Методика оцінки економічної ефективності СУОПР	137
1.4.4 Шляхи підвищення ефективності охорони праці	139
РОЗДІЛ II ПРАКТИЧНІ РОБОТИ	146
Практична робота № 2.1 Аналіз і оцінка стану умов і безпеки праці	146
2.1.1 Короткі теоретичні відомості.....	146
2.1.2 Приклади.....	154
2.1.3 Завдання для самостійної роботи	156
Практична робота № 2.2 Оцінка економічної ефективності СУОПР	157
2.2.1 Короткі теоретичні відомості.....	157
2.2.2 Приклади.....	159
2.2.3 Завдання для самостійної роботи	164
Практична робота № 2.3 Методи оцінки ризику	165
2.3.1 Короткі теоретичні відомості.....	165
2.3.2 Приклади.....	172
2.3.3 Завдання для самостійної роботи	173
РОЗДІЛ III САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТА	174
3.1 Питання для самоконтролю	174
3.2 Приклади тестів.....	176
3.3 Завдання для контрольної роботи	180
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	182

ВСТУП

У 1992 р. Верховна Рада України затвердила Закон «Про охорону праці», який вимагає забезпечувати функціонування Системи управління охороною праці (СУОП) на всіх підприємствах.

У 1978 р. у США була видана перша версія ISRS (*International Safety Rating System*), розроблена *International Loss Control Institute, Longville, Georgia*.

У 1996 р. було затверджено Британський стандарт BS 8800-96 *Guide to Occupational Health and Safety Management Systems* "Керівництво щодо систем управління охороною здоров'я і безпекою праці, а в 1999 р. був прийнятий міжнародний стандарт OHSAS 18001 "*Occupational Health and Safety Assessment Series*" (Серія "Система управління охорони здоров'я і безпекою праці"), який впроваджується і функціонує в багатьох європейських країнах.

Стандарт OHSAS орієнтований на створення такої СУОП, яка у вигляді підсистеми могла би бути об'єднана з іншими підсистемами (якості, охорони середовища) у рамках єдиної інтегрованої системи управління підприємством (організацією). Він дає можливість перевірити функціонування СУОП на підприємстві сторонніми сертифікаційними фірмами.

На сьогодні OHSAS є єдиним міжнародним стандартом з охорони праці, що «працює» на мінімізацію ризиків на всіх виробничих ділянках, і немає іншого документа, який міг би переконати потенціального іноземного інвестора, що на підприємстві все гаразд із професійною безпекою і немає ризиків виникнення виробничих аварій. У Євросоюзі страхові компанії довіряють сертифікату OHSAS 18000. У власників сертифіката більше шансів укласти зі страховиком вигідний для себе договір страхування.

У навчальному посібнику наведено основні положення OHSAS 18001 і розробленої в Україні СУОП, котрі доповнюють одна одну, висвітлений передовий досвід розроблення систем управління охороною праці в Україні та в інших країнах.

Розділ I ТЕОРЕТИЧНИЙ МАТЕРІАЛ

1.1 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

1.1.1 Цілі міжнародного законодавства з охорони праці

Інтеграція України в Міжнародну організацію торгівлі та інші міжнародні організації, створення спільних підприємств, праця випускників вузів в іноземних фірмах вимагають від спеціалістів усіх галузей народного господарства знання державного і міжнародного законодавства, у т. ч. з охорони праці. На сьогодні практично сформовано законодавство України з питань охорони праці.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС у сфері охорони праці почалася з прийняттям Закону України «Про охорону праці» в редакції 2002 р. Новий Закон у більшості випадків відповідає певним положенням законодавства Євро-союзу. Дія Закону поширюється на всіх підприємців, які використовують найману працю, включаючи приватних осіб. Цей Закон зробив більш жорсткими вимоги до всіх роботодавців щодо створення безпечних та здорових умов праці. Він установлює персональну відповідальність роботодавців за дотримання норм охорони праці.

Право на охорону праці належить до невід'ємних прав людини, записаних у фундаментальних міжнародних документах, таких, як Загальна декларація прав людини ООН (1948 р.) та Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права 1976 р.

У глобальній стратегії ВООЗ «Охорона праці для всіх» пропонуються такі напрями роботи з охорони праці:

- уникнення ризиків (профілактика);
- безпечні технології;

- оптимізація умов праці;
- інтеграція виробництва та роботи з охорони праці;
- основна відповідальність роботодавця та підприємця за охорону праці на робочому місці;
- визнання особистої зацікавленості працівника в забезпеченні охорони праці;
- співпраця роботодавців та працівників на рівних засадах;— право участі в рішеннях стосовно власної роботи;
- право знати та принцип прозорості;
- безперервне вдосконалення та розвиток охорони праці.

Принципи охорони праці також відображені в законодавстві Євросоюзу, про охорону праці, зокрема в Рамковій директиві 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи».

Метою політики охорони праці є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму та професійних захворювань. Ця мета набула нових форм у ЄС протягом останніх років і поширилася сьогодні до пропаганди «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний та соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків та професійних захворювань.

Крім того, необхідно також досягти низки допоміжних цілей:

- профілактика соціальних ризиків (стресів, домагань на робочому місці, депресій та роздратування, а також ризиків, які пов'язані з алкогольною, наркотичною залежністю);
- аналіз ризиків, пов'язаних із роботою, а також ергономічні, психологічні та соціальні ризики;
- урахування змін у формах зайнятості, організації роботи та робочого часу працівників з нестандартною та тимчасовою зайнятістю;

— урахування розмірів підприємства (конкретні заходи щодо інформування, підвищення рівня обізнаності, програм попередження ризиків на малих та середніх підприємствах, приватних підприємств, домашньої обслуги тощо);

— інтенсивна профілактика професійних захворювань (спричинених азбестом, втрата слуху, проблеми опорно-рухового апарату);

— урахування демографічних змін;

— урахування «гендерного фактора» (специфічних характеристик жінок з точки зору охорони здоров'я та безпеки на робочому місці).

Політика охорони праці Європейського співтовариства засновується на превентивних підходах, які передбачають залучення всіх учасників, у тому числі працівників, з метою розвитку культури попередження ризиків: освіта, обізнаність та профілактика.

Право кожного працівника на умови праці, котрі не шкодять його здоров'ю, гарантують безпеку та честь, визнано невід'ємним правом кожного громадянина, як записано в Хартії Євросоюзу про основні права людини 2000р.

1.1.2 Законодавство Євросоюзу з охорони праці

Законодавство Євросоюзу в цій сфері можна умовно розділити на дві групи:

— директиви ЄС щодо захисту працівників;

— директиви ЄС щодо випуску товарів на ринок (включаючи обладнання, устаткування, машини, засоби колективного та індивідуального захисту, які використовують працівники на робочому місці).

Законодавство Євросоюзу про охорону праці може бути згруповане таким чином:

— загальні принципи профілактики та основи охорони праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);

— вимоги охорони праці для робочого місця (Директива Ради 89/654/ЄЕС щодо робочого місця; Директива Ради 92/57/ЄЕС щодо тимчасових чи пересувних будівельних майданчиків; Директива Ради 92/91/ЄЕС щодо охорони праці на підприємствах, де здійснюється видобування мінеральної сировини через свердловини, Директива Ради 92/104/ЄЕС щодо охорони праці на підземних і відкритих гірничодобувних підприємствах; Директива Ради 93/103/ЄС під час роботи на борту риболовних суден; Директива Ради 1999/92/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту працівників, які піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах);

— вимоги охорони праці під час використання обладнання (Директива Ради 89/655/ЄЕС щодо використання працівниками засобів праці; Директива Ради 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту на робочому місці; Директива Ради 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення вантажів, коли є ризик пошкодження спини у робітників; Директива Ради 90/270/ЄЕС щодо роботи за екранами дисплеїв; Директива Ради 92/58/ЄЕС щодо використання знаків про загрозу безпеці та/чи здоров'ю на роботі);

— вимоги охорони праці під час роботи з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива Ради 90/394/ЄЕС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом канцерогенних речовин на роботі; Директива Ради 2000/54/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних із застосуванням біологічних робочих матеріалів під час роботи; Директива Ради 98/24/ЄС щодо захисту працівників від шкідливого впливу хімічних робочих речовин на робочому місці; Директива Ради 96/82/ЄС про запобігання значних аварій, пов'язаних з небезпечними речовинами; Директива 2002/44/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту робітників від ризиків, пов'язаних з вібрацією, Директива Ради 36/188/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, пов'язаної з дією шуму на виробництві (скасовується Директивою 2003/10/ЄС від 15.02.2006 р.); Директива 2003/10/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо захисту

працівників від ризиків, пов'язаних із шумом; Директива Ради 83/477/ЄЕС про захист працівників від небезпеки, спричиненої на робочому місці азбестом);

— захист на робочому місці певних груп робітників (Директива Ради 92/85/ЄЕС щодо захисту на робочому місці вагітних працівниць, породіль і матерів-годувальниць; Директива Ради 94/33/ЄС щодо захисту молоді на роботі; Директива Ради 91/383/ЄЕС щодо працівників, які перебувають у тимчасових трудових відносинах);

— положення про робочий час (Директива Ради 93/104/ЄС щодо певних аспектів організації робочого часу);

— вимоги до обладнання, машин, посудин під високим тиском тощо (Директива 98/37/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо машин; Директива Європейського парламенту та Ради 89/688/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту; Директива Європейського парламенту та Ради 94/9/ЄС щодо обладнання та захисних систем, призначених для використання у вибухонебезпечних середовищах; Директива Ради 87/404/ЄЕС щодо простих посудин, які працюють під тиском; Директива 97/23/ЄС Європейського парламенту та Ради щодо загальної безпеки продукції).

Окрім нормативно-правових актів, у Євросоюзі широко застосовуються заходи законодавчого характеру (наприклад, кожні п'ять років приймаються програми дій з охорони праці на робочому місці).

1.2.3 Система управління охороною праці (СУОП)

Зміни в суспільстві вимагають вдосконалення всієї системи управління охороною праці в Україні. **Управління охороною праці** – це підготовка, ухвалення і реалізація рішень щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних методів, які спрямовані на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Будь-яка система – це сукупність елементів, необхідних для забезпечення певної мети. **Система управління охороною праці (СУОП)** – це сукупність правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів і засобів, необхідних для забезпечення збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Головна мета СУОП – створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, поліпшення виробничого побуту, запобігання виробничому травматизму і профзахворюванням.

З метою сприяння суб'єкту господарювання щодо досягнення рівня охорони праці на виробництві, що відповідає мінімальних вимогам до забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці Держгірпромнаглядом розроблені і 7 лютого 2008 року затверджені «Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці».

Організація СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкту управління, задач і методів з охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації.

Система управління охороною праці це об'єкт управління + суб'єкт управління. **Об'єктом управління** є безпосередньо умови праці на робочих місцях, діяльність функціональних служб і структурних підрозділів із забезпечення безпечних і нешкідливих умов на робочих місцях, виробничих ділянках, в цехах і на підприємстві в цілому, ризики ушкодження здоров'я працівників підприємства внаслідок дії на них небезпек, які створюються виробничими процесами і устаткуванням. **Суб'єкт управління** – органи, елементи, що управляють станом об'єкта. У процесі управління орган отримує різну інформацію про стан об'єкта і зовнішнього середовища, в якому знаходиться і з яким пов'язаний керований об'єкт. На основі цієї інформації

керівний орган ухвалює рішення і виконавчий орган здійснює належні дії щодо управління об'єктом. Суб'єкт управління здійснює: контроль стану, вироблення необхідного завдання, управляючих дій, реалізацію управляючих дій, контроль виконання управляючих дій (зворотний зв'язок) та ін. Суб'єктом управління в СУОП галузі є міністр, в СУОП підприємства -- керівник (головний інженер), а в цехах, виробничих ділянках, службах – керівники відповідних підрозділів і служб. Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці здійснює служба охорони праці міністерства або підприємства.

Дії органу управління на керовані об'єкти здійснюються за допомогою реалізації певних функцій, спрямованих на рішення конкретних задач, які витікають з аналізу інформації про стан охорони праці на робочих місцях, виробничих ділянках і в цехах, в цілому на підприємстві.

Функції СУОП:

- планування робіт, діяльності структурних і виробничих підрозділів, функціональних служб з забезпечення безпеки праці;
- організація виконання планових заходів і робіт із забезпечення безпеки праці і функціонування СУОП;
- контроль за станом охорони праці і функціонуванням СУОП;
- облік, аналіз, оцінка стану безпеки та охорони праці;
- координація діяльності з забезпечення безпеки й охорони праці;
- стимулювання за досягнуті результати.

Планування робіт, діяльності підрозділів і служб з охорони праці проводиться за такими напрямками:

- планування забезпечення безпеки працюючих;
- планування забезпечення безпеки виробничих процесів;
- планування забезпечення безпеки виробничого устаткування;
- планування доведення до нормативного рівня, подальшого поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці, виробничого побуту і лікувально-профілактичного обслуговування працюючих.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець повинен забезпечити функціонування Системи управління охороною праці (СУОП). Він очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві.

Функції роботодавця у СУОП:

- організація і координація робіт (обов'язки, відповідальність, повноваження керівників різного рівня, осіб, які виконують та перевіряють виконання роботи);
- облік, аналіз та оцінка ризиків;
- планування показників стану умов та безпеки праці;
- контроль планових показників та аудит всієї системи;
- коригування, запобігання та можливість адаптації до обставин, які змінюються;
- заохочення працівників за активну участь та ініціативу щодо здійснення заходів з підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

Завдяки цій системі повинні забезпечуватися вирішення таких основних завдань:

- професійний добір працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки з урахуванням стану їхнього здоров'я та психофізіологічних показників;
- навчання та пропаганда з охорони праці;
- безпека обладнання;
- безпека виробничих процесів;
- безпека будівель та споруд;
- забезпечення нормативних санітарно-гігієнічних умов праці;
- наявність засобів індивідуального захисту (ЗІЗ);
- оптимальні режими праці та відпочинку;
- лікувально-профілактичне обслуговування працюючих;
- санітарно-побутове обслуговування.

Враховуючи те, що Закон поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, незалежно від того, працює на підприємстві 5 чи 1000 осіб, роботодавець зобов'язаний забезпечити виконання всіх завдань, передбачених цією статтею.

При створенні СУОП необхідно:

- визначити перелік законодавчих та інших нормативно-правових актів, що містять вимоги щодо охорони праці для даного виду економічної діяльності;
- виявити небезпечні та шкідливі виробничі фактори, види робіт, об'єкти, машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, щоб визначити, які з них найсуттєвіше впливають на умови та безпеку праці;
- визначити основні завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритетні напрями;
- розробити організаційну схему для виконання визначених завдань.

У зв'язку з тим, що роботодавець несе безпосередню відповідальність за стан умов та безпеки праці, для офіційного розподілу обов'язків, прав та відповідальності в галузі охорони праці між усіма учасниками виробничого процесу необхідно призначити посадових осіб, які повинні забезпечити вирішення конкретних питань охорони праці. Якщо у підпорядкуванні роботодавця є інженерно-технічні працівники, то у їхніх посадових інструкціях повинні бути відображені обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій з охорони праці.

Крім того, необхідно визначити порядок взаємодії всіх осіб, які беруть участь в управлінні виробництвом, а також порядок підготовки, прийняття та реалізації управлінських рішень (накази, розпорядження, приписи тощо).

При цьому треба врахувати, що очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві роботодавець (керівник підприємства), а у цехах, службах, на дільницях – керівники відповідних підрозділів і служб, відповідальні за стан умов та безпеку праці у підпорядкованих їм підрозділах.

Організаційно-методичне керівництво діяльністю структурних підрозділів та функціональних служб з охорони праці, підготовку управлінських рішень та контроль за їх реалізацією повинна здійснювати служба охорони праці.

Важливе місце в управлінні охороною праці на підприємстві займають *служба охорони праці (СОП)* та *комісія з питань охорони праці*. Згідно з Законом України «Про охорону праці» на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до «Типове положення про службу охорони праці» НПАОП 0.00-4.35-04, яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці.

Кількість працівників СОП визначається:

- загальною кількістю працюючих на підприємстві;
- небезпекою та шкідливістю виробництва.

Служба охорони праці комплектується інженерами відповідної спеціальності, професіоналами з питань гігієни праці, юристами у сфері охорони праці. Обмеження: обов'язкова вища освіта, стаж роботи на виробництві не менше 3 років. СОП підкоряється безпосередньо керівнику підприємства. За своїм посадовим положенням і умовами оплати праці керівник і фахівці служби прирівнюються до керівників і фахівців основних виробничо-технічних служб підприємства.

Основні функції служби охорони праці:

- розробляє ефективну цілісну систему управління охороною праці, яка сприяє вдосконаленню діяльності в цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного посадовця;
- проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці;
- проводить ввідний інструктаж з питань охорони праці для працівників;
- організовує роботу з охорони праці;
- бере участь: у розслідуванні нещасних випадків і аварій, формуванні фонду охорони праці, роботі комісії з питань охорони праці, роботі постійно

діючої комісії з питань атестації робочих місць з умов праці, розробці нормативних актів, які діють в межах підприємства;

- розглядає факти наявності виробничих ситуацій, небезпечних для життя або здоров'я працівників або для людей, які їх оточують, і навколишнього природного середовища, у разі відмови з цих причин працівників від довіреної роботи;

- контролює дотримання нормативних актів з питань охорони праці та виконання розпоряджень органів державного нагляду, пропозицій уповноважених трудових колективів, профспілок, використання за призначенням засобів фонду охорони праці;

Фахівці служби охорони праці мають право:

- представляти підприємство в державних і суспільних установах при розгляді питань охорони праці;

- безперешкодно у будь-який час відвідувати структурні підрозділи підприємства, зупиняти роботу виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; одержувати від посадовців необхідні документи і пояснення з питань охорони праці;

- перевіряти стан безпеки, гігієни праці на об'єктах підприємства, видавати керівникам перевіреного об'єкта обов'язкове для виконання розпорядження, яке складається в 2 примірниках: один видається керівникові об'єкта, а другий зберігається в службі охорони праці протягом 5 років;

- вимагати від посадовців усунення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з питань охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативні акти з охорони праці;

- надсилати керівнику підприємства подання про залучення до відповідальності працівників, які порушують вимоги охорони праці.

Працівники служби охорони праці несуть персональну відповідальність за:

- невідповідність ухвалених ними рішень вимогам чинного законодавства з охорони праці;
- невиконання своїх функціональних обов'язків;
- невчасність підготовки і недостовірність статистичних звітів з охорони праці;
- низьку якість проведеного ними розслідування нещасних випадків на виробництві.

Ліквідація СОП допускається тільки у разі ліквідації підприємства або припинення використання найманої праці фізичної особи.

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у рішенні 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 і професійного союзу, а також уповноваженої найманими працівниками особи, фахівців з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Права комісії з питань охорони праці:

- встановлювати ступінь провини потерпілого, якщо комісія з розслідування встановила наявність такої;
- створювати робочі групи з вироблення спільних рішень;
- розглядати конфлікти, пов'язані з відмовою працівника виконувати роботу за мотивами охорони праці, спільно з представниками державного нагляду.

Засідання комісії проводиться не рідше 1 разу на квартал. Засідання повноважне, якщо від кожної сторони присутня більшість. Комісія щорічно звітує перед трудовим колективом.

Слід помітити, що комісія з питань охорони праці не є обов'язковим органом, вона може бути утворена за рішенням трудового колективу.

Основними критеріями ефективності СУОП, що характеризують ступінь досягнення встановлених цілей є:

- поліпшення умов і підвищення безпеки праці робітників;
- зниження виробничого травматизму і професійної захворюваності;
- підвищення продуктивності праці, якості продукції за рахунок поліпшення умов праці;
- підвищення рівня роботи з охорони праці на підприємстві.

Оцінка ефективності СУОП включає оцінку соціальних, соціально-економічних, інженерних (технічних) і економічних показників, які характеризують стан виробничого середовища до і після проведення заходів щодо охорони праці.

Позитивна дія впровадження систем управління охороною праці (СУОП) на рівні організації як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність, нині визнана урядами, роботодавцями і працівниками.

1.2.4 Система управління охороною праці в умовах євроінтеграційних процесів

Перехід України до ринкової економіки, задекларування курсу на інтеграцію з країнами ЄС вимагає від підприємств усіх форм власності переходу на європейські стандарти в усіх сферах діяльності, у тому числі охорони праці. Досвід сучасних підприємств, які вже переглянули свою політику з охорони праці відповідно до міжнародних стандартів, свідчить, що це сприяє зростанню компетенції працівників у питаннях безпеки, зменшення професійного ризику, виникнення травматизму і захворювань. Для втілення міжнародних стандартів безпеки праці в Україні повинні бути розроблені

нормативно-правові акти, які реалізують функціонування СУОП з урахуванням вимог цих стандартів.

Чинна в Україні СУОП була побудована на підставі системного й процесного підходів, тобто на підставі охоплення і вирішення всіх завдань з охорони праці, які зумовлені комплексом виробничої діяльності підприємства відповідно до нормативних актів та розв'язання цих завдань за допомогою кола менеджменту (рис. 1.1). Міжнародний стандарт OHSAS так само, як і система управління якістю ISO 9000 і система управління охороною навколишнього середовища (ISO 14000), побудований на підставі циклу Демінга (рис. 1.2), який фактично дублює коло менеджменту. Етап «реалізація» відповідає функціям кола менеджменту: «організація», «оперативний вплив», «мотивація», тобто етапу практичної реалізації планових завдань.



Рисунок 1.1 – Коло менеджменту

Роботодавець на підставі державної політики повинен розробити конкретну політику свого підприємства з питань охорони праці, підписати цей документ і розмістити в доступному для огляду місці. Цей документ визначає стратегію і зобов'язання роботодавця щодо безпеки роботи працівників.



Рисунок 1.2 – Цикл Демінга

Крім того, Міжнародний стандарт OHSAS 18001 передбачає необхідність ідентифікації, оцінки та розробки заходів стосовно усунення або зменшення ризику на кожному робочому місці.

Існують статистичні, аналогові й експертні методи розрахунку професійного ризику. Статистичні й аналогові методи застосовуються при наявності відповідної статистики, яка не завжди присутня. Тому для ідентифікації і розрахунку професійного ризику придатні експертні методи.

Категорія ризику (дуже високий, високий, середній, малий, дуже малий) визначається залежно від імовірності небезпечної події (висока імовірність, імовірна, мало імовірна) і тяжкості наслідків (велика, середня, мала). Перші дві категорії ризику неприпустимі, тому роботодавець мусить вжити заходів щодо усунення або зменшення категорії ризику на робочому місці.

Необхідно зазначити, що в контексті міжнародної торгівлі стандарти з охорони праці набувають особливого значення, адже їх розбіжності в різних країнах можуть негативно позначитись на конкуренції. Тому вже зараз необхідна гармонізація СУОП з вимогами міжнародних стандартів. Крім того, ідентифікація і розрахунок професійних ризиків підвищує ефективність СУОП.

Нині атестація робочих місць і складання на цій підставі карт умов праці, як правило, на практиці використовуються для підтвердження права працівника

на пільги та компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних умовах праці, і вони не в повній мірі стимулюють усунення цих небезпек. Тому до цих карт доцільно додати карти оцінки професійного ризику за робочими місцями, які будуть спонукати роботодавця до усунення або зменшення професійного ризику до припустимого рівня, тобто до усунення небезпек на робочих місцях (видах робіт). Кожен працівник повинен бути навчений порядку виявлення і усунення або зменшення до припустимого рівня ризику в процесі праці на всіх її етапах, користуватись картами оцінки професійного ризику.

Варто зазначити, що функціонування будь-якої системи залежить від ставлення до неї персоналу підприємства й готовності виконувати її вимоги від керівника до працівника. Навіть найкраща система, якщо вона не буде сприйнята та не виконуватиметься персоналом підприємства, не дасть результатів. Тільки відповідна організаційно-виховна робота може забезпечити ефективне функціонування СУОП, як цього вимагає Закон України «Про охорону праці».

Важливим механізмом ефективного функціонування СУОП є впровадження внутрішніх і зовнішніх аудитів за спеціальними програмами і сертифікація СУОП вітчизняними та міжнародними органами сертифікації.

Виходячи з наведеного, у чинні на підприємствах Положення про СУОП необхідно додати:

- порядок розробки політики і стратегії підприємства щодо охорони праці, підвищення зобов'язань і відповідальності керівництва;
- порядок ідентифікації, оцінки професійних ризиків і прийняття заходів, щодо усунення неприпустимих ризиків на робочих місцях і видах робіт;
- порядок здійснення постійного моніторингу, внутрішнього та зовнішнього аудиту стану охорони праці й проведення сертифікації СУОП відповідно до міжнародних стандартів.

Отже, СУОП — це інструмент у руках керівника, роботодавця, і тільки від них залежить, чи буде цей інструмент функціонувати згідно із Законом України

«Про охорону праці», іншими нормативно-правовими документами. Це — передумова конкурентноздатності підприємства на вітчизняному та міжнародному ринках.

1.1.5 Настанова з систем управління охороною праці ILO-OSH 2001

Позитивна дія впровадження систем управління охороною праці (СУОП) на рівні організації як на зниження небезпек і ризиків, так і на продуктивність, нині визнана урядами, роботодавцями і працівниками.

Настанова з систем управління охороною праці ILO-OSH 2001 «Керівництво з систем управління охороною праці» розроблена Міжнародною Організацією Праці (МОП) відповідно до загальновизнаних міжнародних принципів, визначених представниками трьох сторін соціально-трудоких відносин. Цей тристоронній підхід забезпечує силу, гнучкість і належну основу для розвитку стабільної культури безпеки в організації. Тому МОП розробило цю Настанову з систем управління охороною праці, що добровільно приймалася б до виконання, яка відображає цінності і засоби МОП, що стосуються забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників.

Практичні рекомендації цієї Настанови призначені для використання всіма, хто несе зобов'язання і відповідальність за управління охороною праці. Вони не є юридично обов'язковими і не спрямовані на те, щоб замінити національні закони, правила або прийняті стандарти. Їх застосування не вимагає сертифікації.

Роботодавець відповідальний і несе обов'язки з організації охорони праці. Здійснення системи управління охороною праці є корисним підходом до виконання цих обов'язків. МОП розробила цю Настанову як практичний інструмент сприяння організаціям і компетентним установам у здійсненні безперервного вдосконалення діяльності з охорони праці.

Зв'язки між національними основами для систем управління охороною праці (СУОП) і їх основними елементами представлені на рис. 1.3.



Рисунок 1.3 – Елементи національних основ систем управління охороною праці

Загальні вимоги ILO-OSH мають дві головні цілі:

- допомагати країнам у формуванні національних структур для впровадження системи управління гігієною та безпекою праці;
- забезпечити окремі організації необхідною інформацією, щоб долучити елементи гігієни і безпеки праці (ГіБП) до їхньої комплексної структури управління та політики.

Загальні вимоги ILO-OSH стосуються працівників. Серія стандартів OHSAS стосується не лише працівників, а й інших зацікавлених сторін.

1.2 МІЖНАРОДНІ ПІДХОДИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.2.1 Вимоги міжнародних стандартів до управління охороною праці

У ринкових умовах метою кожного підприємства є втриматися на ринку й одержати прибуток. Досягнення цих умов стане можливим, якщо втрати підприємства будуть нижчими від заробленого прибутку. Вже багато років тому система обмеження втрат (*Loss Control Management*) на підприємстві була

трактована як один з ключових елементів його успішного функціонування. Виявилося, що краще обмежувати втрати, ніж підвищувати дохід шляхом підвищення продажу або підвищення ціни. Це може призвести до спаду продажу і, як наслідок, – до зменшення доходу.

Втрати підприємства, на які можна впливати, значною мірою пов'язані з охороною праці. Нещасні випадки на виробництві зумовлюють значні втрати часу, підвищення страхових внесків, знищення або пошкодження обладнання, зниження продуктивності праці, значні штрафні санкції, витрати коштів на експертизи та ін. Відомі випадки, коли аварії спричиняли катастрофічні наслідки, і підприємства переставали існувати.

Охорона праці включає в себе не тільки попередження травматизму та профзахворювань на робочих місцях, а й питання безпеки продукції, що виробляється, охорону навколишнього середовища, безпеку працівників підрядних організацій, відвідувачів тощо.

З метою підвищення ефективності охорони праці й належного обґрунтування профілактичних заходів проводиться оцінка ризику. Чим більш комплексно, з точки зору втрат, поставитися до аналізу та оцінки ризику, тим більший шанс побудувати ефективну систему управління охороною праці (безпекою і гігієною праці). Так, у фірмі *Shell Chemie Nederland* до уваги беруть такі категорії втрат:

- люди;
- майно підприємства;
- навколишнє середовище;
- імідж фірми.

При такому багатоаспектному підході до оцінки ризику підприємства в стані оцінити, які профілактичні заходи будуть найбільш ефективними та економічно обґрунтованими. Бюджет охорони праці навіть у найуспішніших фірмах завжди обмежений, тому важливо обирати такі заходи, які є найбільш дієвими.

Ефективність функціонування системи управління охороною праці залежить від таких факторів:

- економічний підхід;
- управління на підставі оцінки ризику;
- цілеспрямованість планування;
- корегуючи й запобіжні дії;
- конкретне запобігання;
- заохочення і співпраця усіх працівників;
- подальше вдосконалення системи.

1.2.2 Сучасні підходи до управління охороною праці

1. *Економічний підхід.* У ринковому господарстві жодні бізнесові цілі не будуть реалізовані без створення належної безпеки працівників. Що добре для працівника, то добре і для підприємства. Тому велика увага приділяється співпраці в цій галузі, а також навчанню працівників й усвідомленню ними необхідності управління ризиком, виконання праці максимально безпечним способом. У ринковому господарстві неприпустимий жодний неврахований ризик. Незначні тимчасові вигоди не можуть бути виправданими, якщо вони провокують втрати, що значно перевищують одержані вигоди. Виходячи з цього, безпека праці є спільною ціллю та інтересом як для працівників, так і для підприємства.

2. *Управління на підставі оцінки ризику.* Сучасна система управління охороною праці повинна спиратися на ідентифікацію небезпек та оцінку ризику. В процесі ідентифікації небезпек необхідно виявляти всі небезпеки для працівника й підприємства, а також для клієнта та суспільства. Це означає зміну підходу до охорони праці: від примусового виконання приписів і норм до підходу «мені це потрібно для усунення ризику».

Управління охороною праці на підставі оцінки ризику вимагає, по-перше, ретельної, комплексної попередньої ідентифікації небезпек та оцінки ризику; по-друге, постійного моніторингу рівня ризику; по-третє, уміння визначати неприпустимий ризик і конкретно реагувати на такі ситуації. Підприємство, що здійснює оцінку ризику і приймає відповідний рівень як припустимий, згоджується на наслідки (можливі випадки). З цієї точки зору визначення терміну «безпечна праця» може бути сформульоване як свідоме прийняття припустимого ризику.

3. **Цілеспрямоване планування.** Змістом постійного вдосконалення системи управління є уміння ставити кожний раз вищі цілі, котрі необхідно досягти й оцінювати їх кількісно. Не можна управляти тим, що неможливо кількісно оцінити.

4. **Корегувальні й запобіжні дії** полягають у:

- ідентифікації безпеки та оцінки ризику;
- розрахунку показників безпеки праці;
- проведенні аудитів, перевірок.

Ця інформація використовується для вдосконалення системи. Для попередження нещасних випадків, профзахворювань, аварій і пожеж доцільно проводити постійний кількісний моніторинг, а не обмежуватися тільки наслідками, кількістю випадків.

5. **Конкретне запобігання** полягає, перш за все, в передбаченні виникнення будь-яких небезпечних ситуацій (небезпечної поведінки працівників, небезпечних умов праці). Необхідно вчасно усувати всі порушення вимог безпеки, а також, що є найефективнішим, провадити ідентифікацію та оцінку ризику й ліквідовувати його неприпустимі рівні. На цьому будується система безпеки на підприємстві.

6. **Заохочення і співпраця у сіх працівників.** Твердження «За безпеку праці відповідає керівництво, служба охорони праці» варто замінити словами: «За безпеку праці відповідають усі працівники підприємства, від директора до

робітника». Кожний з них має свої обов'язки і відповідає за їх виконання. Ця система повинна бути зрозуміла і прийнята всіма працівниками. З тією метою на підприємствах влаштовуються конкурси знань з охорони праці, збори, розваги для працівників та їх сімей.

7. Подальше вдосконалення системи. Діяльність щодо охорони праці ніколи не припиняється. На підприємстві відбуваються постійні зміни технології, обладнання, методів праці, виникають нові небезпеки. Вдосконалення системи може бути стратегічним (п. 1 – 3) і поточним (п. 4 – 5). Головний напрям вдосконалення – досягнення культури безпеки, яка полягає в урахуванні й додержанні вимог безпеки на всіх етапах виробничої діяльності, відповідного виховання працівників.

У західних країнах застосовуються такі підходи до управління охороною праці:

- підхід ISRS (*International Safety Rating System*), який базується на концепції *Loss Control Management*, тобто оцінці безпеки на підприємстві управління втратами; призначений для оцінки ефективності управління охороною праці та її сертифікації;

- підхід OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment System*) — система управління безпекою і гігієною праці, котра діє з 1999 р. і застосовується для аудиту та видачі сертифікатів на системи управління охороною праці;

- управління ризиком на підприємстві;

- інтеграція системи управління охороною праці з управлінням якістю (ISO 9001:2000), охороною навколишнього середовища (ISO 14001:1996) і безпекою (OHSAS 18001:1999).

1.2.3 Підхід ISRS

Перша версія ISRS (*International Safety Rating System*) була видана 1978 р. в *International Loss Control Institute, Longawille, Georgia, USA*. Ця методика

неодноразово вдосконалювалася і стала зараз міжнародним інструментом оцінки та сертифікації системи управління охороною праці, складовою системи зменшення втрат на підприємстві. Сертифікат на відповідність вимогам ISRS видає страхова фірма *Det Norske Veritas*. Ця система з 2000 р. запроваджується в Польщі під назвою EVISA під керівництвом д-ра Е. Качевського.

За методикою ISRS усі питання охорони праці поділені на 20 розділів. Кожний розділ розподілений на кілька підрозділів, а кожний підрозділ має конкретні запитання, за виконання яких нараховується визначена кількість балів (табл. 1.1 – 1.3).

Таблиця 1.1 – Перелік робіт ISRS та їх оцінка

№ з/п	Назва розділу	Кількість запитань	Кількість балів, що нараховується
1	2	3	4
1	Управління і адміністрація	74	1310
2	Навчання керівництва	26	760
3	Планування оглядів охорони праці	38	690
4	Аналіз виконання планів роботи та інструкцій з охорони праці	27	650
5	Розслідування причин нещасних випадків	33	605
6	Нагляд за охороною праці	15	450
7	Підготовка до аварійних ситуацій	53	700
8	Приписи і дозволи на виконання робіт	36	615
9	Аналіз причин нещасних випадків	33	550
10	Навчання працівників	41	700
11	Засоби індивідуального захисту	18	380
12	Охорона здоров'я і гігієна праці	52	700
13	Оцінка функціонування СУОП	27	700
14	Технологія та управління змінами	29	670
15	Комунікації міжперсональні	20	490
16	Комунікації у підрозділах	20	450
17	Впровадження заходів з охорони праці	40	380
18	Підготовка працівників до праці	18	405
19	Управління придбанням матеріалів і послуг	39	615
20	Безпека поза виробництвом	14	240
	Усього	653	12 000

За методикою ISRS підприємства можуть бути атестовані за стан охорони праці за 10 рівнями й одержати відповідний сертифікат (табл. 1.2). Приклади запитань за методикою ISRS наведені в табл. 1.3.

Таблиця 1.2 – Обов'язкові розділи для оцінки на відповідний рівень

Рівні оцінки	Виконання вимог розділів
1	1,3,5,8,11
4	12
6	10
8	2, 15,18
9	4,7,16
10	7 розділів, що залишилися

Таблиця 1.3 – Приклади запитань за методикою ISRS

Номер запитання	Зміст запитання	Підтверджувальні запитання	Кого опитували
1.1.4	Чи документ «Політика охорони праці підприємства» був обговорений?	Коли і яким чином була обговорена політика праці підприємства?	Усі працівники
1.7.4	Чи працівники або їх представники брали участь у розробці Положення про систему управління охороною праці?	Який був твій внесок в опрацювання системи управління охороною праці?	Представник працівників
1.9.2	Чи кожний працівник/керівник має копію посадової інструкції/інструкції з професії?	Які завдання, пов'язані з охороною праці, входять у твої обов'язки?	Керівники, працівники
1.10.3	Для якого рівня управління підприємством визначені цілі системи управління охороною праці: 1. Підприємство/організація 2. Відділ/цех/ділянка/зміна	Які завдання твого підрозділу в галузі охорони праці в цьому році?	Керівники
1.11.3	Чи існує система приймання пропозицій від працівників і передавання їм інформації з питань охорони праці?	До кого потрібно звернутися з питань охорони праці?	Працівники

Підприємство на підставі комплексної оцінки ризику (в ISRS міститься шість методик аналізу й оцінки ризику) ухвалює рішення, які елементи СУОП найбільш потрібні з урахуванням економічної та соціальної ефективності. Те,

що включено до системи, повинно добре функціонувати. Про це свідчать розмови з працівниками, аудити за робочими місцями, виконання документації.

На рівнях 9 – 10 ISRS висуває додаткові вимоги: показники охорони праці (коефіцієнти частоти, важкості та ін.) повинні бути не гірші від середньогалузевих і мати тенденцію до поліпшення упродовж щонайменше останніх трьох років.

Порядок проведення аудиту ISRS передбачає такі стадії:

— підготовка до аудиту: ознайомлення з підприємством, документацією з охорони праці, складання контрольних карт аудиту робочих місць та ін.

— аудит; бесіда з компетентними особами (керівництво, відділ кадрів, служба охорони праці, навчання, постачання, головний механік, енергетик, медпункт, пожежна охорона та ін.); верифікація (підтвердження) інформації, що була одержана шляхом перевірки документів, записів, огляду робочих місць, бесід з працівниками (варто переконатися, що СУОП на підприємстві дійсно ефективно функціонує і всі її елементи, або переважна більшість їх, справді задіяні).

Особлива увага приділяється аудиту робочих місць: СУОП вважається не впровадженою, якщо на робочих місцях умови праці не відповідають нормам.

При складанні рапорту про аудит аудитор повинен бути швидше радником, а не суддею; він повинен радити як поліпшити систему.

За результатами аудиту підприємство може одержати міжнародний сертифікат відомої фірми *Det Norske Veritas* або сертифікаційної фірми України.

1.2.4 Підхід OHSAS

Підхід OHSAS 18001:1999

У 1995 р. була запроваджена система SCC (SHE (*Safety, Health, Environment*) *Check-list Contractors*), створена концернами DOW Chemicals,

DSM, ESSOI SHELL. Метою системи SCC і сертифікатів, що видавалися на її підставі, був контроль стану охорони праці та навколишнього середовища. Ця система, яка включає в себе також систему ISRS, застосовується у багатьох європейських країнах. Нині функціонує версія 2004/04, котра містить 33 вимоги.

У 1996 р. був прийнятий британський стандарт BS 8800, а в 1999 р. — OHSAS 18001, на підставі якого здійснюється сертифікація системи управління охороною праці в багатьох країнах.

Структура OHSAS 18001 подібна до структур міжнародних стандартів ISO 9001:1994 «Система управління якістю» і ISO 1401:1996 «Система управління охороною навколишнього середовища».

Підхід OHSAS встановлює такі вимоги:

1 Підприємство (організація) зобов'язується впровадити і забезпечити функціонування систем управління охороною праці відповідно до вимог OHSAS.

2 Політика з охорони праці. Письмова декларація щодо цілей і заходів у галузі охорони праці.

3 Планування. Ідентифікація небезпек, оцінки ризику та засоби безпеки в документальному вигляді.

3.1 Оцінка ризику охоплює:

— усіх працівників, у т. ч. допоміжних і відвідувачів, а також тимчасові ремонтні та інші роботи;

— обладнання місць праці.

3.2 Нормативно-правові вимоги і доступ до них усіх зацікавлених осіб.

3.3 Цілі. Встановлення і вдосконалення цілей охорони праці для кожної служби на всіх рівнях підприємства.

3.4 Програми з охорони праці. Документування програм діяльності, необхідних для досягнення цілей охорони праці; моніторинг виконання програм, а при необхідності – актуалізація програм.

4 Впровадження і функціонування.

4.1 Структура і відповідальність. Документальний опис заходів, відповідальність і повноваження керівних та інших працівників у галузі охорони праці. Керівництво призначає особу, відповідальну за СУОП, а всі інші керівні особи повинні виявляти заангажованість у процесі подальшого вдосконалення СУОП.

4.2 Навчання, свідомість і компетенція. Для всіх працівників необхідно визначити рівень компетенції (вишкіл, навчання, досвід), необхідний для кваліфікованого виконання заходів з охорони праці.

4.3 Комунікації та консультації. Підприємство повинно запровадити процедури комунікації, що забезпечують передавання інформації з охорони праці своїм працівникам та іншим зацікавленим сторонам. Керівництво повинно проводити консультації з працівниками або їх представниками з питань охорони праці. Ці консультації документуються.

4.4. Документація. Підприємство описує свою систему управління охороною праці.

4.5. Нагляд над документами і даними. Документи і дані, що вимагає OHSAS, повинні бути під наглядом.

4.6. Оперативне керівництво. Підприємство повинно створити умови безпечної реалізації праці й діяльності:

- запровадження і додержання встановлених процедур (інструкцій з безпеки праці);
- встановлення безпечних параметрів, а також безпечних умов для виробничих процесів;
- встановлення і утримування процедур обмеження ризику для: купівлі, торгів і послуг, використовуваного обладнання;
- інформації постачальників підрядних організацій щодо процедур і вимог безпеки праці;
- урахування вимог ергономіки та обмеження небезпек при проектуванні.

4.7. Готовність на випадок аварійних ситуацій. Підприємство повинно мати плани та процедури на випадок аварій і систематично перевіряти їх дієвість.

5. Перевірка і корегувальні дії.

5.1. Вимірювання і моніторинг результатів діяльності. Повинен проводитися систематичний моніторинг функціонування системи управління охорони праці. Вимірювання повинні стосуватися:

- виконання цілей охорони праці;
- негативних наслідків (нещасних випадків захворювань);
- умов праці на робочих місцях.

5.2. Нещасні випадки аварії, невідповідність норм і корегувальні дії.

Організація повинна реєструвати;

- нещасні випадки, профзахворювання;
- аварії, пожежі;
- відхилення від норм, порушення правил.

Усі такі випадки мусять бути розслідувані, а після з'ясування причин — вжиті корегувальні дії.

5.3. Записи і управління записами. Усі записи, що стосуються управління охороною праці, повинні бути ідентифіковані й контрольовані.

5.4. Аудит. Підприємство повинно за допомогою аудиту перевірити, чи СУОП:

- відповідає вимогам OHSAS;
- впроваджена і функціонує;
- ефективна щодо реалізації політики та цілей з охорони праці.

У процесі аудиту необхідно перевірити виконання висновків попередніх аудитів й усунення встановлених недоліків. Результати аудиту надаються керівнику підприємства.

6. Огляд з боку керівництва. Вище керівництво повинно періодично здійснювати оцінку функціонування СУОП і документально засвідчити виконання політики та цілей СУОП, напрям подальшого її вдосконалення.

7. Інтеграція систем управління. У даний час на кожному підприємстві одночасно діють такі системи управління, що встановлені міжнародними стандартами:

- ISO 9001 – управління якістю;
- ISO 14001 – управління охороною навколишнього середовища;
- OHSAS 18001 – управління охороною праці.

Крім того, для управління охороною праці можна використовувати системи: SCC, ISRS та ін.

Зараз аудит цих систем на підприємствах здійснюється паралельно відповідними службами або комісіями, що створює незручності для керівників підрозділів, якщо ці перевірки відбуваються в різний час. Краще, коли аудитор компетентний у всіх цих системах і може одночасно кваліфіковано провести аудит усіх трьох систем, оцінити політику підприємства з цих питань, виконання нормативних вимог проведення корегувальних дій.

Доцільно було б інтегрувати ці системи в одну. Такі спроби робляться, при цьому можуть бути різні варіанти: псевдоінтеграція, міні-інтеграція, часткова інтеграція, повна інтеграція. Повна інтеграція дозволяє значно зменшити кількість процедур, позбутися їх дублювання, створити єдині визначення термінів. За основу інтеграції необхідно взяти ISO 9001:2000. При цьому інтегруються тільки системи управління, а системи показників для оцінки стану залишаються різними:

- для управління якістю – статистичні показники;
- для управління середовищем – аспекти середовища;
- для управління охороною праці – ідентифікація небезпек і оцінка ризику.

Головна умова інтеграції – ефективне функціонування системи.

OHSAS 18001:2007

Це друге видання скасовує й заміняє перше видання (OHSAS 18001:1999), що було переглянуто.

Принципові зміни стосовно попередньої редакції:

- зроблено більший акцент на важливості «здоров'я»;
- OHSAS 18001 тепер є стандартом, а не специфікацією або документом, як це було в попередніх редакціях. Це відображає тенденцію прийняття OHSAS 18001 як основу для національних стандартів із системи управління гігієною та безпекою праці;
- схему «Плануй - виконуй - перевіряй - дій» подано в повному обсязі лише у вступі, а не у вигляді розрізнених схем на початку кожного основного розділу;
- довідкові видання в розділі 2 обмежено лише міжнародними документами;
- додано нові визначення й переглянуто наявні;
- значно поліпшено погодженість з ISO 14001:2004 за структурою стандарту, а також сумісність з ISO 9001:2000;
- термін «допустимий ризик» замінено терміном «прийнятний ризик»;
- термін «нещасний випадок» тепер долучено до терміна «інцидент»;
- визначення терміна «небезпека» більше не охоплює «завдання збитків власності або виробничому середовищу».

Тепер вважають, що такий «збиток» прямо не пов'язаний із системою управління гігієною та безпекою праці, що є предметом цього стандарту OHSAS, і він належить до сфери управління майном. І навпаки, якщо ризик такого «збитку» впливає на гігієну та безпеку праці, його потрібно ідентифікувати через процес оцінювання ризиків організації і ним варто керувати за допомогою відповідних заходів з управління ризиками;

- пункти 4.3.3 й 4.3.4 об'єднано для погодження з ISO 14001:2004;
- введено нову вимогу щодо розгляду ієрархії заходів управління в межах планування гігієни та безпеки праці
- ідентифікування небезпек, оцінювання ризику та визначення засобів управління, а також операційне контролювання тепер розглянуто докладніше;
- додано новий розділ «Оцінювання дотримання відповідності»;
- представлено нові вимоги до участі й консультування;
- подано нові вимоги до розслідування інциденту.

Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 «Occupational health and safety management systems – Requirements» («Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги») був розроблений за участю національних органів зі стандартизації ряду країн – Великобританії, Японії, ПАР, Ірландії, а також фірм і дослідницьких організацій.

Конкурентні переваги впровадження OHSAS 18001

- підвищення ефективності бізнесу, зниження невиробничих втрат;
- зниження непередбачених витрат на ліквідацію наслідків аварій та інцидентів;
- зниження витрат на сплату штрафів та реалізацію приписів;
- зниження ризиків аварій, аварійних ситуацій, нещасних випадків;
- підвищення лояльності наглядових органів;
- підвищення лояльності громадських організацій;
- підвищення лояльності співробітників організації;
- можливість залучення цінних фахівців;
- переваги в тендерах, конкурсах;
- виконання умов отримання замовлення;
- підвищення інвестиційної привабливості;
- підвищення іміджу компанії як соціально орієнтованої;
- вивільнення вищого керівництва для прийняття стратегічних рішень;

- підвищення ймовірності успішної реалізації бізнес-планів, досягнення

ДСТУ OHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці

Цей стандарт розроблено на заміну ДСТУ-П OHSAS 18001:2006. Внесений Державним підприємством «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» (ДП «УкрНДНЦ») Держспоживстандарту України. ДСТУ надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 27 грудня 2010 р. № 594 з 2011-01-01. Національний стандарт ідентичний (IDT) міжнародному стандарту OHSAS 18001:2007 *Occupational health and safety management systems – Requirements* (Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги). До тотожного перекладу внесені незначні редакційні зміни.

OHSAS 18002:2008

З метою пояснення вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001 і прискорення його впровадження був прийнятий міжнародний супутній стандарт OHSAS 18002, відповідно до якого можна оцінити і сертифікувати СУОП, що розроблена й функціонує на підприємстві. У 2008 році прийнята нова редакція OHSAS 18002 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Основні принципи виконання вимог OHSAS 18001». Друге видання скасовує та замінює перше видання (OHSAS 18002:2000), яке було технічно перероблено.

В OHSAS 18002 цитуються вимоги OHSAS 18001, які доповнюються відповідними керівними вказівками. Нумерація розділів OHSAS 18002 і OHSAS 18001 збігається.

Принциповими змінами, специфічними для OHSAS 18002, по відношенню до попереднього видання є наступні:

- OHSAS 18002:2000 був представлений у форматі, де спочатку наводилися вимоги відповідного розділу OHSAS 18001, а за ними слідували:

- а) опис змісту розділу;

- б) типові «входи», необхідні для виконання вимог розділу;

- в) опису процесів, які організація могла б використовувати для виконання вимог;

- г) типові «виходи», очікувані в разі виконання вимог.

Було виявлено, що такий формат викликає складності при його застосуванні (фактично формат видання 2000 року, строго кажучи, і не застосовувався), тому в цьому виданні він не застосовується. Замість цього OHSAS 18002 в новій редакції представлений в більш логічному форматі, в якому перераховані вище питання від а) до г) були враховані при підготовці проекту цих керівних вказівок, але не були представлені так прямолінійно, як це було зроблено в попередньому виданні.

- Введені нові розділи, аналогічні OHSAS 18001 (і взяті з ISO 14001), а саме:

- за аналогією з OHSAS 18001:2007 – розділ 4.4.3 «Комунікація, партнерство і обговорення» (включаючи новий підрозділ про партнерство та обговорення) і розділ 4.5.3.1 «Розслідування інцидентів»;

- з ISO 14001:2004 – розділ 4.3.3 «Цілі і програма(и)» (за допомогою об'єднання вимог колишніх розділів 4.3.3 та 4.3.4) і розділ 4.5.2 «Оцінювання відповідності».

- Введені нові розділи, що забезпечують зв'язок з Керівними вказівками ILO-OSH:2001, а саме: розділ 4.1.2 «Первинний аналіз» і 4.3.1.5 «Менеджмент змін».

- Додатково введені нові розділи та додатки, а саме: розділ 4.4.2.4 «Обізнаність», додаток В «Приклади тем для включення в чек-лист з ідентифікації небезпек» додаток Г «Порівняння деяких прикладів прийомів і методів оцінки ризиків».

- У багатьох розділах наводяться розширені керівні вказівки, а саме: в розділах 4.3.1 «Виявлення небезпеки, оцінка ризику і встановлення заходів управління», 4.3.2 «Правові та інші вимоги», 4.3.3 «Цілі і програма(и)», 4.4.6 «Управління операціями», 4.4.7 «Підготовленість до аварійних ситуацій та реагування на них», 4.5.5 «Внутрішній аудит».

1.2.5 Інтегрована система менеджменту

На сьогодні необхідною умовою успішного функціонування організації у фінансовому, виробничому, природному і соціальному аспектах є створення, впровадження і сертифікація інтегрованої системи менеджменту. Це обумовлено тим, що інтегрована система органічно поєднує в єдине ціле усі виробничі процеси, що є необхідним для досягнення успіху в роботі будь-якої організації. Впровадження інтегрованої системи менеджменту підвищує конкурентоспроможність організації, ефективність її діяльності, забезпечує економію всіх видів ресурсів.

Створення інтегрованих систем менеджменту (ICM) стало предметом зацікавленого обговорення в кінці 90-х років минулого століття у зв'язку з розробкою систем, що відповідають вимогам декількох міжнародних стандартів (як офіційних, так і стали такими де-факто) на системи менеджменту - MSS (*Management System Standards*). До таких належать: стандарти ISO серії 9000 на системи менеджменту якості, серії 14000 на системи екологічного менеджменту, стандарти OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) серії 18000 на системи менеджменту промислової безпеки та охорони праці, стандарт SA (*Social Accountability*) 8000 на системи соціального і етичного менеджменту. До числа MSS відносять також стандарти, розроблені на основі ISO серії 9000 для застосування в конкретних галузях, а також стандарти на системи управління, що базуються на принципах ХАССП (*Hazard Analysis and Critical Control Points* – аналіз ризиків і критичні контрольні точки)

і на принципах GMP (*Good Manufacturing Practice* – належна виробнича практика), і стандарти та системи, що базуються на принципах FSC (*Forest Stewardship Council* – Лісова опікунська рада).

Відображаючи світову тенденцію до стандартизації менеджменту, MSS встановлюють вимоги до того, що необхідно зробити для досягнення цілей в різних областях загального менеджменту. Визначальним гідністю стандартів MSS є систематизація вимог до діяльності організації в конкретних областях менеджменту і створення передумов для просування цих систем до ділової досконалості.

Інфраструктура міжнародних стандартів, які використовуються при створенні інтегрованих систем менеджменту, може бути значно розширена за рахунок отримали світове визнання стандартів на типові комп'ютерні системи планування та управління виробництвом і моделювання процесів (MRP, MRP II, ERP, CSRP, CALS, ARIS, IDEF і ін.). Однак ці стандарти, хоча і спрямовані на підвищення ефективності менеджменту організації, є інструментами для вирішення суто технічних завдань менеджменту і тому можуть розглядатися лише в ролі допоміжних. Їх використання доцільне тільки після приведення всіх ідентифікованих в інтегрованих системах процесів у відповідність до вимог MSS.

Інтегрована система менеджменту (ICM) – це сукупність кількох міжнародних стандартів у рамках однієї системи.

За іншим визначенням, під інтегрованою системою менеджменту розуміється частина загальної системи менеджменту організації, що відповідає вимогам двох чи більше стандартів на системи менеджменту, яка функціонує як єдине ціле і спрямована на задоволення зацікавлених сторін.

Цілком очевидно, що ICM не слід ототожнювати з системою загального менеджменту організації, що об'єднує всі аспекти діяльності організації. У цьому плані поняття «інтегрована система менеджменту» носить обмежений характер, хоча і є більш комплексним, ніж поняття про кожен з тих окремих

систем менеджменту (система менеджменту якості, система екологічного менеджменту тощо), які об'єднані в ICM. Навіть при впровадженні в організації всіх діючих в даний час MSS інтегрована система менеджменту не буде тотожною системою загального менеджменту організації, тому що область її розповсюдження поки ще не включає фінансовий менеджмент, менеджмент персоналу, інноваційний менеджмент, менеджмент ризиків, менеджмент цінних паперів та ін.

Про тотожність понять «інтегрована система менеджменту» і «система загального менеджменту» можна буде говорити лише після того, як будуть розроблені стандарти на всі області, що охоплюються загальним менеджментом організації. Виходячи з цього, логічно припустити, що створення ICM буде відбуватися до тих пір, поки не будуть стандартизовані всі області загального менеджменту, а це може виявитися невизначено тривалим процесом.

Між тим цей процес, очевидно, може бути прискорений шляхом розробки універсального міжнародного стандарту на систему загального менеджменту організації.

Створення ICM організації дозволяє одержати ряд переваг.

Внутрішні переваги:

- інтегрована система мінімізує функціональну роз'єднаність в організації, яка виникає при розробці автономних систем менеджменту;
- удосконалення процесів управління за напрямками ІСУ, орієнтація організації на загальні цілі діяльності з урахуванням зацікавлених сторін;
- ефективніше використання усіх видів ресурсів, спрямованих на досягнення намічених цілей, зменшення споживання матеріалів, електроенергії;
- наявність ефективного інструменту управління у вищого керівництва, поєднання і взаємозв'язок процесів менеджменту;
- інтегрована система забезпечує велику узгодженість дій усередині організації, посилюючи тим самим синергетичний ефект, що полягає в тому, що загальний результат від узгоджених дій вищий, ніж проста сума окремих

результатів (коли, згідно з парадоксу Аристотеля, «один плюс один більше двох»);

- зменшення можливих протиріч між різними аспектами діяльності організації;

- створення інтегрованої системи, як правило, значно менш трудомістким, ніж декількох паралельних систем;

- зниження витрат на розроблення, функціонування і сертифікацію системи менеджменту організації у зрівнянні з сумарними витратами при декількох системах менеджменту;

- створення єдиної системи навчання і підвищення компетентності персоналу, спрямованої на досягнення намічених цілей;

- залучення більшої кількості співробітників до поліпшення діяльності організації, збільшення лояльності та мотивованості персоналу;

- мінімізація втрат від інцидентів, аварій, нещасних випадків

- створення єдиної системи управління документацією і ведення записів.

Число внутрішніх і зовнішніх зв'язків в інтегрованій системі менше, ніж сумарна кількість цих зв'язків в декількох системах; обсяг документів в інтегрованій системі значно менше, ніж сумарний обсяг документів в декількох паралельних системах.

Зовнішні переваги:

- підвищення конкурентоспроможності організації;

- відповідність вимогам національного законодавства, міжнародних і регіональних нормативних документів;

- покращення іміджу та зростання довіри з боку замовників, партнерів, держави, суспільства;

- зменшення шкідливих викидів та відходів;

- покращення можливостей участі та перемоги у національних, регіональних і міжнародних тендерах на постачання продукції, виконання робіт, надання послуг.

Основними визнаними у світі стандартами є стандарти серій ISO 9000 (менеджменту якості), ISO 14000 (екологічного менеджменту) і OHSAS 18000 (менеджменту безпеки та охорони праці) та SA 8000 (соціальний захист). Саме така комбінація стандартів дозволяє керівникам невдовзі після впровадження ІСМ вибудувати роботу персоналу в найефективнішому напрямку, а компанії – вийти на новий рівень якості

Організаційно-методичним фундаментом для створення ІСМ служать стандарти ISO серії 9000. Це обумовлено тим, що базові поняття та принципи, сформульовані в цих стандартах, найбільше відповідають поняттям і принципам загального менеджменту.

Вимоги стандарту OHSAS 18000 повністю сумісні з вимогами стандартів ISO 9000. Таким чином, система менеджменту професійного здоров'я та безпеки праці створює основу для здійснення заходів з охорони праці в організації або на виробництві, що забезпечує підвищення їх ефективності.

Спільним для ISO 9001, ISO 14001 та OHSAS 18001 стало використання циклу управління PDCA (*Plan - Do - Check - Action*), встановленого в теорії якості. Аналіз документів показує великий збіг структури і складу об'єктів стандартизації в стандартах ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 та ILO-OSH 2001.

Ніяких суттєвих розбіжностей між OHSAS 18001, OHSAS 18002 та ILO-OSH:2001 немає. Ті організації, які застосовують систему управління гігієною і безпекою праці (ГіБП), що відповідає OHSAS 18001, можуть бути впевнені, що їхня система управління гігієни та безпеки праці (ГіБП) також буде сумісна з настановами, які містяться у Загальних вимогах ILO-OSH:2001 (*Guidelines on occupational safety and health management systems*).

OHSAS 18001 визначає вимоги системи управління ГіБП, яка дає можливість організації управляти ризиками та поліпшувати свою роботу. OHSAS 18002 дає рекомендації щодо впровадження OHSAS 18001. Документи OHSAS відповідають розділу 3 ILO-OSH (*Guidelines 3*) «Системи управління

безпекою та гігієною праці». Моделі, які відображають головні елементи системи управління ГіБП, прямо відповідають Загальним вимогам ILO-OSH та документам OHSAS.

У 3.2.4 Загальних вимог ILO-OSH рекомендовано таке: «Роботодавець повинен гарантувати створення й ефективне функціонування комісії з гігієни праці та безпеки, а також визнання відповідно до національних законів і практики представників з питань гігієни праці та безпеки працівників».

У 4.4.3 OHSAS 18001 вимагається від організацій задокументувати та поширювати свої заходи, залучати найширше коло консультантів, тобто зацікавлених сторін (через широку сферу застосування документа). Цікаво, що Загальні вимоги ILO-OSH дають можливість організації відмовитися від зазначеного вище, якщо національні закони та практика не передбачали таких вимог.

Загальні вимоги ILO-OSH рекомендують у 3.3.1 (h) створення програми щодо профілактики та оздоровлення. Документи OHSAS вимагають створення таких програм, якщо оцінка ризику організації чи системи або цілі управління ГіБП вимагали б їх.

Рекомендація в 3.4.4 Загальних вимог ILO-OSH: «Навчання потрібно надавати всім працівникам безкоштовно та проводити, за можливості, протягом робочого часу» не є вимогою документів OHSAS.

Загальні вимоги ILO-OSH рекомендують проведення профілактичних і захисних засобів для управління небезпечністю та ризиками.

Документи OHSAS також забезпечують детальнішою інформацією стосовно виявлення небезпеки, оцінення ризиків та управління ризиками.

Загальні вимоги ILO-OSH визначають кроки, яких має бути вжито для того, щоб вимоги організації щодо забезпечення гігієни та безпеки праці застосовували підрядники (вони також передбачають короткий виклад засобів, необхідних для забезпечення їх виконання). Це допускають в OHSAS.

Загальні вимоги ILO-OSH не потребують перегляду виправних чи превентивних дій з точки зору процесів оцінювання ризиків до їх виконання, оскільки їх зазначено в 4.5.3.2 OHSAS 18001.

У Загальних вимогах ILO-OSH наведено рекомендації щодо вибору аудиторів. Документи ж OHSAS вимагають, щоб фахівці були незацікавленими та об'єктивними.

Безперервне вдосконалення – це окремий підрозділ у Загальних вимогах ILO-OSH. Цей пункт докладно розглядає заходи, які необхідно взяти до уваги для досягнення безперервного вдосконалення.

Подібні заходи докладно описано в усіх документах OHSAS, які не мають відповідного пункту.

Практичне створення інтегрованих систем менеджменту здійснюється по одному з наступних варіантів:

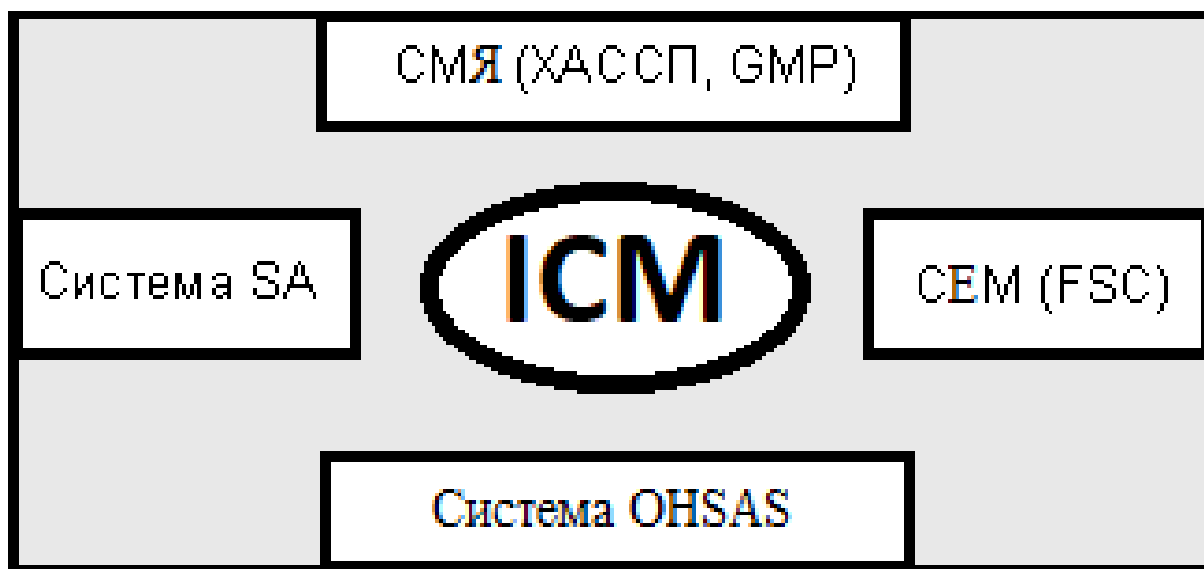
- Створення адитивних (від лат. *additio*-додаток) моделей ICM, коли до системи менеджменту якості (СМЯ), що виконує роль базової системи і в необхідних випадках використовує вимоги ХАССП, GMP або FSC, послідовно додаються система екологічного менеджменту (СЕМ), система OHSAS (рис. 1.4). При застосуванні даного варіанту розрив між початком робіт по впровадженню однієї системи і початком впровадження наступної може складати від півроку до декількох років;

Система SA			
Система OHSAS			
СЕМ (FSC)			
СМЯ (ХАССП, GMP)			

Рисунок 1.4 – Адитивна модель

- Створення повністю інтегрованих моделей, коли всі системи менеджменту об'єднуються в єдиний комплекс одночасно (рис. 1.5). Незважаючи на незаперечні організаційні та економічні переваги другого варіанту створення ICM, він зустрічається ще вкрай рідко, що обумовлено

складністю робіт за цим варіантом і тим, що появлення MSS відбувалося протягом тривалого періоду часу: стандарти ISO серії 9000 були введені в дію в 1987 р., принципи ХАССП та GMP – на початку 90-х років, стандарти ISO 14000 – в 1996 р., стандарти OHSAS, ISA і FSC – наприкінці 90-х років.



ICM – інтегрована система менеджменту; СМЯ – система менеджменту якості; ХАССП (*Hazard Analysis and Critical Control Points*) – аналіз ризиків і критичні контрольні точки; GMP (*Good Manufacturing Practice*) – належна виробнича практика; СА (*Social Accountability*) – системи соціального і етичного менеджменту; СЕМ – системи екологічного менеджменту; FSC (*Forest Stewardship Council*) – стандарти на системи, що базуються на принципах Лісової опікунської ради; OHSAS (*Occupational health and safety management systems*) – системи управління гігієною та безпекою праці

Рисунок 1.5 – Модель одночасного інтегрування

Створення ICM, що називається «з нуля», має будуватися на принципах, встановлених у всіх міжнародних стандартах менеджменту. При цьому в якості базових повинні прийматися принципи, сформульовані в стандартах ISO серії 9000, і в першу чергу такі, як процесний і системний підходи, лідерство керівника і залучення працівників. Реалізація саме цих принципів дозволяє найкращим чином забезпечити інтегрування окремих стандартів у єдину систему.

Порядок створення ІСМ може бути таким же, як і при створенні СМЯ відповідно до вимог стандартів ISO серії 9000. У загальному випадку цей порядок включає послідовне виконання етапів, показаних на схемі 1.6.

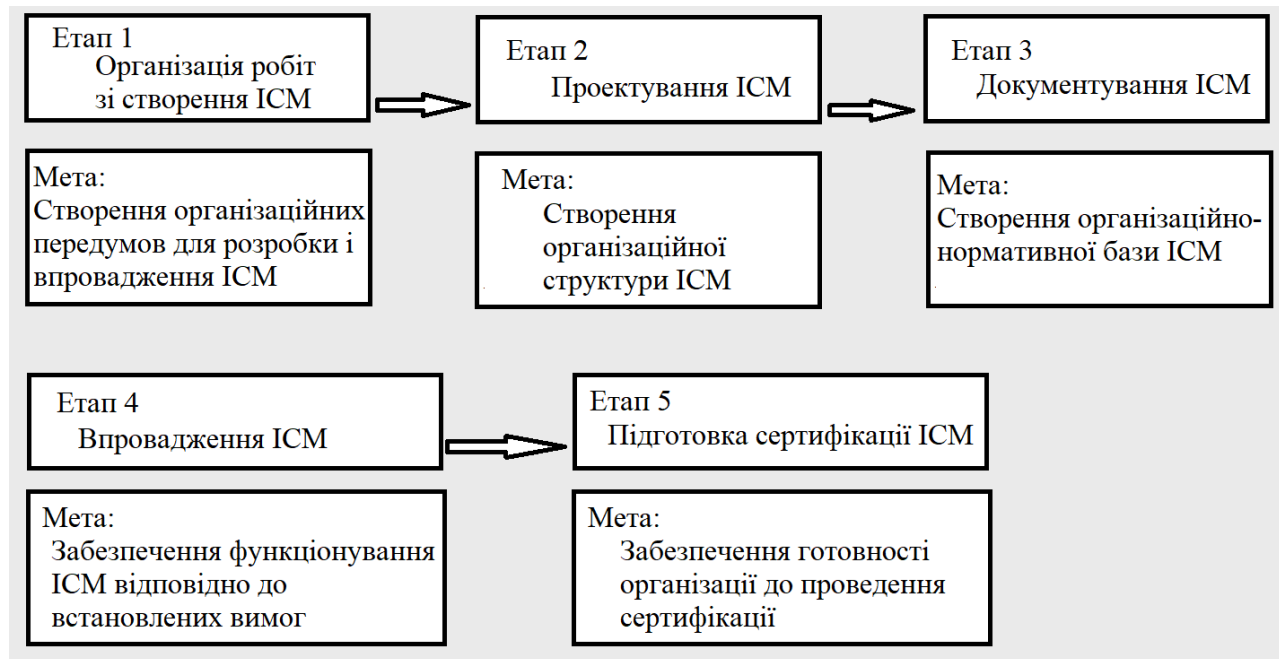


Рисунок 1.6 – Порядок створення ІСМ

Організація розробки ІСМ

Особлива роль на даному етапі робіт повинна належати вищому керівництву організації, що приймає рішення про створення ІСМ. Приступаючи до розробки системи, вищому керівництву необхідно чітко уявляти собі не тільки явні вигоди від виконання цієї роботи, а й потенційні ризики, а також масштаб, складність і тривалість роботи. Важливо оцінити рівень компетентності своїх менеджерів та спеціалістів для успішного виконання цієї роботи, визначити доцільність залучення зовнішніх консультантів. При цьому виключно важливо вжити заходів, спрямованих на забезпечення психологічної стійкості персоналу організації.

Як свідчить сучасна практика, тривалість реорганізації менеджменту (особливо в тих випадках, коли вона носить радикальний характер) і віддалене прояв її результатів викликають втому, роздратування, а іноді і повне розчарування в середовищі менеджерів і фахівців організації. Це в свою чергу може стати причиною зниження їх творчої активності та працездатності. У числі найбільш значущих заходів, які повинні допомогти подолати можливі негативні психологічні явища в ході роботи зі створення ІСМ, учасниками яких стають всі без винятку працівники організації, можуть бути:

- Проведення, перш за все керівництвом організації, широкої роз'яснювальної роботи в частині причин, цілей, характеру, строків і наслідків створення ІСМ (при цьому слід уникати появи у співробітників завищених очікувань);

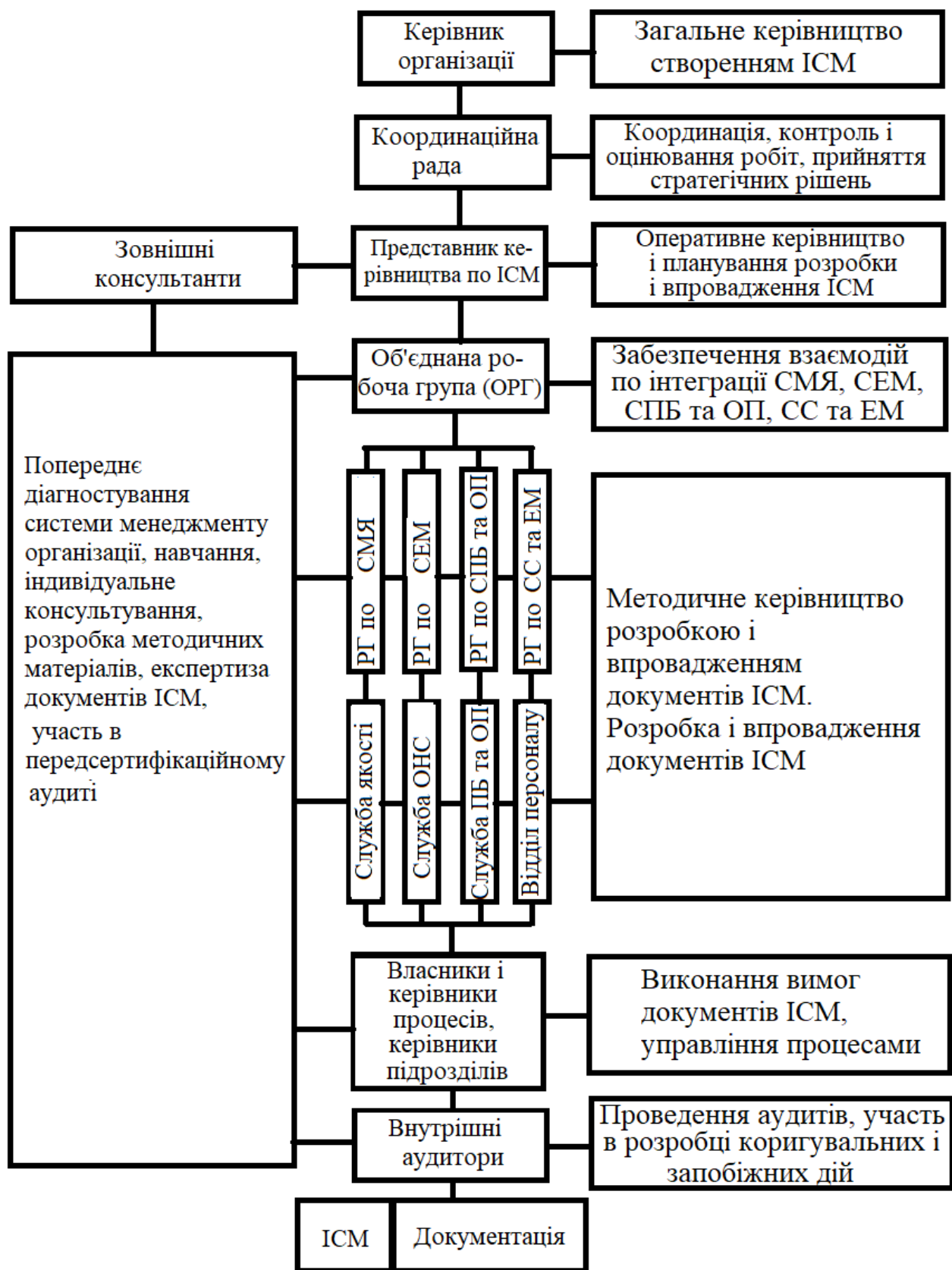
- Вироблення чіткої стратегії створення ІСМ, визначення і виділення для її реалізації необхідних ресурсів;

- Забезпечення сприятливих стартових умов для виконання робіт, зокрема шляхом формування керівних та робочих органів, здатних надати процесу створення ІСМ необхідний імпульс і безперервність (на рис. 1.7 наведений один з можливих варіантів організації робіт зі створення ІСМ);

- Спеціальні заняття та тренінги для членів керівних та робочих органів;

- Постійна підтримка робіт з боку керівництва, демонстрація зацікавленості в успішному завершенні робіт, вияв особливої уваги групам і окремим співробітникам, від яких можна чекати найбільшого протидії;

- Моніторинг і регулярний аналіз ходу робіт, інформування про його результати всього персоналу за допомогою прямих контактів зі співробітниками. Виконання зазначених заходів передбачає реалізацію таких базових принципів менеджменту, як лідерство керівника і залучення працівників.



СМЯ – система менеджменту якості; СЕМ – система екологічного менеджменту; СПБ та ОП – система промислової безпеки та охорони праці; СС та ЕМ – система соціального та етичного менеджменту

Рисунок 1.7 – Система організації робіт зі створення ІСМ

Проектування ІСМ

На даному етапі:

- Вибираються міжнародні стандарти на менеджмент, використовувані при проектуванні ІСМ;
- Ідентифікуються процеси організації, на які поширюється дія ІСМ;
- Встановлюються послідовність і взаємодію ідентифікованих процесів;
- Призначаються власники і керівники процесів, відповідальні за їх результативне та ефективне управління;
- Визначаються конкретні вимоги міжнародних стандартів на менеджмент, що використовуються в ІСМ, які повинні виконуватися в кожному процесі (рішення даного завдання є ключовим при проектуванні ІСМ);
- Встановлюються параметри моніторингу процесів, пов'язані з вибраними міжнародними стандартами;
- Визначаються методи та засоби для моніторингу, вимірювань і аналізу процесів;
- Формуються критерії оцінки результативності та ефективності процесів і ІСМ в цілому.

По суті справи, мова йде про реалізацію процесного підходу у відповідності до вимог стандарту ISO 9001:2000.

Документування ІСМ

Метою документування є створення нормативно-організаційної основи для побудови, функціонування та постійного поліпшення ІСМ. Якісне документування ІСМ має забезпечити вирішення таких завдань, як встановлення вимог до здійснення процесів, правильне розуміння цих вимог, відтворюваність, простежуваність процесів та оцінювання досягнутих

результатів. Документування ICM, подібно документування будь-який з систем за вимогами MSS, передбачає визначення складу і структури документів ICM, встановлення правил їх розробки та ідентифікації.

Детальне уявлення про побудову документації ICM може бути отримане при її систематизованому структуруванні. На рис. 1.8 показано структура документації ICM, запропонована фахівцями «Конфлакса».

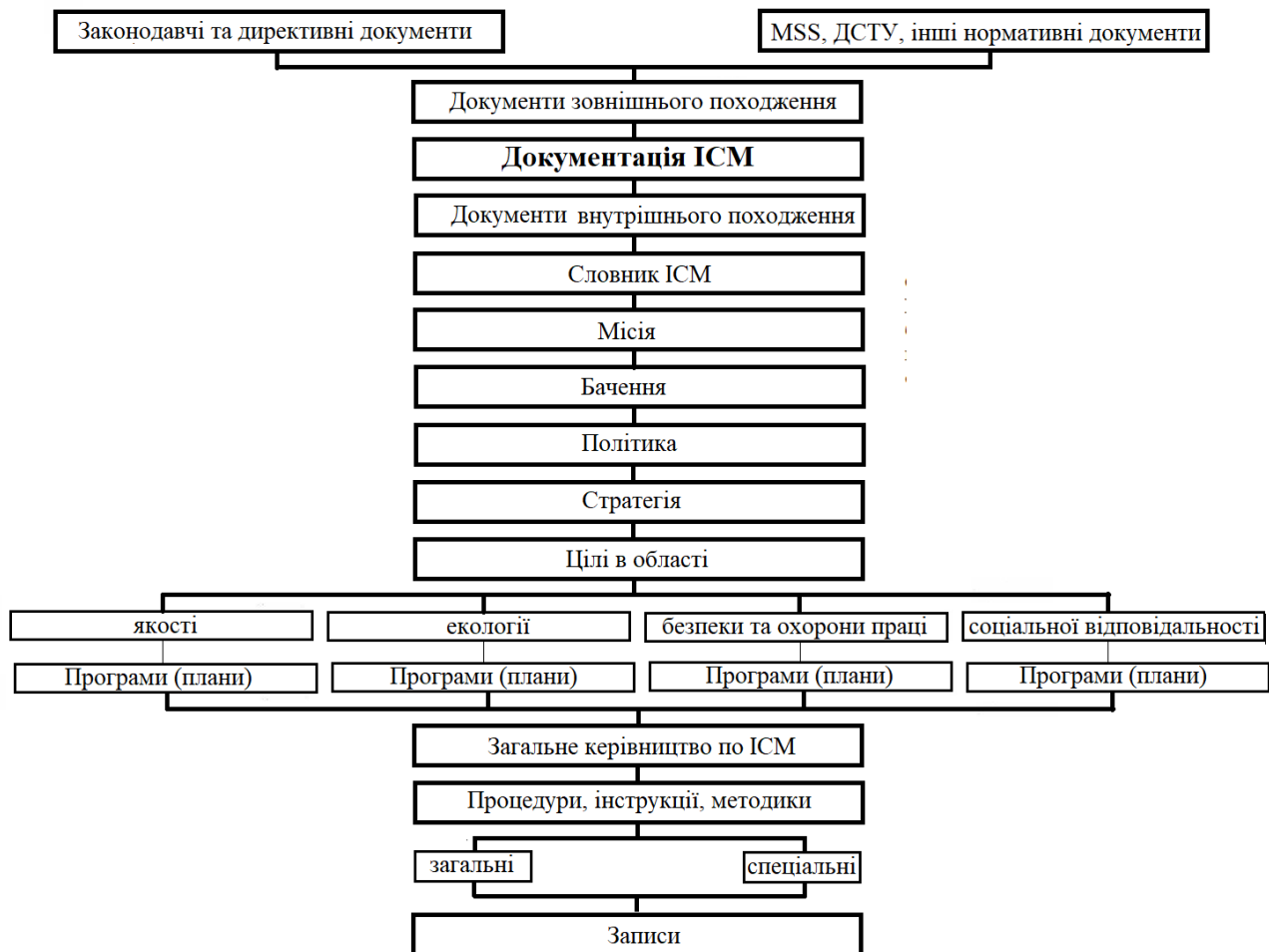


Рисунок 1.8 – Структура документації ICM

Не зупиняючись на розгляді самих документів ICM, відзначимо, що обсяг документації, і ступінь її деталізації можуть варіюватися залежно від масштабу організації, виду її діяльності, складності і характеру процесів і компетентності персоналу. Відомо, що найбільший масив документів систем менеджменту складають процедури, інструкції та методики. При розробці саме цих

документів доцільно документувати лише те, що мінімізує ризик неправильних дій. Іншими словами, слід керуватися правилом розумної достатності, філософськи вираженому в знаменитому принципі Оккама: «Не примножуй суті понад необхідне», тобто не прагни до складного, коли можна обійтися простим. Адже чим більший об'єм документації, тим складніше нею керувати і тим більше небезпека бюрократизації системи.

Впровадження ІСМ

Як свідчить практика, впровадження системи менеджменту, незалежно від охоплюваній нею галузі діяльності, не менш складно, ніж її проектування. На даному етапі важливо домогтися, щоб спроектована система запрацювала і увійшла в режим стабільного функціонування. При цьому першорядну роль починає грати служба внутрішнього аудиту. Її головним завданням стає перевірка ступеня практичного виконання вимог, встановлених у документах ІСМ. Для вирішення цього завдання служба внутрішнього аудиту повинна адаптувати рекомендації ISO 19011, що поширюються на аудит систем менеджменту і екології, до всіх видів діяльності організації, охоплюваній інтегрованою системою.

Підготовка до сертифікації ІСМ

Сертифікацію розробленої та впровадженої в організації ІСМ слід розглядати як логічне завершення робіт з її створення. Об'єктивне підтвердження відповідності ІСМ вимогам міжнародних стандартів на системи менеджменту може стати однією з умов успішного просування організації на міжнародних ринках, підвищити передбачуваність бізнес-процесів організації і довіру до неї з боку інвесторів, кредитних і страхових компаній внаслідок віднесення організації до категорії найменшого ризику. Не можна не

враховувати й того, що успішна сертифікація, як правило, викликає емоційний підйом в колективі від якісно виконаної складної роботи.

У ході підготовки до сертифікації здійснюються: вибір органу з сертифікації ІСМ, проведення передсертифікаційного аудиту силами внутрішніх аудиторів і зовнішніх консультантів, підготовка персоналу до взаємодії із зовнішніми аудиторами.

Сертифікувати ІСМ може один або кілька органів шляхом послідовної сертифікації входять до неї систем менеджменту. Однак найбільш кращий для організації варіант сертифікації ІСМ в цілому одним органом. В даний час подібні сертифікаційні послуги в Росії пропонує ряд міжнародних організацій.

Отже, на закінчення кілька загальних міркувань, що стосуються даної проблеми.

Створення ІСМ - складний інноваційний проект, спрямований на підвищення ефективності загального менеджменту організації. Очікувана результативність створення ІСМ може бути досягнута лише у разі грамотного управління цим проектом. При створенні ІСМ чільна роль повинна належати менеджерам організації і перш за все - керівникам вищої ланки. При розробці ІСМ слід уникати механічного об'єднання вимог міжнародних стандартів на менеджмент (без урахування концепцій і принципів, на яких базуються ці стандарти, і специфіки сформованого в організації менеджменту), що може привести до їх формального, поверхневого впровадження. Інтегрування систем менеджменту (якості, екології, безпеки і соціальної відповідальності), що відповідають вимогам міжнародних стандартів, слід розглядати як передумову для стійкого розвитку організації.

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 великих 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 поліпшування (*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).

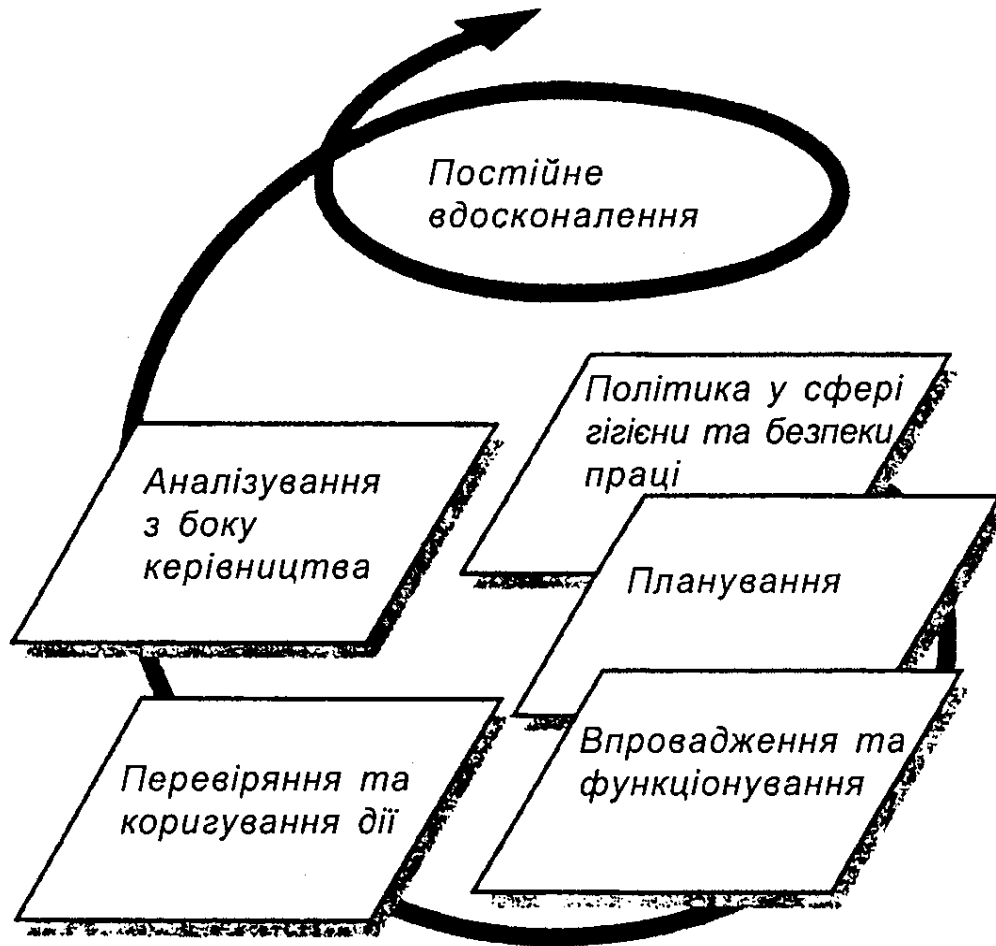


Рисунок 1.9 – Елементи системи управління охороною праці

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 вироб-ництві, 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 СМОПіПБ 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 СМОПіПБ 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 працезахоронної 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 працезахоронної політики;
- розроблення цільових програм управління охороною праці;
- реалізація (впровадження) програм і планів охорони праці;
- мотивування і формування працезахоронної 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 працезахоронної 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 СУОПР, 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 вимогам устаткування 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 вимогам безпеки технологічних процесів	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 виробництві (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.

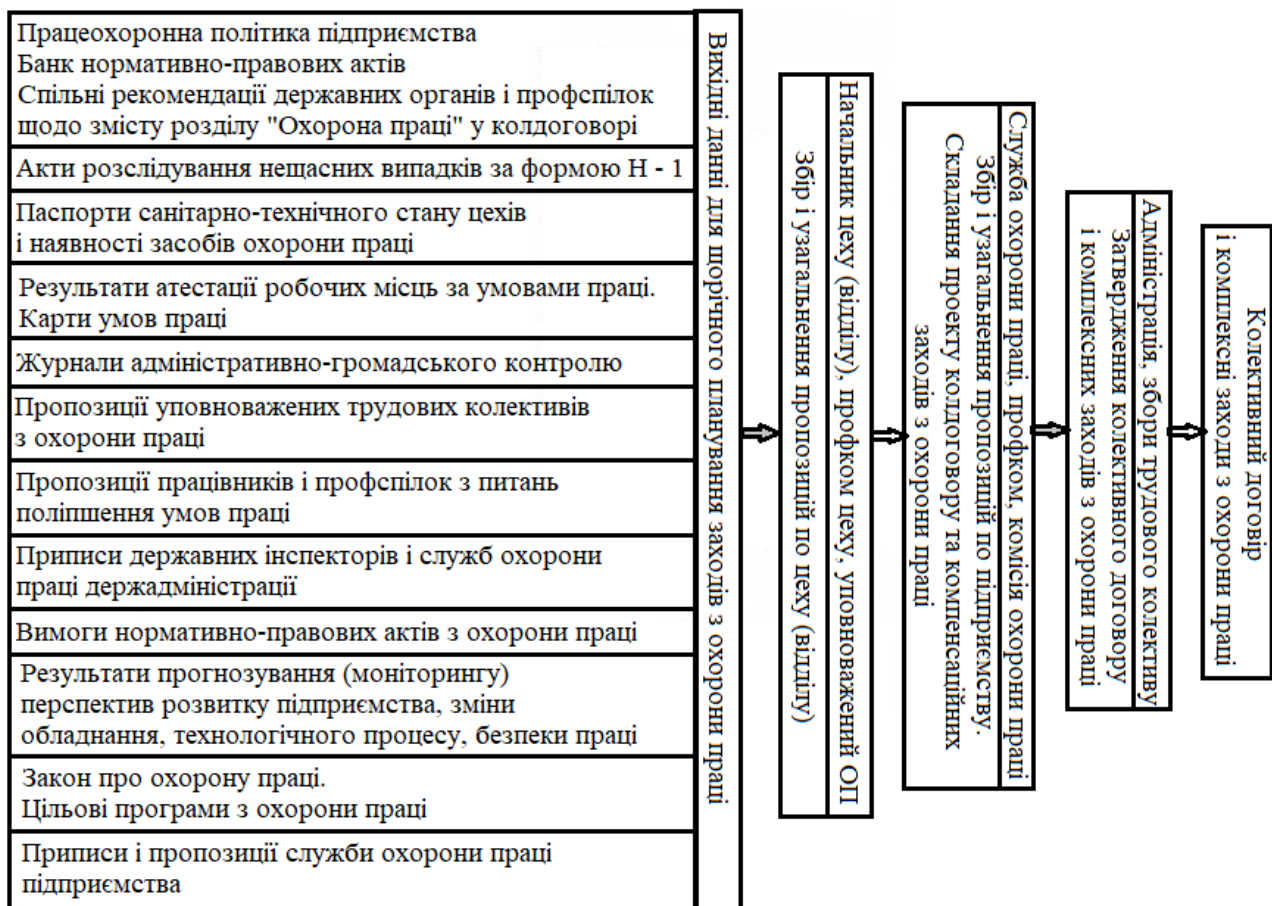


Рисунок 1.11 – Планування заходів з охорони праці

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 додержанням 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 дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі виборних органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за дотриманням 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 проектується, 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 дотриманням 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.

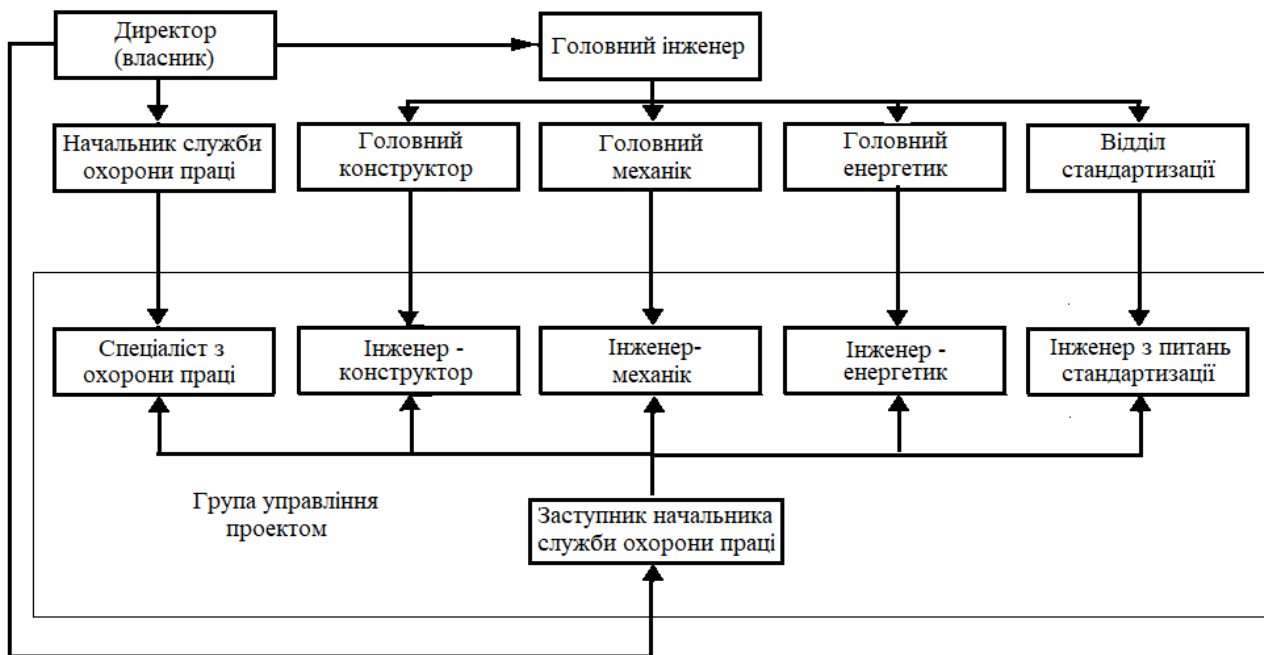


Рисунок 1.12 – Групи управління з проекту

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:

$$K_6 = 1 + K_n - K_3,$$

де K_6 – коефіцієнт безпеки праці підрозділу;

K_n – коефіцієнт підвищення;

K_3 – 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 спричиняють 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:

$$K_{\phi} = 1 - \sum K_z + \sum K_n.$$

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 проведenu 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 I; 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 вантажопідйомних 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 унеможливорює 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.

Розділ II ПРАКТИЧНІ РОБОТИ

Практична робота № 2.1 АНАЛІЗ І ОЦІНКА СТАНУ УМОВ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

2.1.1 Короткі теоретичні відомості

Аналіз і оцінка стану об'єкта управління є необхідними умовами успішного функціонування будь-якої системи. Вони необхідні для того, щоб на основі динаміки судити про зміни стану, про виконання цільових задач для вироблення ініціюючих мір, для стимулювання роботи. Це може бути зроблено тільки на основі комплексу цільових показників і критеріїв, їх чисельної оцінки і порівняння з заданими чи базовими значеннями. При виборі критеріїв варто виходити не тільки з погляду кількісної характеристики, але й з позицій соціальної й економічної значимості наслідків травматизму (професійних захворювань).

Задачею аналізу травматизму і професійних захворювань є встановлення причин і закономірностей, що привели (приводять) до їх виникнення. Це припускає обґрунтування його кількісних і якісних показників, тенденцій, а також динаміки подальшого розвитку з метою прогнозування і розробки організаційно-технічних мір, спрямованих на усунення причин, що породжують виникнення небезпечних ситуацій.

Для вирішення вказаних задач можуть використовуватися окремі методи аналізу. Однак найбільш повна картина може бути отримана при використанні сукупності **методів**, до яких відносяться:

- імовірісно-статистичні методи (статистичний, груповий, топографічний);
- детерміністські методи (мережне моделювання, монографічний, спостереження, анкетування, експертні оцінки).

Статистичний метод заснований на обробці методами математичної статистики даних про нещасні випадки за визначений період по окремих підрозділах (підприємству, у цілому по галузі) - аналіз актів за формою Н-1 і аркушів непрацездатності. Така обробка дозволяє встановити динаміку травматизму і виявити закономірності її зміни.

Груповий метод заснований на повторюваності нещасних випадків (однакові за обставинами, за характером ушкоджень та ін.). Це дозволяє визначити професії і роботи, на які приходить велика кількість нещасних випадків, виявити дефекти окремого виду виробничого устаткування, намітити шляхи і напрямки роботи з охорони праці.

Топографічний метод складається з вивчення причин нещасних випадків тільки за місцем події. Усі нещасні випадки систематично наносяться на план виробничої території умовними знаками, у результаті чого наочно позначаються ділянки і робочі місця, що вимагають особливої уваги, ретельного обстеження і вживання профілактичних заходів.

Монографічний метод. Вивченню піддається весь комплекс умов, у яких стався нещасний випадок: технологічні та трудові процеси, конструкції агрегатів, робоче місце, устаткування, кваліфікація працюючих, трудові прийоми, стомлюваність робітників та ін. Даний метод дозволяє враховувати також потенційні небезпеки.

Метод мережного моделювання застосовується при аналізі випадків травматизму, що є результатом дії декількох факторів. Модель будується від моменту травмування до подій, що йому передували, установлюється логічний зв'язок між явищами. Ці причинні зв'язки можуть мати різну форму: **послідовну** (коли одна причина викликає наступну і так далі, поки кінцева не приводить до нещасного випадку), **паралельну** (коли кілька послідовних зв'язків викликають одну загальну причину, що приводить до нещасного випадку), **кругову** (коли одна причина викликає наступну, кінцева збільшує першу і далі по колу, поки яка-небудь з цих причин не приведе до нещасного

випадку); **розгалужену** (коли один фактор є джерелом декількох причин, які, розвиваючись паралельно, викликають одну загальну причину, що приводить до нещасного випадку). Наведені форми причинних зв'язків у різних комбінаціях можуть створювати складні мережні моделі ситуацій, що викликали нещасні випадки.

Метод спостережень складається з огляду місця події, вимірі, фотографуванні, фізико-хімічних дослідженнях (проведення іспитів устаткування, виміри фізичних характеристик, концентрації шкідливих речовин, рівнів шуму і вібрацій, освітленості, радіоактивності).

Метод анкетування полягає в письмовому опитуванні працюючих. Цим методом встановлюються в основному причини психофізіологічного характеру.

Метод експертних оцінок полягає у винесенні суджень, на основі узагальненого досвіду та інтуїції фахівців. Для цього призначаються експерти з працівників, що займаються питаннями охорони праці тривалий час.

Ергономічний метод аналізу заснований на комплексному вивченні системи "людина - машина - виробниче середовище". Він передбачає аналіз відповідності визначених фізіологічних, антропометричних, психофізіологічних і психологічних (особистісних) якостей кожному виду трудової діяльності.

Поряд із зазначеними в практиці знаходять застосування інші методи: **антропологічний** (ілюструє значну поразку якого-небудь органа у робітників певної професії), **економічний** (розраховуються втрати, викликані травматизмом і професійними захворюваннями, визначається стратегія вкладень засобів у заходи щодо охорони праці), **метод прогнозування** (імовірнісна оцінка динаміки травматизму, виходячи зі сформованої ситуації, для прогнозування несприятливих факторів нових виробництв і розробки для них мір, що знижують ризик травмування).

Показники оцінки стану охорони праці чи рівня небезпеки виробництва з практичної точки зору повинні задовольняти таким **вимогам**:

- вірогідність;
- нескладна система обліку і простота розрахунків;
- можливість об'єктивного зіставлення охорони праці й рівня небезпеки підприємств і підрозділів із різним характером виробництва.

Розглянемо широко відомі показники виробничого травматизму. До них відносяться: коефіцієнт частоти K_q , коефіцієнт важкості K_m , показник загального травматизму (непрацездатності) K_n .

Коефіцієнт частоти травматизму K_q характеризує число нещасних випадків (НВ), що приходяться на 1000 працюючих за визначений час (рік, півроку, квартал):

$$K_q = \frac{1000 \cdot H}{P_{cp}}, \quad (2.1)$$

де H кількість травмованих (нещасних випадків) за визначений період часу, за винятком важких і смертельних НВ, для яких показники розраховуються окремо;

P_{cp} – середньосписочна кількість працюючих.

Коефіцієнт важкості травматизму K_m характеризує середню тривалість непрацездатності, що приходить на один НВ:

$$K_m = \frac{D}{H}, \quad (2.2)$$

де D – загальна кількість днів непрацездатності через травми.

Показник загального травматизму (коефіцієнт непрацездатності) K_n - це синтетичний показник, що враховує частоту і важкість нещасних випадків:

$$K_n = K_q \cdot K_m = \frac{D}{P_{cp}} \cdot 1000 \quad (2.3)$$

Ці показники використовують для звітності підприємств, обґрунтування вибору заходів щодо охорони праці, але вони недостатні, не є універсальними, тому що не враховують смертельні випадки і випадки з важкими наслідками.

Для оцінки стану травматизму використовують також *базовий* коефіцієнт $K_{баз}$:

$$K_{баз} = K_{т.б} \cdot K_{н.б} \cdot K_{у.д}, \quad (2.4)$$

де $K_{т.б}$ – коефіцієнт технічної безпеки (відношення кількості машин і устаткування, що цілком відповідає нормам охорони праці, до їх загальної кількості);

$K_{н.б}$ – коефіцієнт виробничої безпеки (відношення кількості працюючих, які виконують норми техніки безпеки і промислової санітарії, до середньосписочної кількості працюючих);

$K_{у.д}$ – коефіцієнт виконавської дисципліни (відношення кількості виконаних заходів щодо охорони праці до їх запланованої кількості за визначений час).

Розглянуті показники досить прості в розумінні і розрахунку, коректні, але вони не дають повного уявлення про стан і динаміку системи, про потенційну небезпеку (ризик) виробництва, як вихідні причини травматизму. Як показує досвід, особливість аналізу й оцінки стану охорони праці полягає в тому, що це не можна зробити на підставі одного показника. Тому доцільно використовувати **комплекс одиничних** (диференціальних) показників, у числі яких традиційно відомі і статистично коректні коефіцієнти частоти і важкості нещасних випадків (основні показники виробничого травматизму на підприємстві) і деякі інші, наведені в таблиці 2.1. Усі показники доцільно розподілити на дві групи:

- **оціночні** (використовують для оцінювання значення і динаміки показників, що характеризують стан охорони праці на різних рівнях, за визначений період);

- **аналітичні** (використовують для загального аналізу з метою вживання коригувальних заходів).

Таблиця 2.1 – Система показників для оцінки стану охорони праці й функціонування СУОП

№	Показники	Цільова задача
Оціночні показники		
Показники, що характеризують частоту нещасних випадків		
1	Кількість потерпілих у результаті нещасних випадків із утратою працездатності понад 1 робочого дня (нещасні випадки, які враховуються)	<i>min</i>
2	У тому числі кількість потерпілих зі смертельним результатом	<i>min</i>
3	Коефіцієнт частоти	<i>min</i>
4	Коефіцієнт частоти нещасних випадків зі смертельним результатом	<i>min</i>
5	Відносний коефіцієнт частоти нещасних випадків	<i>min</i>
6	Виробничий ризик	<i>min</i>
7	Якісна оцінка стану охорони праці в підрозділах підприємства (задовільний, незадовільний, у край незадовільний стан)	–
Показники, що характеризують важкість нещасних випадків		
8	Загальна кількість днів утрати працездатності	<i>min</i>
9	Коефіцієнт важкості	<i>min</i>
10	Відносний коефіцієнт (індекс) важкості смертельного травматизму	<i>min</i>
Аналітичні показники		
Показники, що характеризують частоту нещасних випадків		
1	Кількість потерпілих із утратою працездатності менше 1 робочого дня (нещасні випадки, що не враховуються)	<i>min</i>
2	Загальна кількість потерпілих (що враховуються і що не враховуються)	<i>min</i>
3	Загальний коефіцієнт частоти нещасних випадків	<i>min</i>
4	Коефіцієнт частоти приведений (на кінець року)	<i>min</i>
5	Кількість потерпілих (нещасних випадків, що враховуються) на 10 мільйонів робочих годин	<i>min</i>
6	Витрати на профілактичні заходи, які спрямовані на охорону праці (інвестиції)	<i>max</i>
7	Питомі витрати на заходи щодо охорони праці (на одного працюючого)	<i>max</i>
Показники, що характеризують одночасно частоту і важкість травматизму		
8	Загальний коефіцієнт травматизму	<i>min</i>

Розглянемо показники, що менше відомі.

Відносні коефіцієнти частоти і важкості нещасних випадків є відношенням коефіцієнтів частоти і важкості до їх базових значень. За **базове** значення коефіцієнтів можуть бути прийняті: середньостатистичні значення (наприклад, по галузі чи для підприємства при оцінці структурних підрозділів); найкращі, досягнуті за деякий період; плановані на перспективу (цільові); знайдені дослідними, теоретичними чи експертними методами; передбачені вимогами нормативних документів. Ці показники кількісно характеризують **ступінь виконання** поставлених задач, вони знайшли застосування при цільових методах керування. Оптимальним є значення рівне одиниці (фактичне значення показника дорівнює базовому). Якщо значення відносного показника менше одиниці, фактично стан системи вважається краще базового. Коли відносний показник більше одиниці, стан системи кваліфікується як гірший за базовий.

З погляду оцінки важкості травматизму важливе значення має **індекс** (відносний коефіцієнт) смертельного травматизму - відношення кількості нещасних випадків зі смертельним результатом до загальної кількості випадків травмування (потерпілих). Він дає дійсне уявлення про динаміку важкості травматизму.

Не викликає сумнівів необхідність застосування показника, що характеризує **сумарну частоту** випадків, не тільки які враховуються (з утратою працездатності більше одного робочого дня), але й усіх тих травм, що закінчилися відносно благополучно. Сам факт травмування важливий як попередження, як сигнал і вкрай необхідний для дослідження вихідних передумов при виробленні профілактичних мір.

Коефіцієнт частоти **приведений** може служити для оцінки можливого стану охорони праці на кінець року за наявністю нещасних випадків у першому кварталі, за півріччя, за 9 місяців. Основний сенс застосування цього показника полягає в тому, щоб прийняти попереджувальні коригувальні заходи.

Доцільно також використовувати показник, що характеризує небезпеку умов праці (виробничий **ризик** – **R**), який може (якщо не передбачена інша методологія) обчислюватися за формулою:

$$R = \frac{N_{p.m.n}}{N_{p.m}}, \quad (2.5)$$

де $N_{p.m.n}$ – кількість робочих місць, що не відповідають нормативним вимогам, а значить небезпечних для життя і здоров'я (визначається на підставі атестації);

$N_{p.m}$ – загальна кількість робочих місць на підприємстві (у підрозділі).

Аналіз ризику (чи ризик-аналіз) є необхідною умовою при прийнятті управлінських рішень і практичних мір у вирішенні задач попередження чи зменшення небезпеки виробництва.

Економічні показники важливі в умовах переходу від адміністративних до економічних методів регулювання і мотивації (точніше економіко-адміністративні, тому що цілком виключити дисциплінарний вплив неправильно і практично неможливо). Ці показники характеризують, з одного боку, той збиток, що наноситься підприємству в результаті нещасних випадків, з іншого, характеризують загальний обсяг витрат чи питомі витрати в розрахунку на одну людину, вкладені в заходи, які спрямовані на поліпшення умов праці.

Розглянутий **комплекс показників** дозволяє об'єктивно оцінювати стан і роботу в галузі охорони праці як на даному підприємстві, так і на інших; може бути використаний для впливу на підприємства й окремі структурні підрозділи всередині підприємств. Саме це дозволяє перевести систему в режим регулювання (керування). Перевага полягає також у простоті методів розрахунку показників, що не вимагають додаткових даних крім тих, які офіційно накопичуються, містяться у фінансових документах і за якими ведеться встановлена статистична звітність.

2.1.2 Приклади

Приклад №1. Визначити, на якому підприємстві робота щодо профілактики травматизму за останні 5 років була організована краще. Перше підприємство: кількість працюючих 400 осіб, за 5 років зафіксовано 10 нещасних випадків із загальним числом днів непрацездатності 22. Друге підприємство: кількість працюючих 2000 осіб, за 5 років зафіксовано 40 нещасних випадків із загальним числом днів непрацездатності 100. Оцінку навести на підставі річних показників травматизму.

Розв'язання задачі

Коефіцієнт частоти травматизму визначаємо за формулою (2.1):

$$K_{\text{ч}} = \frac{1000 \cdot H}{P_{\text{сп}}},$$

$$K_{\text{ч1}} = \frac{1000 \cdot 2}{400} = 5;$$

$$K_{\text{ч2}} = \frac{1000 \cdot 8}{2000} = 4,$$

де 2 та 8 – кількість травм за рік на першому та другому підприємстві.

Коефіцієнт важкості травматизму визначаємо за формулою (2.2):

$$K_{\text{м}} = \frac{Д}{H},$$

$$K_{\text{м1}} = \frac{22}{10} = 2,2;$$

$$K_{\text{м2}} = \frac{100}{40} = 2,5.$$

Коефіцієнт непрацездатності визначаємо за формулою (2.3):

$$K_n = K_q \cdot K_m.$$

$$K_{n1} = K_{q1} \cdot K_{m1} = 5 \cdot 2,2 = 11;$$

$$K_{n2} = K_{q2} \cdot K_{m2} = 4 \cdot 2,5 = 10.$$

Розрахунки показали, що на першому підприємстві частота травматизму більша, але важкість травм менша.

Приклад №2. Визначити відносні коефіцієнти частоти і важкості нещасних випадків на підприємстві, на якому кількість працюючих 2700 осіб, за рік зафіксовано 50 нещасних випадків із загальної кількістю днів непрацездатності 1220. За базове значення коефіцієнтів прийняти середньостатистичні значення по галузі: коефіцієнт частоти - 20,6 нещасних випадків за рік на 1000 робітників, коефіцієнт важкості - 16,8 днів на один нещасний випадок.

Рішення

Коефіцієнт частоти травматизму визначаємо за формулою (2.1):

$$K_q = \frac{1000 \cdot H}{P_{cp}} = \frac{1000 \cdot 50}{2700} = 18,5.$$

Коефіцієнт важкості травматизму визначаємо за формулою (2.2):

$$K_m = \frac{D}{H} = \frac{1220}{50} = 24,4.$$

Коефіцієнт непрацездатності визначаємо за формулою (2.3):

$$K_n = K_q \cdot K_m = 18,5 \cdot 24,4 = 451,4.$$

Відносні коефіцієнти частоти і важкості нещасних випадків є відношенням коефіцієнтів частоти і важкості до їх базових значень

$$K_{ч.в} = \frac{18,5}{20,6} = 0,9;$$

$$K_{т.в} = \frac{24,4}{16,8} = 1,4.$$

Розрахунки показали, що заходи з охорони праці в першу чергу повинні бути спрямовані на зменшення важкості травм.

2.1.3 Завдання для самостійної роботи

Задача №1. Визначити коефіцієнт частоти травматизму на об'єкті господарювання, де протягом року працювало в середньому 100 працівників, стався один нещасний випадок, у якому потерпіли дві особи, тимчасово втратили працездатність, відповідно, на 12 і 16 днів.

Задача №2. Визначити коефіцієнт важкості травматизму на об'єкті господарювання, де протягом року працювало в середньому 100 працівників, стався один нещасний випадок, в якому потерпіли дві особи і тимчасово втратили працездатність, відповідно, на 12 і 36 днів.

Задача №3. Визначити коефіцієнт частоти травматизму на об'єкті господарювання, де протягом року працювало в середньому 100 працівників, сталися два нещасні випадки, у яких потерпіли дві особи, які тимчасово втратили працездатність, відповідно, на 18 і 32 дні.

Задача №4. Визначити коефіцієнт частоти травматизму на об'єкті господарювання, де протягом року працювало в середньому 200 працівників,

сталися два нещасні випадки, у яких потерпіли дві особи, які тимчасово втратили працездатність, відповідно, на 20 і 22 дні.

Задача №5. Визначити коефіцієнт важкості травматизму на об'єкті господарювання, де протягом року працювало в середньому 300 працівників, сталися два нещасні випадки, у кожному із яких потерпіли по дві особи тимчасово втратили працездатність, відповідно, на 6, 18, 20 і 24 дні.

Задача №6. Визначити коефіцієнт частоти травматизму на об'єкті господарювання, де протягом року працювало в середньому 300 працівників, сталися два нещасні випадки, в яких потерпіли три особи, які тимчасово втратили працездатність, відповідно, на 18, 20 і 24 дні.

Практична робота № 2.2 ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СУОПР

Мета роботи: Ознайомлення з методами визначення економічної ефективності функціонування системи управління охороною праці.

2.2.1 Короткі теоретичні відомості

Економія від впровадження системи управління охороною праці E_c утворюється за рахунок кількох факторів і визначається по формулі

$$E_c = E_p + E_{ш} + E_{л} + E_n, \quad (2.6)$$

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;

$E_{л}$ – зниження собівартості від зменшення виплат за лікарняними листами;

E_n – зниження собівартості від зменшення збитків через плинність кадрів.

Економія фонду заробітної плати та відрахувань на соціальне страхування від зменшення захворювання і травматизму за рахунок підвищення продуктивності праці визначається за формулою:

$$E_p = B_p \cdot Z_{cp} \cdot \left(1 + \frac{П_{cp}}{100}\right), \quad (2.7)$$

де B_p – умовне звільнення робітників;

Z_{cp} – середньорічна основна і додаткова заробітна плата одного робітника, грн.;

$П_{cp}$ – відсоток відрахувань на соціальне страхування.

Зниження собівартості від зменшення виплат за ставками шкідливих професій і оплати додаткових відпусток:

$$E_{ш} = \Delta P \cdot \Phi \cdot (C_{ш} - C_n) \cdot \left(1 + \frac{П_{cp}}{100}\right), \quad (2.8)$$

де ΔP – кількість робітників, що переведені на нормальні умови праці;

Φ – річний ефективний фонд часу одного робітника, год.;

$C_{ш}$ – середня тарифна ставка (годинна) на шкідливих і важких роботах, грн./год.;

C_n – середня тарифна ставка для робіт з нормальними умовами праці, грн./год.

Зниження собівартості від зменшення виплат за лікарняними листами можна визначити наступним чином:

$$E_{л1} = \frac{З_{ср}}{\Phi_2} \cdot (Д_{н17} - Д_{н16}), \quad (2.9)$$

де $З_{ср}$ – середньорічна основна й додаткова заробітна плата одного робітника, тис. грн.;

$Д_{н16}$ – дні непрацездатності від захворювань, пов'язаних з виробництвом у 2016 році;

$Д_{н17}$ – дні непрацездатності від захворювань, пов'язаних з виробництвом у 2017 році;

Для повного обліку необхідно додати зниження збитків завдяки зменшенню витрат на стаціонарне та амбулаторне лікування.

$$E_{л} = E_{л1} + B_{стац} \cdot (Д_{стац16} - Д_{стац17}) + B_{амб} \cdot \Delta Д_{амб}, \quad (2.10)$$

де $B_{стац}$ – витрати на стаціонарне лікування (в середньому), грн. на день;

$Д_{стац16}, Д_{стац17}$ – дні стаціонарного лікування у 2016 та 2017 роках;

$B_{амб}$ – вартість амбулаторного лікування, грн. на день;

$\Delta Д_{амб}$ – зменшення кількості днів амбулаторного лікування.

Зниження собівартості від зменшення збитків через плинність кадрів визначають по формулі

$$E_n = З_n \cdot P_{зам}, \quad (2.11)$$

де $З_n$ – зменшення плинності кадрів робітників;

$P_{ам}$ – втрати на заміну звільненого й навчання нового робітника, грн.

2.2.2 Приклади

Приклад № 1. Розрахувати економічний ефект від успішного управління охороною праці для умовного підприємства. Дні відсутності через виробничо зумовлену захворюваність у 2016 році – 10031 днів, у 2017 році – 9615 днів.

Середньосписочна чисельність робітників у 2016 році – 947 робітників, а у 2017 – 914. Річний ефективний фонд робочого часу одного робітника склав у 2016 році 1819 годин, в 2017 – 1835 годин. Середньорічна основна і додаткова заробітна плата одного робітника 1886 грн., відсоток відрахувань на соціальне страхування становить 12 %. Заходи з охорони праці дали змогу в 2017 році поліпшити умови праці 64 працівникам, 35 з них поліпшили умови завдяки впровадженню СУОПР. Середня тарифна ставка (годинна) на шкідливих і важких роботах 0,62 грн./год., для робіт з нормальними умовами праці середня тарифна ставка становить 0,53 грн./год.

Рішення

Для визначення економії від зниження виробничо-зумовленої захворюваності треба знайти відсоток захворюваності $З$ (у робочих днях) по відношенню до робочого часу одного робітника в 2016 та 2017 роках:

$$З = \frac{Д \cdot 100}{Р \cdot \Phi}, \quad (2.12)$$

де $Д$ – дні відсутності через виробничо зумовлену захворюваність протягом року;

$Р$ – середньосписочна чисельність робітників;

Φ – річний ефективний фонд часу одного робітника, год.

$$З_{16} = \frac{10031 \cdot 8 \cdot 100}{947 \cdot 1819} = 4,70 \%;$$

$$З_{17} = \frac{9615 \cdot 8 \cdot 100}{914 \cdot 1835} = 4,58 \%.$$

При цьому умовне звільнення робітників:

$$B_p = \left(1 - \frac{100 - 3_1}{100 - 3_2}\right) \cdot P_1 \cdot 0,5, \quad (2.13)$$

де $3_1, 3_2$ – відсоток втрат робочого часу через захворюваність до і після впровадження СУОПР;

P_1 – середньосписочна чисельність робітників у 2016 році;

0,5 – коефіцієнт нерівномірності впровадження заходів з охорони праці.

$$B_p = \left(1 - \frac{100 - 4,70}{100 - 4,58}\right) \cdot 947 \cdot 0,5 = 1,83 \cong 2 \text{ роб.}$$

При умовному звільненні двох робітників економія фонду заробітної плати та відрахувань на соціальне страхування – E_p за рахунок підвищення продуктивності праці становить

$$E_p = B_p \cdot 3_{cp} \cdot \left(1 + \frac{\Pi_{cp}}{100}\right) = 2 \cdot 1886 \cdot \left(1 + \frac{12}{100}\right) = 4,22 \text{ тис. грн.}$$

2. Економія за рахунок переведення робітників, оплата яких здійснювалась за ставками робіт зі шкідливими умовами праці, у нормальні умови, формула (2.8):

$$E_{u1} = 35 \cdot 1835 \cdot (0,62 - 0,53) \cdot \left(1 + \frac{12}{100}\right) = 7,91 \text{ тис. грн.}$$

Крім економії з основної заробітної плати й соціального страхування, завдяки переведенню робітників зі шкідливих умов праці на нормальні, варто врахувати також зменшення оплати додаткових відпусток за роботу в шкідливих умовах, E_o (6 днів по 6,28 грн.).

$$E_o = 35 \cdot 6 \cdot 6,28 = 1,32 \text{ тис. грн.}$$

Сумарна економія від переведення робітників у нормальні умови праці завдяки заходам, що передбачені системою СУОПР:

$$E_{ш} = 7,91 + 1,32 = 9,23 \text{ тис. грн.}$$

Збиток, заподіяний підприємству профзахворюваннями і травматизмом.

Досвід показує, що матеріальні збитки підприємства понад чотири рази перевищують виплати за лікарняними листками. Враховуючи, що при травматизмі, який пов'язаний з виробництвом, виплати за лікарняними листками дорівнюють середній заробітній платі, можна прийняти (підприємство оплачує лікарняні до п'ять днів, решту – фонд страхування):

$$U_{cp} = B_{лн} K_1 = \frac{Z_{cp} \cdot K_1}{\Phi}, \quad (2.14)$$

де U_{cp} – середньоденний збиток підприємства;

$B_{лн}$ – витрати за лікарняними листками за один день непрацездатності;

K_1 – коефіцієнт, що враховує відносний розмір матеріального збитку при відомих витратах за лікарняними листками ($K_1 = 4,14$);

Z_{cp} – середньорічна основна і додаткова заробітна плата одного робітника, тис. грн.

$$E_{л1} = \frac{1,886}{227,4} \cdot (10031 - 9615) = 3,45 \text{ тис. грн.}$$

Для повного обліку необхідно додати зниження збитків завдяки зменшенню витрат на стаціонарне та амбулаторне лікування. Витрати на стаціонарне лікування в середньому становлять близько 6,0 грн. на день; вартість амбулаторного лікування – 0,81 грн. на день. Тоді за формулою (2.10):

$$E_{л} = 3,45 + 6 \cdot (2734 - 149) + 0,81 \cdot 183 = 4,34 \text{ тис. грн.}$$

Плинність кадрів на підприємстві за 2016 р. становила 21,1 %. Однак кількість осіб, які звільнилися через несприятливі умови праці, зменшилася і становила відповідно 6,96 % у 2016 році і 6,33 % – у 2017 році. Відсоток

зменшення плинності кадрів через поліпшення умов праці становить 0,63 %, тобто 6 робітників ($947 \cdot 0,63 = 5,96$).

Загальна економія від зниження плинності кадрів через поліпшення умов праці при витраті на заміну 1 звільненого робітника й навчання нового робітника 3500 грн. становить, формула (2.11):

$$E_n = 6 \cdot 3500 = 21000 \text{ грн.}$$

Сумарна економія від впровадження СУОПР на підприємстві становить:

$$E_c = 4,22 + 9,23 + 4,34 + 21,00 = 38,79 \text{ тис. грн.}$$

Величина річного економічного ефекту:

$$E = E_c - E_n \cdot K, \quad (2.15)$$

де K – одноразові витрати на розроблення і впровадження СУОПР;

E_n – нормативний коефіцієнт порівнювальної економічної ефективності.

Одноразові витрати на розроблення і впровадження СУОПР склали 24 тис. грн., нормативний коефіцієнт порівнювальної економічної ефективності для заходів з охорони праці становить 0,08. Тоді

$$E = 38,79 - 0,08 \cdot 24 = 36,87 \text{ тис. грн.}$$

Приклад № 2. Визначити розмір зростання продуктивності праці за рахунок зменшення витрат робочого часу - проведення заходів з охорони праці зменшили захворювання робітників на 10 %. Кількість явочних днів у році, яка приходить на одного робітника, складає 280 днів. До проведення заходів з охорони праці витрати робочого часу за рахунок захворювань на одного робітника складали 12 днів.

Рішення

Кількість робочих днів, яка приходить на одного робітника, до проведення заходів з охорони праці складала

$$280 - 12 = 268 \text{ днів.}$$

Витрати робочого часу за рахунок захворювань на одного робітника після проведення заходів складає

$$12 - \frac{12 \cdot 10}{100} = 10,8 \text{ днів.}$$

Кількість робочих днів, яка приходить на одного робітника, після проведення заходів складає

$$280 - 10,8 = 269,2 \text{ днів.}$$

Зростання продуктивності праці за рахунок зменшення витрат робочого часу можна визначити наступним чином:

$$\frac{269,2 - 268}{268} \cdot 100 = 0,5 \text{ \%}.$$

Таким чином, проведення заходів з охорони праці дозволило збільшити продуктивність праці на 0,5%.

2.2.3 Завдання для самостійної роботи

Задача № 1. Визначити розмір зростання продуктивності праці за рахунок зменшення захворюваності робітників на 32%. До проведення заходів з охорони праці витрати робочого часу на одного робітника складали 16 днів. Кількість явочних днів у році складає 240 днів.

Задача № 2. Навести аналіз виробничого травматизму в підрозділах підприємства на підставі відносних показників. Дані наведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 - Характеристика виробничого травматизму на підприємстві

Показник	Підрозділи підприємства					
	№1	№2	№3	№4	№5	№6
Кількість робітників	50	105	40	80	95	34
Кількість нещасних випадків за рік	2	5	3	5	4	2
Кількість днів непрацездатності	14	60	25	48	38	18

Практична робота № 2.3 МЕТОДИ ОЦІНКИ РИЗИКУ

Мета роботи: Ознайомлення з методами оцінки професійного ризику.

2.3.1 Короткі теоретичні відомості

Класична методика оцінки професійного ризику здійснюється за формулою (Британський стандарт BS-8800):

$$R = P \cdot S, \quad (2.16)$$

де R – професійний ризик;

P – ймовірність події;

S – тяжкість наслідків.

Нехай ймовірність події буде:

A – висока;

B – середня;

C – низька.

Тяжкість наслідків розподілимо таким чином:

I – аварія, загибель потерпілого;

II – важка травма;

III – легка травма.

Тоді категорія ризику буде:

5 – дуже високою;

4 – високою;

3 – середньою;

2 – низькою;

1 – дуже низькою (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Рівень ризику залежно від імовірності події та тяжкості наслідків

Тяжкість наслідків	Імовірність події		
	А висока	В середня	С мала
I. Велика	5 дуже високий ризик неприпустимий	4 високий ризик неприпустимий	3 середній ризик припустимий
II. Середня	4 високий ризик неприпустимий	3 середній ризик припустимий	2 низький ризик припустимий
III. Мала	3 середній ризик припустимий	2 низький ризик припустимий	1 дуже низький ризик припустимий

Із табл. 2.3 видно, що рівень ризику підвищується пропорційно збільшенню ймовірності події і тяжкості наслідків. На підставі цієї таблиці встановлюється категорія ризику, а за необхідності – вживаються запобіжні заходи.

Наприклад, столяр має намір розпиляти дошку на циркулярній пилі зі знятим огороженням. Це може призвести до порізу руки. Тяжкість наслідків – середня (II), ймовірність події – висока (A). За табл. 2.3 визначаємо категорію

ризик (4 – високий ризик, неприпустимий). Отже, запланована робота не може бути розпочата до встановлення огороження.

Така методика ідентифікації та оцінки професійного ризику може бути застосована для прийняття рішення про можливість розпочати будь-яку роботу або вжити заходів щодо зниження категорії ризику. Таким чином, здійснюється управління ризиком.

Карта оцінки ризику може бути додатком до Карт умов праці, які застосовуються для визначення пільг і компенсацій працівникам. Карта оцінки ризику є механізмом усунення небезпек на робочих місцях.

Оцінка професійного ризику повинна здійснюватися перед пуском обладнання, запровадження робочого місця в експлуатацію, а в подальшому – при змінах у конструкції обладнання, організації праці, технологічному процесі, у разі аварії чи травми працівника. Працівник повинен бути ознайомлений з результатами ідентифікації й оцінки категорії професійного ризику та з проведеними заходами щодо його зменшення.

Категорія ризику робочого місця визначається за найвищим його значенням по обстежених факторах. Наявність факторів III, IV класів у Kartі умов праці або порушення вимог інструкції з охорони праці підвищує категорію ризику на одиницю. За результатами оцінки ризику розробляються заходи щодо його зниження до припустимого рівня.

Граф оцінки ризику:

$$R = S \cdot E \cdot B \cdot P, \quad (2.17)$$

де R – ризик;

S – очікувана шкода;

E – експозиція небезпеки;

B – захист від небезпеки;

P – ймовірність дії небезпеки.

Згідно з опублікованими даними, параметри оцінки ризику будуть такими.

Очікуваний обсяг шкоди (S):

- S1 – легке ушкодження, або дискомфорт;
- S2 – тяжке, або незворотне, ушкодження однієї чи кількох осіб;
- S3 – загибель однієї особи;
- S4 – загибель кількох осіб.

Час дії, експозиція небезпеки на працівника (E):

- E1 – поодинокі, до частого виникнення, небезпеки;
- E2 – часті, до постійного виникнення, небезпеки.

Захист від небезпек (B):

- B1 – ефективний за виконання вимог безпеки;
- B2 – не дає ефекту.

Ймовірність виникнення небезпеки (P):

- P1 – дуже мала ймовірність;
- P2 – мала ймовірність;
- P3 – відносно велика ймовірність;

На рис. 2.1 наведено граф для визначення категорії ризику. Розглянемо приклад оцінки ризику за методикою *Risk score*.

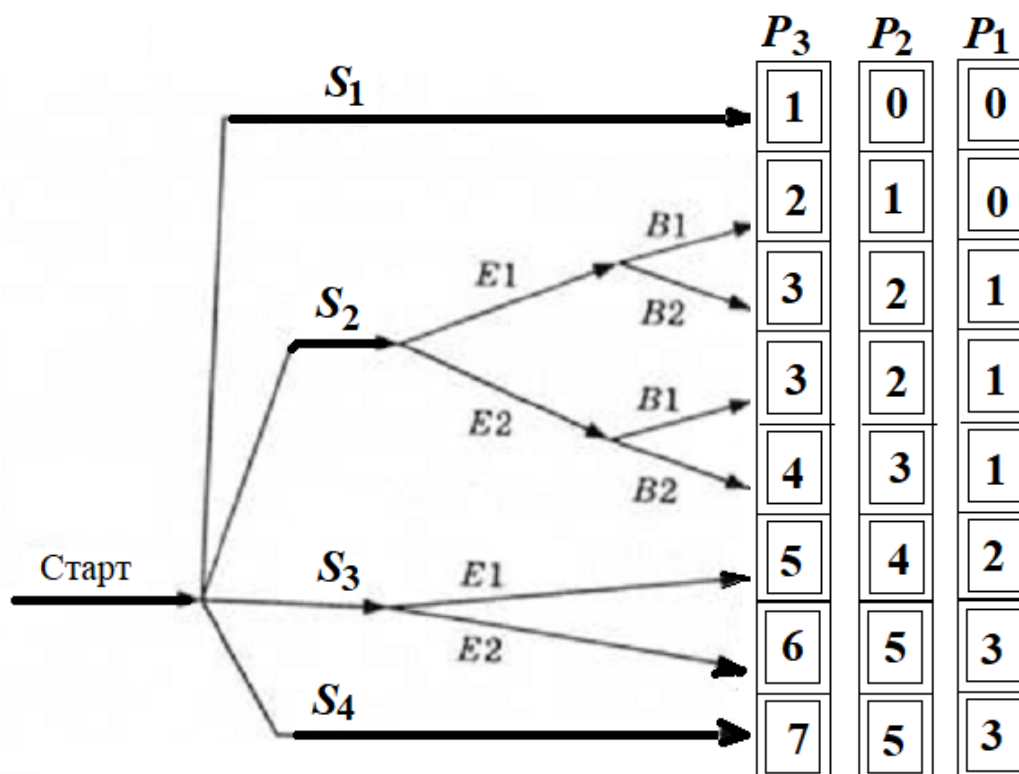
$$R = S \cdot E \cdot P, \quad (2.18)$$

де R – ризик;

S – потенційні наслідки небезпеки;

E – експозиція небезпеки;

P – ймовірність виникнення небезпеки.



Категорії ризику: [1] – [2] – низький; [3] – [5] – середній; [6] – [7] – високий.

Рисунок 2.1 – Граф для визначення категорії ризику

Згідно з опублікованими даними:

Таблиця 2.4 - Risk score – Потенційні втрати

Вартість	Втрати	Розмір витрат	
		людські втрати	матеріальні втрати
100	Велика катастрофа	Багато смертельних випадків	Понад 10 млн. дол.
40	Катастрофа	Декілька смертельних випадків	1 – 10 млн. дол.
15	Дуже велика катастрофа	Смертельний випадок	100 тис. – 1 млн. дол.
7	Великі	Тяжка травма	10 – 100 тис. дол.
3	Середні	Тимчасова втрата працездатності	1 – 10 тис. дол.
1	Малі	Мікротравма	До 1 тис. дол.

Таблиця 2.5 - Risk score – Експозиція

Вартість	Тривалість
10	Постійна
6	Часта (щоденна)
3	Спорадична (раз на тиждень)
2	Випадкова (раз на місяць)
1	Мінімальна (кілька разів на рік)
0,5	Зникаюча (раз на рік)

Таблиця 2.6 - Risk score – Ймовірність

Вартість	Величина,	Величина, %
10	Дуже ймовірно	50 (1 на 2)
6	Цілком можливо	10 (1 на 10)
3	Малоймовірно, але можливо	1 (1 на 100)
1	Тільки спорадично можливо	0,1 (1 на 1000)
0,5	Можливо уявити	0,01 (1 на 10 000)
0,2	Практично неможливо	0,001 (1 на 100 000)
0,1	Тільки теоретично можливо	0,0001 (1 на 1 000 000)

Таблиця 2.7 - Risk score – Приклад оцінки ризику

Параметр	Вартість	Кількість балів
Потенційні втрати	Один смертельний випадок	15
Експозиція	Спорадична (раз на тиждень)	3
Ймовірність	Малоймовірно, але можливо	1

$$R = 15 \cdot 3 \cdot 1 = 45.$$

Таблиця 2.8 - Risk score – Категорії ризику

№ з/п	Категорії ризику	Вартість [R]	Необхідні заходи
1	Помірний	$R < 20$	Жодних заходів не потрібно
2	Низький	$20 \leq R < 70$	Треба звернути увагу
3	Середній	$70 \leq R < 200$	Потрібні заходи
4	Високий	$200 \leq R < 400$	Необхідні негайні заходи
5	Дуже високий	$R \leq 400$	Потрібно припинити роботи

Методику *risk assessment code* можна записати формулою:

$$R = S \cdot P, \quad (2.19)$$

де R – ризик;

S – потенційні втрати;

P – ймовірність.

Таблиця 2.9 – Дані за методикою *risk assessment code*

SP	Неприпустимі	Небажані	Малі	Припустимі
Дуже ймовірно	4	4	3	2
Спорадично	4	3		1
Малоймовірно	4	2	1	1
Практично неможливо	3	1	1	1

На підставі опублікованих даних:

Таблиця 2.10 - Категорії професійного ризику

1	Ризик малий, жодних заходів не потрібно, але рекомендується проводити моніторинг небезпек
2	Необхідно проводити моніторинг і контроль ризику
3	Необхідно проводити моніторинг і контроль ймовірного ризику
4	Ризик повинен бути усунений або гарантовано контрольований

Ця остання методика дозволяє підприємству, залежно від матеріальних та інших можливостей, встановлювати категорії втрат.

Методика визначення втрат (матеріальних, середовища, людських, продукції) наведена в табл. 2.11:

Таблиця 2.11 – Визначення втрат

Втрати неприпустимі	— втрати матеріальні (понад 0,3 млн. дол.); — значне забруднення середовища; — смерть або тяжка травма працівника; — втрата продукції протягом трьох днів
Втрата небажана	— втрати матеріальні (понад 30 тис. дол.); — забруднення середовища; — втрата працездатності (понад 30 днів); — простій (понад 1 год.)
Мала втрата	— втрати матеріальні (від 300 до 30 тис. дол.); — підвищена емісія забруднень; — втрата працездатності (від 3 до 30 днів); — простій (до 1 год.)
Втрата припустима	— втрати матеріальні (до 300 тис. дол.); — забруднення середовища; — втрата працездатності до 2 днів; — дрібні неполадки

2.3.2 Приклади

Приклад 1. Оцінити виробничий ризик на підприємстві, загальна кількість робочих місць на якому складає 260. Проведення атестації робочих місць показало, що не відповідають нормативним вимогам 48 місць.

Рішення

Виробничий ризик на підприємстві R , що характеризує небезпеку умов праці, визначаємо за формулою

$$R = \frac{N_{p.m.n.}}{N_{p.m.}},$$

де $N_{p.m.n.}$ – кількість робочих місць, що не відповідають нормативним вимогам, а значить небезпечних для життя і здоров'я (визначається на підставі атестації);

$N_{p.m.}$ – загальна кількість робочих місць на підприємстві (у підрозділі).

$$R = \frac{48}{260} = 0,18.$$

Виробничий ризик на підприємстві можна оцінити як середній, але при цьому потрібно враховувати, до якої галузі по ступеню небезпеки відноситься підприємство.

2.3.3 Завдання для самостійної роботи

Задача №1. Оцінити виробничий ризик у галузі. Кількість робітників промисловості складає 5656 тисяч осіб, з них працюють в умовах, що не відповідають нормативним вимогам 1650 тисяч осіб. Кількість робітників транспорту складає 1124 тисяч осіб, з них працюють в умовах, що не відповідають нормативним вимогам 120 тисяч осіб.

РОЗДІЛ III САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТА

3.1 ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

Модуль 1

1. Які напрями роботи з охорони праці пропонує всесвітня організація охорони (ВООЗ) здоров'я?
2. Дайте визначення управління охороною праці. Мета створення та поняття системи управління охороною праці (СУОП).
3. Охарактеризуйте основні функції СУОП
4. В чому полягають функції роботодавця у СУОП?
5. Назвіть завдання системи управління охороною праці.
6. В чому полягають функції служби охорони праці на підприємстві.
7. Охарактеризувати об'єкт управління СУОП у галузі та на підприємстві.
8. Які критеріями ефективності СУОП ви знаєте?

Модуль 2

9. Охарактеризувати сутність менеджменту охорони праці.
10. Від яких факторів залежить ефективність функціонування системи управління охороною праці на підприємстві?
11. Охарактеризуйте сучасні підходи до управління охороною праці.
12. В чому полягає сутність управління охороною праці на підставі оцінки ризику.
13. Які підходи до управління охороною праці Ви знаєте?
14. Охарактеризуйте підхід ISRS (*International Safety Rating System*).
15. Охарактеризуйте підхід OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*).

16. В чому Ви бачите конкурентні переваги впровадження OHSAS 18001?
17. Охарактеризуйте ДСТУ OHSAS 18001:2010.
18. Мета прийняття стандарту OHSAS 18002. Принциповими змінами в редакції OHSAS 18002:2008.
19. Дайте визначення та охарактеризуйте інтегровану систему менеджменту (ICM).
20. Які внутрішні переваги дозволяє одержати організації створення ICM.
21. Які зовнішні переваги дозволяє одержати організації створення ICM.
22. Охарактеризуйте варіанти створення моделей інтегрованих систем менеджменту.
23. Порядок створення інтегрованих систем менеджменту.

Модуль 3

24. Вкажіть мету та вимоги міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007.
25. Охарактеризуйте методологію «Plan-Do-Check-Act» (PDCA).
26. Терміни і визначення у стандарті OHSAS 18001.
27. Вкажіть основні елементи системи управління охороною праці згідно з OHSAS.
28. Назвіть основні принципи політики підприємства щодо охорони праці.
29. Вкажіть, як здійснюється прогнозування стану та планування роботи з охорони праці на виробництві.
30. Надайте стисло характеристику оперативному та поточному плануванню заходів з охорони праці на підприємстві.
31. Навести основні положення теорії управління ризиком.
32. У чому полягає практичне значення управління персоналом та його сутність?

33. Етапи розроблення і подальшого вдосконалення системи управління охороною праці й ризиком на підприємстві.

34. Впровадження і функціонування СУОПР на підприємстві.

35. Мета, завдання, сутність етапу перевірки і корегування дій.

Модуль 4

36. Що може бути об'єктом аудиту?

37. Види аудиту та їх призначення.

38. Призначення внутрішнього аудиту.

36. Охарактеризувати особливості та методику проведення внутрішнього аудита з охорони праці.

37. Характеристика методики оцінки економічної ефективності СУОПР.

38. Сформулюйте шляхи підвищення ефективності охорони праці.

3.2 ПРИКЛАДИ ТЕСТІВ

1. Як називається сукупність правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних заходів і засобів, необхідних для забезпечення збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці?

- а) служба охорони праці;
- б) об'єкт управління СУОП;
- в) стандарт з гігієни та безпеки праці;
- г) система управління охороною праці;
- д) суб'єкт управління СУОП.

2. Як називаються умови праці на робочих місцях, діяльність функціональних служб і структурних підрозділів із забезпечення безпечних і нешкідливих умов на робочих місцях, виробничих ділянках, в цехах і на

підприємстві в цілому, ризики ушкодження здоров'я працівників підприємства внаслідок дії на них небезпек, які створюються виробничими процесами і устаткуванням?

- а) служба охорони праці;
- б) об'єкт управління СУОП;
- в) стандарт з гігієни та безпеки праці;
- г) система управління охороною праці;
- д) суб'єкт управління СУОП.

3. Як називаються 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?

- а) стандарт з гігієни та безпеки праці;
- б) система управління охороною праці;
- в) оцінка ризиків;
- г) аудит охорони праці.

4. Положення про службу охорони праці на підприємстві належать до:

- а) загальних законів України, що визначають основні положення про охорону праці;
- б) спеціальних законодавчих актів, що визначають основні положення про охорону праці;
- в) нормативних документів про охорону праці, що діють тільки в межах об'єкта господарювання.

5. Положення про комісію з питань охорони праці на підприємстві належать до:

- а) загальних законів України, що визначають основні положення про охорону праці;
- б) спеціальних законодавчих актів, що визначають основні положення про охорону праці;
- в) нормативних документів про охорону праці, що діють тільки в межах об'єкта господарювання.

6. На що направлена концепція управління охороною праці в Україні:

- а) на реалізацію положень конституції і законів, які забезпечують охорону життя і здоров'я працівників;
- б) створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- в) запровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління в галузі ОП;
- г) створення належних умов для формування у працівників свідомого ставлення до особистої безпеки і безпеки оточуючих.

7. Управління охороною праці це:

- а) підготовка, прийняття і реалізація правових і організаційних заходів, які спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі її діяльності;
- б) підготовка, прийняття і реалізація науково-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, які спрямовані на забезпечення життя, здоров'я і працездатності людини у процесі її діяльності;
- в) пункти а) та б) разом.

8. Необхідність визначення основних напрямків управління ОП зумовлена такими основними процесами:

- а) збільшенням рівня промислового виробництва в Україні після 2000 р.;
- б) збільшенням кількості працюючих;
- в) розвитком процесів роздержавлення, структурними змінами в економіці, утворенням нових форм і методів господарювання;
- г) проведення адміністративної реформи в Україні, перехід міністерств від галузевого принципу управління до функціонального; скороченням (ліквідацією) служб охорони праці і низькою ефективністю їх діяльності; інтеграцією України у світове співтовариство;
- д) пункти а), в), г) разом;

9. Метою впровадження Концепції управління ОП є:

- а) покращення санітарно-гігієнічних умов роботи працюючих;
- б) реалізація конституційних прав працівників на належні, безпечні і здорові умови праці;
- в) зменшення кількості працюючих;
- г) зменшення кількості аварій і нещасних випадків на виробництві.

10. Де найбільш повно відбито шляхи впровадження Концепції управління ОП в Україні:

- а) застосування економічних методів управління ОП;
- б) застосування адміністративних методів управління ОП;
- в) наукове забезпечення управління ОП;
- г) відсутність системи підготовки фахівців з ОП;
- д) пункти а) і в) разом.

11. Державна політика управління ОП ґрунтується на принципі:

- а) досягнення абсолютної безпеки працівників;
- б) досягнення такого рівня безпеки працюючих, який може собі дозволити суспільство на даний час;
- в) максимальної підготовки персоналу з техніки безпеки;
- г) пріоритетності життя людини відносно результатів виробничої діяльності;
- д) пріоритетності результатів роботи відносно здоров'я і життя людини.

12. Найбільш повно першочергові завдання у сфері управління ОП відбиті у пункті:

- а) вдосконалення і нормативно-правове укріплення системи державного управління ОП;
- б) збільшення кількості нормативно - правових актів з ОП;
- в) впровадження системи соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань;
- г) пункти а), б), в) разом;
- д) пункти а) та в).

13. До основних завдань управління ОП належать:

- а) опрацювання заходів щодо здійснення державної політики з ОП на регіональному і галузевих рівнях;
- б) організаційно-методичне керівництво на регіональному і галузевих рівнях;
- в) збільшення фінансування заходів з гігієни, техніки безпеки та виробничої санітарії;
- г) пункти а), б), в) разом;

д) пункти а) та б) разом.

14. Основні функції управління ОП це:

- а) організація і координація робіт у галузі ОП;
- б) облік, аналіз і оцінка показників стану умов та безпеки праці;
- в) збільшення фінансування заходів з гігієни, техніки безпеки і виробничої санітарії;
- г) пункти а), б), в);
- д) пункти а) та б).

15. Структура працезохоронного менеджменту це:

- а) управління безпекою праці;
- б) управління безпекою трудового процесу, управління безпекою життєдіяльності, управління силами Міністерства надзвичайних ситуацій;
- в) управління безпекою умов праці;
- г) управління безпекою трудового процесу та пункти а) і в).

16. Який пункт найбільш повно відбиває організаційно-гігієнічні завдання ОП та працезохоронного менеджменту:

- а) забезпечення гігієнічних умов праці;
- б) забезпечення виробничими, допоміжними і побутовими приміщеннями, а також санітарно-побутовими пристроями;
- в) забезпечення оптимального режиму праці і відпочинку;
- г) забезпечення лікувально-профілактичного обслуговування та пункти а), б), в) разом.

3.3 ЗАВДАННЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Мета контрольної роботи: розширити та закріпити теоретичні та практичні знання з дисципліни «Менеджмент та аудит систем управління охороною праці».

Контрольна робота виконується студентом в повному обсязі та у терміни згідно індивідуальному завданню, виданому викладачем.

Структура контрольної роботи складається таким чином: титульний лист, лист завдання, зміст, теоретична частина, розрахункова частина, список використаної літератури.

У теоретичній частині висвітлюється конкретне питання, що є в індивідуальному завданні. В розрахунковій частині наводяться розрахунки задач з повним описанням використаних формул. При розрахунках використовуються приклади, наведені в даному посібнику.

У список літератури входять тільки ті джерела, на які зроблені посилання по тексту контрольної роботи. Джерела розташовують у порядку появи посилань у тексті.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна:

1. Гогіташвілі, Г. Г. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами [Текст]: навч. посібник / Г. Г. Гогіташвілі, Є.-Т. Карчевські, В. М. Лапін. – К.: Знання, 2007. – 367 с. – Бібліогр.: с.330-332. – 700 прим. – ISBN 966-346-250-7 : (5 прим.)

2. Коваль, В. І. Управління охороною праці в промисловості [Текст]: навч. посібник для студентів ВНЗ / В. І. Коваль, В. А. Скороходов; Південнослов'ян. ін-т Київ. славістичного ун-ту. – К.: Професіонал, 2005. – 436 с. – Бібліогр.: с. 430 – 435. – 500 прим. – ISBN 966-8556-99-2. (1 прим.)

Додаткова:

1. Дементій, Л. В. Охорона праці в галузі [Текст]: Навч. посібник / Л. В. Дементій, Г. Л. Юсіна, Г. І. Чижигов – Краматорськ: ДДМА, 2006. – 296 с. – Бібліогр.: с. 286 – 292. – Предм. покажч.: с.293 – 296. – 100 прим. – ISBN 5-7763-1410-0.

2. Управління охороною праці[Текст]: Навч. посібник. / Ткачук К.Н., Мольчак Я.О., Каштанов С.Ф., Полукаров О.І., Ткачук К.К., Полукаров Ю.О., Стасюк В.М. - Луцьк: РВВ ЛНТУ, 2011. – 288 с. – Бібліогр.: с. 274 – 275. –100 прим. – ISBN 966-7760-75-8.

3. Охорона праці у галузі. Навч. посіб. для студентів спеціальностей гуманітарного профілю. / О.Г. Левченко, Д. В. Зеркалов, О. І. Полукаров, А. М. Гусев, О. Ю. Арламов, Г. В. Демчук.. / За ред. Д. В. Зеркалова. – К.: «Основа». 2014. – 384 с. – Бібліогр.: с. 380 – 381. – 100 прим. – ISBN 978-966-699-

Електронний ресурс

1. «Про охорону праці»: Закон України № 2694-XII від 14.10.1992 (Редакція станом на 20.01.2018) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
2. «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи»: Директива № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 (Редакція станом на 22.10.2008) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_b23
3. «Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці»: Наказ державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду) від 07.02.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uazakon.com/documents/date_bu/pg_gwwuxn.htm
4. «Типове положення про службу охорони праці» НПАОП 0.00-4.35-04: Наказ Держнаглядохоронпраці України № 255 від 15.11.2004 (Редакція від 14.04.2017) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04>
5. ДСТУ OHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://dnaop.com/html/34112/doc-%D0%94%D0%A1%D0%A2%D0%A3_OHSAS_18001_2010
6. ДСТУ OHSAS 18002:2015 Системи управління гігієною та безпекою праці. Основні принципи виконання вимог OHSAS 18001:2007 (OHSAS 18002:2008, IDT) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=64325
7. МОП-СУОП 2001 Керівництво з систем управління охороною праці (ILO-OSH 2001) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ebudget.mcfr.ua/npd-doc.aspx?npmid=94&npid=27659>

Підписано до друку . .2018.

Формат 60х84 1/32. Папір офсетний.

Умовн. друк. арк. . Наклад прим.

Замовлення №

Віддруковано друкарнею
Запорізької держаної академії
з оригінал-макету авторів

69006, м. Запоріжжя, пр. Соборний 226, РВВ

ЗДІА

Тел. 223-82-40