

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ
ТА ТЕХНОГЕННОЮ БЕЗПЕКОЮ**

Конспект лекцій
з дисципліни для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
за спеціальністю 015 «Професійна освіта (Охорона праці)»

Електронний ресурс

УДК 331.45(075.4)

Б 48

Рецензенти:

Анатолій Авдєєнко – д-р хім. наук, професор, завідувач кафедри хімії та охорони праці Донбаської державної машинобудівної академії;

Олег Юрченко – д-р хім. наук, професор, зав. кафедри хімічної метрології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, полковник МВС України.

*Затверджено до розміщення в мережі Інтернет рішенням Науково-методичної ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 10 від 21 травня 2025 року)*

Б 48 **Державне** управління охороною праці та техногенною безпекою : конспект лекцій з дисципліни для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 015 «Професійна освіта (Охорона праці)» [Електронний ресурс] / уклад. Л. В. Бакланова. – Харків : Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2025. – (PDF 120 с.)

У конспекті лекцій з дисципліни «Державне управління охороною праці та техногенною безпекою» наведено критерії оцінювання результатів навчання, шкалу оцінювання, тематичний план дисципліни, конспект лекцій з дисципліни, питання до іспиту і перелік літератури.

Конспект лекцій включає відомості щодо системи державного управління та державного нагляду за охороною праці, існуючу законодавчу базу у цій сфері, рекомендації МОП та державних органів нагляду і контролю України щодо сучасних ефективних систем управління охороною праці.

Видання призначене здобувачам денної та заочної форм навчання другого (магістерського) рівня вищої освіти інженерно-педагогічних спеціальностей.

УДК 331.45 (075.4)

© Харківський національний університет
імені В. Н. Каразіна, 2025

© Бакланова Л. В., уклад., 2025

ЗМІСТ

1	ВСТУП	5
2	Мета та завдання навчальної дисципліни	6
3	Критерії оцінювання результатів навчання	7
4	Шкала оцінювання з навчальних дисциплін	7
5	Програма навчальної дисципліни	8
6	КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ	9
	РОЗДІЛ 1. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	9
	Тема 1. Правові засади формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці	9
	1.1 Предмет навчальної дисципліни. Основні визначення. Термінологія	9
	1.2 Система законодавства в галузі охорони праці. Основні завдання та функції управління охороною праці	14
	1.3 Структура управління охороною праці	20
	1.4 Адаптація законодавства України до основних положень міжнародного законодавства щодо управління охороною праці	22
	1.5 Міжнародне співробітництво в сфері охорони праці	26
	Тема 2. Державне управління охороною праці	29
	2.1 Державний нагляд за станом охорони праці	29
	2.2 Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці	33
	2.3 Відомчий контроль з охорони праці на підприємствах. Служба охорони праці підприємства	35
	2.4 Комісія з питань охорони праці на підприємстві	38
	2.5 Нагляд та контроль у сфері страхування від нещасних випадків	40
	2.6 Центральні та регіональні органи управління охороною праці	51
	2.7 Управління охороною праці в галузі	63
	Тема 3. Управління охороною праці на підприємстві	72
	3.1 Основні положення організації охорони праці на виробництві	76
	3.2 Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві	78
	3.3 Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці	79
	3.4 Обов'язки працівників підприємства щодо виконання вимог охорони праці	82
	3.5 Навчання та перевірка знань з питань охорони праці	84
	3.6 Порядок та періодичність проведення інструктажів з охорони праці, стажування та допуск працівників до роботи	87
	3.7 Контроль за станом охорони праці і функціонуванням системи управління охороною праці на підприємстві	95
	Тема 4. Управління охороною праці у країнах Євросоюзу, США та Японії	98
	4.1 Управління охороною праці у країнах Євросоюзу	99
	4.2 Державне управління охороною праці у США	100
	4.3 Управління охороною праці в Японії	104
	РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ТЕХНОГЕННОЮ БЕЗПЕКОЮ	108

	Тема 5. Техногенна безпека. Надзвичайні ситуації техногенного характеру	108
	5.1 Основні поняття щодо техногенної безпеки. Прогнозування, попередження і ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного характеру	108
	5.2 Основні поняття щодо правил техногенної безпеки	109
	Тема 6. Техногенна безпека. Надзвичайні ситуації техногенного характеру	113
	6.1 Ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій	114
	6.2 Заходи для запобігання проникненню людини у небезпечну зону	115
7	ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ	117
8	ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	119

1. ВСТУП

Україна відноситься до тих держав де у Конституції закріплені права громадян на безпечні та здорові умови праці, так у ст. 43 Конституції України сказано: "Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці". Це ключове положення Конституції безумовно повинно визначити суть державної політики в галузі охорони праці, однією з основних складових якої повинно стати створення високоефективних систем управління охороною праці на виробництві.

Стаття 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скорочену тривалість роботи в нічний час.

Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права та обов'язки (ст. 57) й інші загальні права громадян, у тому числі право на охорону праці.

Для досягнення максимальної ефективності роботи охорони праці необхідна максимальна ефективність державного управління охороною праці. Ефективні системи управління охороною праці необхідно забезпечувати на державному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях.

Українське законодавство з охорони праці забезпечує застосування економічних важелів управління охороною праці.

При цьому в Україні приводиться у відповідність існуюче законодавство з законодавством країн ЄС та вимогами Міжнародної організації праці (МОП).

Техногенна безпека як сукупність дій по забезпеченню проектування, будівництва і експлуатації складних технічних пристроїв з дотриманням необхідних вимог безаварійної їх роботи і виконання екологічних умов стає все більш значущою у нашому житті. У всьому світі спостерігається феномен зростання числа нещасних випадків, аварій і катастроф, що пояснюється трьома причинами: з розвитком техніки небезпека росте швидше, ніж людська здатність протистояти їй; зростає ціна помилки; люди схильні звикати не тільки до небезпеки, а й до порушення правил. Тому управління техногенною безпекою має державне значення.

Головне призначення пропонованого конспекту лекцій з дисципліни «Державне управління охороною праці та техногенною безпекою» полягає в тому, щоб допомогти студентам – майбутнім фахівцям з охорони праці – оволодіти систематизованими науковими знаннями із державного управління охороною праці та техногенною безпекою.

Конспект лекцій розраховано на студентів, що вже вивчили дисципліни: «Безпека життєдіяльності», «Основи охорони праці».

Засвоєння студентами закладів вищої освіти дисципліни «Державне управління охороною праці та техногенною безпекою» дозволить їм ефективно і плідно працювати в державних органах управління охороною праці та техногенною безпекою, берігти життя і здоров'я працюючих, а також матеріальні цінності.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Мета навчальної дисципліни — формування у майбутніх фахівців даного профілю необхідного в їхній подальшій професійній діяльності рівня знань та умінь з державного управління охороною праці та техногенною безпекою, вміння самостійно виконати поставлене перед ним інженерне завдання в галузі забезпечення безпеки й поліпшення умов праці, а також, взаємодіяти з підприємствами, організаціями, науковими установами тощо з питань забезпечення безпеки та проведення відповідних досліджень.

Завдання дисципліни передбачає опанування знаннями, вміннями та навичками вирішувати професійні завдання з державного управління охороною праці та техногенною безпекою з обов'язковим урахуванням міжнародних та державних вимог щодо створення та функціонування системи управління охорони праці на рівні держави; створювати для громадян компоненти мотивації щодо посилення особистої відповідальності за забезпечення гарантованого рівня охорони праці та техногенної безпеки в межах науково-обґрунтованих критеріїв прийнятного ризику.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні

знати:

- вимоги міжнародних стандартів щодо охорони праці та техногенної безпеки;
- структуру і принципи та методи державного управління охороною праці в Україні та в розвинених країнах світу;
- структуру і принципи та методи державного управління техногенною безпекою в Україні та в розвинених країнах світу;
- особливості державного управління охороною праці та техногенною безпекою щодо найбільш небезпечних підприємств: АЕС, хімічних та металургійних підприємств, підприємств нафтогазового комплексу, сховищ відпрацьованого ядерного пального, сховищ радіоактивних та токсичних відходів;
- сучасні шляхи підвищення ефективності функціонування державного управління охороною праці та техногенною безпекою;
- загальні характеристики сучасних технологій та їхнього впливу на навколишнє середовище;
- основні протиріччя, що виникають між природними екологічними системами та виробництвом;
- основні причини виникнення комплексу глобальних екологічних проблем в Україні та світі в цілому;
- оптимальні шляхи вирішення конкретних глобальних та регіональних екологічних проблем;

вміти:

- використовувати у роботі принципи державної політики щодо охорони праці та техногенної безпеки;
- визначати, аналізувати та розв'язувати задачі дослідницького або інноваційного характеру у сфері охорони праці та техногенної безпеки;
- приймати ефективні рішення щодо охорони праці та техногенної безпеки у тому числі і у складних непередбачуваних умовах;
- ефективно управляти складними робочими процесами у сфері охорони праці та техногенної безпеки, у тому числі непередбачуваними та такими, що потребують нових стратегічних підходів; об'єктивно оцінювати результати діяльності персоналу та колективу планів реалізації політики держави щодо управління охороною праці техногенною безпекою;
- ідентифікувати та оцінювати рівні ризику щодо охорони праці та техногенної безпеки;
- аналізувати та оцінювати стан забезпечення цивільного захисту, техногенної та виробничої безпеки об'єктів, будівель, споруд, інженерних мереж
- здійснювати аналіз і синтез норм законодавства України з питань державного управління у сфері охорони праці, формулювати завдання управління охороною праці, реалізовувати державну політику та контроль в цій галузі.

3. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Якісні критерії оцінювання результатів навчання
90-100 балів («Відмінно»)	Здобувач/здобувачка демонструє високий рівень володіння теоретичним матеріалом, засвоєно матеріал в повному обсязі, вміє його застосовувати для вирішення практичних питань. Володіє термінами, логічно та послідовно викладає матеріал.
70-89 балів («Добре»)	Здобувач/здобувачка демонструє достатньо високий рівень володіння теоретичним матеріалом, але допускає окремі незначні помилки при логічному викладенні матеріалу, що, тим не менш, дозволяє вільно користуватися надбаними навичками на практиці, приймати відповідні рішення. Завдання-рішення приймаються з незначними помилками
50-69 балів («Задовільно»)	Здобувач/здобувачка демонструє засвоєння теоретичного матеріалу, але має неточності в розумінні окремих тем та питань, що ускладнює пошук вірних відповідей при прийнятті рішень-завдань. Допускає окремі помилки у визначені термінів.
0-49 балів («Незадовільно»)	Теоретичний зміст курсу не засвоєно, практичні навички відсутні.

4. ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№	Види робіт здобувача	Оцінка
1.	Робота на лекціях (конспект лекцій)	0-5
2.	Доповіді на практичних заняттях	0-35
3.	Активна робота на практичних заняттях (доповнення до доповідей на практичних заняттях)	0-10
4.	Виконання контрольної роботи для заочної форми навчання	0-10
5.	Складання іспиту	0-40
	Всього за навчальну дисципліну	0-100

5. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Розділ 1. Державне управління охороною праці

Тема 1. Правові засади формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці. Предмет навчальної дисципліни. Основні визначення. Спеціальна термінологія. Система законодавства в галузі охорони праці. Основні завдання та функції управління охороною праці. Структура управління охороною праці. Адаптація законодавства України до основних положень міжнародного законодавства щодо управління охороною праці. Міжнародне співробітництво в сфері охорони праці.

Тема 2. Державне управління охороною праці. Державний нагляд за станом охорони праці. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Відомчий контроль за охороною праці на підприємствах. Служба охорони праці підприємства. Комісія з питань охорони праці на підприємстві. Нагляд та контроль у сфері страхування від нещасних випадків. Центральні та регіональні органи управління охороною праці. Управління охороною праці в галузі.

Тема 3. Управління охороною праці на підприємстві. Система управління охороною праці (СУОП) на підприємстві. Головна мета СУОП підприємства. Суб'єкт управління і об'єкт управління. Основні функції управління охороною праці підприємства. Основні положення організації охорони праці на виробництві. Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві. Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці. Обов'язки працівників підприємства щодо виконання вимог охорони праці. Навчання та перевірка знань з питань охорони праці. Порядок та періодичність проведення інструктажів з охорони праці, стажування та допуск працівників до роботи. Контроль за станом охорони праці і функціонуванням системи управління охороною праці на підприємстві.

Тема 4. Управління охороною праці у країнах Євросоюзу, США та Японії. Управління охороною праці у країнах Євросоюзу. Державне управління охороною праці у США. Управління охороною праці в Японії.

Розділ 2. Державне управління техногенною безпекою

Тема 5. Техногенна безпека. Надзвичайні ситуації техногенного характеру. Прогнозування, попередження і ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного характеру. Основні заходи щодо збереження техногенної безпеки. Правила техногенної безпеки (наказ Міністра внутрішніх справ № 879 від 05.11.2018р.)

Тема 6. Надзвичайні ситуації техногенного характеру та їхні наслідки. Надзвичайні ситуації техногенного характеру.. Аварії на транспорті, на електроенергетичних системах, на комунальних системах життєзабезпечення, на промислових очисних спорудах, на гідротехнічних спорудах. Ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій. Заходи для запобігання проникненню людини у небезпечну зону

6. КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

РОЗДІЛ 1. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Тема 1. Правові засади формування та реалізації державної політики у сфері охорони праці.

1.1 Предмет навчальної дисципліни. Основні визначення. Термінологія

Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Управління в охороні праці – це процес впливу однієї особи на іншу відповідно до поставлених завдань. На цей процес впливають різні фактори. Фактор – це суттєва обставина у якомусь процесі або явищі.

Метою управління охороною праці є забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Система управління охороною праці (СУОП) – це сукупність суб'єкта та об'єкта управління, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.



Рис. 1.1 – Спрощена модель системи управління в охороні праці

У нашій країні передбачено управління охороною праці як на загальнодержавному, так і на регіональному, галузевому і виробничому рівнях. Загальні положення щодо управління охороною праці, порядок уведення в дію системи управління, основні функції та завдання управління викладені в Типовому положенні про систему управління охороною праці на державному, галузевому,

регіональному та виробничому рівнях.

Наприклад, на загальнодержавному (національному) рівні суб'єктом управління може бути кабінет міністрів, виконавчим органом – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (до грудня 2010 р.) – Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду /Держгірпромнагляд/. Назва, підпорядкованість і структура якого можуть змінюватись, так Кабінет Міністрів України ліквідував Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд) і передав його повноваження Державній службі України з питань праці (Держпраці). Відповідне розпорядження № 1021–р. від 30 вересня 2015 р. опубліковано на сайті Кабміну.

Об'єкти управління – діяльність галузевих міністерств, обласних та місцевих державних адміністрацій з забезпечення безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях.

На регіональному рівні суб'єктом управління може бути відповідна державна адміністрація, а об'єкт управління – діяльність підприємств, установ та організацій, що розташовані на території цього регіону, з забезпечення в них безпечних і здорових умов праці.

На галузевому рівні суб'єктом управління може бути відповідне галузеве міністерство, а об'єктами управління – діяльність підприємств, установ та організацій галузі з забезпечення в них безпечних і здорових умов праці.

Суб'єктом управління в СУОП підприємства (виробничий рівень), як правило, є роботодавець чи довірена ним особа, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП підприємства є діяльність структурних підрозділів і служб підприємства з забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та на підприємстві в цілому.

Система управління охороною праці (СУОП) підприємства є важливою частиною системи управління підприємством.

Система управління охороною праці (СУОП) підприємства – це частина загальної системи управління організацією охорони праці, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням навиробництві, а також небезпекам для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів із охорони праці ("Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення систем управління охороною праці", Держгірпромнагляд, від 7 лютого 2008 р.).

Для ефективної роботи СУОП необхідно приділяти значну увагу питанням стимулювання діяльності з охорони праці, що забезпечить зацікавленість працівників у створенні здорових і безпечних умов праці. Стимулювання передбачає як моральні та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань стосовно охорони праці або порушення вимог щодо охорони праці. До заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

Важливою складовою системи управління охороною праці є Фонд соціального

страхування України (ФСС), який забезпечує не тільки соціальний захист працюючих, але і здійснює постійний контроль за умовами праці, проводить профілактичні роботи зі зменшення рівня травматизму на виробництві, використовує економічні важелі впливу на роботодавців із метою покращення умов та охорони праці та ін.

Чинна на сьогодні в Україні система управління охороною праці побудована на принципі 100 % дотримання вимог НПАОП. Більш прогресивною є система управління охороною праці, в основу якої покладений стандарт OHSAS 18001 «Системи менеджменту охорони професійного здоров'я та охорони праці» та розроблений із урахуванням ДСТУ-П OHSAS 18001:2010«Системи управління безпекою та гігієною праці». Із 2021 р. вказаний стандарт замінює ISO 45000. 12 березня 2018 р. Міжнародна організація зі стандартизації – *International Organization for Standardization (ISO)* опублікувала міжнародний стандарт ISO 45001:2018 *Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use* (Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування).

ISO 45001 — це новий міжнародний стандарт у сфері професійної безпеки та здоров'я (OH&S), який має на меті впровадження системи профілактики нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, інцидентів тощо, збереження життя і здоров'я працівників, скорочення витрат на сплату штрафів, виконання приписів наглядових органів у галузі охорони праці, ведення бізнесу більш ефективним шляхом зниження не виробничих втрат (на ліквідацію наслідків аварій та інцидентів, сплату штрафів і реалізацію приписів), покращення іміджу компанії як соціально орієнтованої і та ін.

Стандарт призначений для впровадження організаціями будь-якого розміру та сфери діяльності. Усі його вимоги добре інтегруються з процесами управління організацією. Відповідно до цих стандартів система управління охороною праці будується на принципі добровільного дотримання вимог охорони праці, виходячи з законодавчо встановленого припустимого рівня ризику для життя і здоров'я працюючих. Загальний підхід, який використовується у таких системах управління, полягає в тому, що прийняття конкретного рішення базується на оцінці ризику, і називається *ризик-орієнтованим підходом (РОП)*.

Концептуально РОП складається з двох елементів – оцінки й управління ризиком. *Оцінка ризику* – це аналіз виникнення і масштабів ризику в конкретній ситуації. *Управління ризиком* - аналіз ситуації і розробка рішень, спрямованих на зведення ризику до прийняттого мінімуму. Концепція РОП деякою мірою протилежна тому підходу, при якому необхідність і можливість досягнення кращого результату диктується жорсткою системою нормативів, правил, стандартів, але вона дає можливість раціонально використовувати кошти, спрямовані на охорону праці. РОП почав з'являтися в розвинених країнах 20...25 років тому. Він великою мірою відповідає економічним інтересам підприємства і тому більше може зацікавити підприємців.

Основним питанням теорії та практики охорони праці, в тому числі й управління охороною праці, є питання підвищення рівня безпеки. Порядок пріоритетів при розробці будь-якого проєкту вимагає, щоб уже на перших стадіях розробки продукту або системи у відповідний проєкт, наскільки це

можливо, були включені елементи, що виключають потенційну небезпеку. На жаль, це не завжди можливо. Якщо виявлену небезпеку неможливо виключити повністю, необхідно знизити імовірність її появи до припустимого рівня шляхом вибору відповідного рішення. Досягти цієї мети можна кількома шляхами. Це може бути повна або часткова відмова від робіт, операцій і систем, які мають високий ступінь небезпеки; заміна небезпечних операцій іншими – менш небезпечними; удосконалення систем та об'єктів або застосування відповідних технічних чи організаційних заходів.

Кожен із зазначених напрямів має свої переваги і недоліки, тому часто задалегідь важко сказати, який з них кращий. Як правило, для підвищення рівня безпеки завжди використовується комплекс цих заходів і засобів. Для того щоб надати перевагу конкретним заходам і засобам або певному їх комплексу, необхідно мати кількісну оцінку безпеки чи небезпеки. Саме такою *кількісною оцінкою небезпеки є ризик*, який є невід'ємною частиною таких понять, як «безпека» та «небезпека».

Терміни та визначення основних понять з охорони праці наведено у Національному стандарті України ДСТУ 2293-2014 (*Occupational safety and health. Terms and definitions of fundamental conceptions*), чинному від 01 травня 2015 р.

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в трудовому процесі (Закон України «Про охорону праці» та ДСТУ3138).

Система управління охороною праці – складник загальної системи управління галуззю, об'єднанням підприємств, підприємством, установою, організацією, що сприяє запобіганню нещасним випадкам (на виробництві) і професійним захворюванням, установлює політику, цілі охорони праці та способи їх досягнення, охоплює комплекс заходів, спрямованих на виконання вимог законодавства про охорону праці.

Аудит охорони праці – документально оформлений системний, незалежний процес об'єктивного обстеження та оцінювання системи управління охороною праці для встановлення її відповідності вимогам актів законодавства та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

Державний нагляд за охороною праці – діяльність спеціально уповноважених центральних органів виконавчої влади стосовно контролю додержання вимог законодавства про охорону праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці – правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи щодо охорони праці, обов'язкові для виконання.

Ризик – комбінація ймовірності заподіяння шкоди і тяжкості цієї шкоди [*прийнятний* або *допустимий* ризик] – зменшений до такого рівня, який галузь, об'єднання підприємств, підприємство, установа, організація можуть допустити, ураховуючи її легальні обов'язки та власну політику у сфері охорони праці.

Захисний захід – захід, який вживають для зменшення професійного ризику через застосування безпечніших виробничих і технологічних процесів, конструкцій устаткування, захисних пристроїв, засобів індивідуального захисту. Поняття ризику є одним із ключових в охороні праці, тому дуже важливо знати

його значення і вміло застосовувати. Зараз існує і використовується кілька його трактувань або значень. Ми, не замислюючись, говоримо такі фрази: "Ця робота пов'язана з ризиком", "Якщо працівник використовує несправний інструмент, у нього є ризик зазнати травми", "Підприємець, що розпочав справу, ризикує на мільйон гривень".

У кожному з цих випадків термін «ризик» має різне трактування. У першому випадку слово «ризик» є синонімом слова «небезпека»; у другому «ризик» розуміється як імовірність появи несприятливої події, наприклад, травми, загибелі, аварії; а у третьому – потенційна шкода, яка може бути зроблена несприятливою подією.

Безпечність виробничого процесу – властивість виробничого процесу відповідати вимогам безпеки під час проведення його в умовах, установлених нормативною документацією.

Безпечність виробничого обладнання – властивість виробничого обладнання відповідати вимогам охорони праці під час монтажу (демонтажу) й експлуатації в умовах, установлених нормативною документацією.

Умови праці – сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків.

Безпечні умови праці – стан умов праці, при яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів усунуто, або вплив шкідливих виробничих факторів не перевищує допустимих значень.

Рівні безпечності виробничого обладнання, технологічних процесів та умов праці визначаються з урахуванням існуючих методичних рекомендацій.

Промислова безпека – безпека від аварій на виробничих об'єктах і наслідків цих аварій.

Вимоги охорони праці – вимоги, встановлені актами законодавства, нормативними і проєктними документами, правилами та інструкціями, виконання яких забезпечує безпечні умови праці та регламентує поведінку працівника.

Безпечність промислової продукції – властивість продукції забезпечувати і зберігати протягом певного терміну експлуатації рівень безпеки персоналу, людського оточення і довкілля у межах, обумовлених вимогами чинних нормативних актів та досягнутим науково-технічним рівнем.

Промислова продукція підвищеної небезпеки – машини, механічне обладнання, технічні системи (комплекси) та інші технічні засоби праці, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю чи майну або довкіллю.

Культура безпеки – кваліфікаційна і технологічна підготовка осіб, для яких гарантування безпеки потенційно небезпечного об'єкта є пріоритетною метою та внутрішньою потребою, що зумовлює самоконтроль і самоусвідомлення відповідальності під час виконання робіт, що впливають на рівень безпеки.

Професійний відбір – сукупність заходів, метою яких є відбір осіб для виконання певного виду трудової діяльності за їхніми професійними знаннями, анатоמו-фізіологічними і психологічними особливостями, станом здоров'я та віком.

1.2 Система законодавства в галузі охорони праці. Основні завдання та функції управління охороною праці

Охорона праці базується на законах та інших нормативно-правових актах, які є основним джерелом зовнішньої інформації, що надходить до СУОП. Як суб'єкт, так і об'єкт системи управління визначаються її рівнем.

У ст. 43 Конституції України сказано: "Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці". Це ключове положення Конституції безумовно повинно визначити суть державної політики в галузі охорони праці, однією з основних складових якої повинно стати створення вискооефективних систем управління охороною праці на виробництві.

Стаття 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скорочену тривалість роботи в нічний час.

Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права та обов'язки (ст. 57) й інші загальні права громадян, у тому числі право на охорону праці.

Законодавство України про охорону праці складається з Кодексу законів про працю України, Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про охорону здоров'я», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про пожежну безпеку», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та інших.

Нормативно-технічну базу охорони праці складають нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП[□]) та нормативні (локальні) акти про охорону праці окремих підприємств. До цієї групи нормативних актів входять правила, ОСТи, норми, положення, статuti, інструкції, керівництва, вказівки, рекомендації.

Основні завдання та функції управління охороною праці

Будь-яка система управління, в тому числі і СУОП, передбачає відповідні функції та завдання управління для досягнення поставленої мети (в галузі охорони праці – це забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці). Основні функції та завдання управління в структурі СУОП представлені на рис. 1.2. До основних функцій управління охороною праці (УОП) належать: прогнозування і планування робіт із охорони праці; організація та координація робіт із охорони праці; стимулювання роботи по вдосконаленню охорони праці; облік показників, аналіз та оцінка стану умов і охорони праці; контроль за станом охорони праці та функціонуванням УОП. Основні завдання управління охороною праці можна сформулювати коротко – забезпечення дотримання вимог НПАОП щодо безпеки умов праці та безпеки технологічних процесів і

впровадження національної концепції розвитку в сфері управління охороною праці.

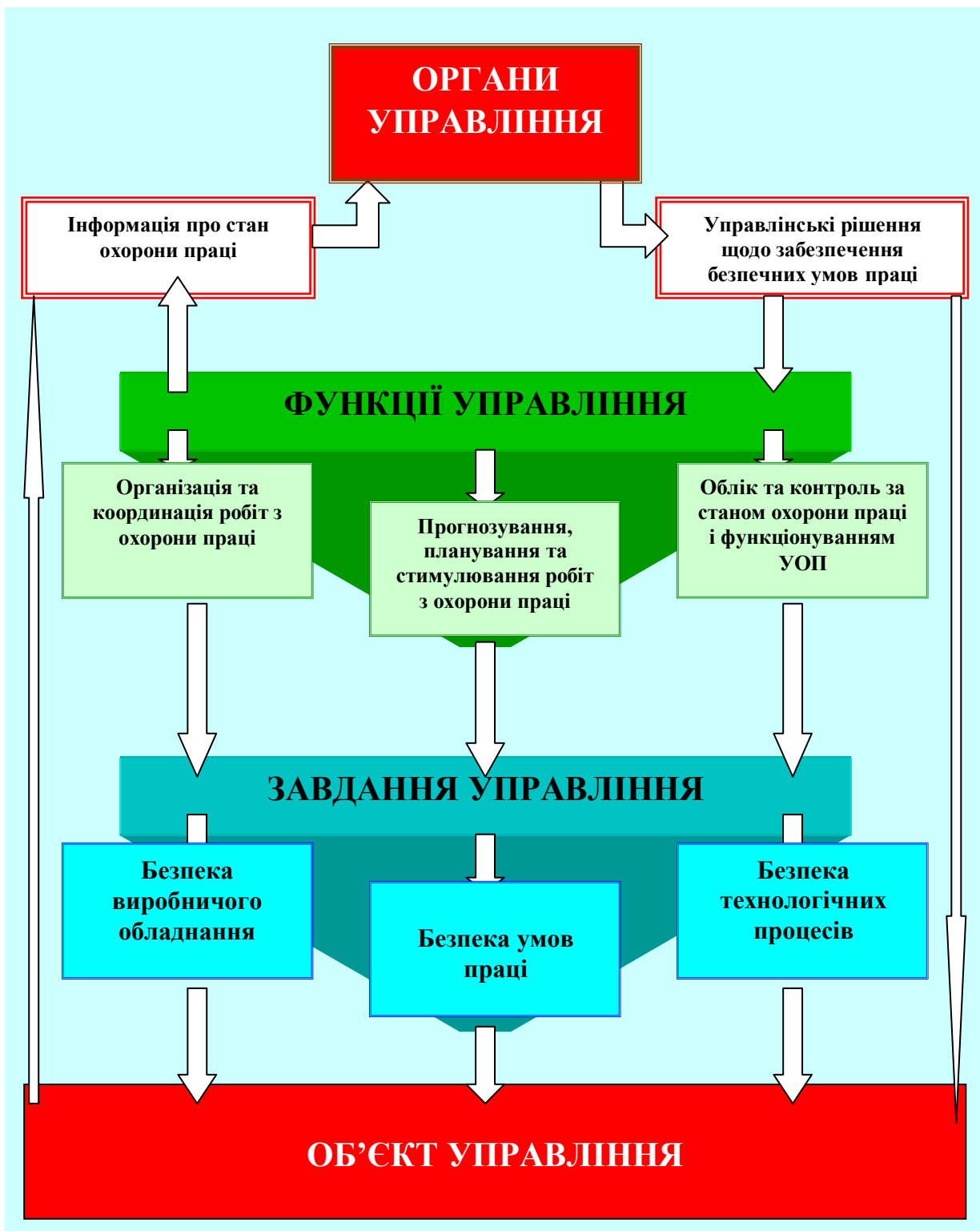


Рис 1.2. Основні функції та завдання управління в структурі СУБП

Розшифровка цих завдань включає:

- *опрацювання заходів щодо впровадження національної концепції розвитку в сфері управління охороною праці на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях;*
- *удосконалення нормативної бази з питань охорони праці, організаційно-методичного керівництва та інформаційного забезпечення;*
- *навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;*
- *забезпечення безпечності технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;*
- *професійний добір працівників з окремих професій;*
- *нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;*
- *забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального захисту;*
- *забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;*
- *організація лікувально-профілактичного обслуговування;*
- *підвищення соціального захисту працюючих (обов'язкове страхування працівників від нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві);*
- *стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;*
- *впровадження позитивного світового досвіду у сфері охорони праці.*

Функція прогнозування та планування роботи з охорони праці, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в системі управління охороною праці на виробництві. Планування роботи з охорони праці на виробництві поділяється на перспективне, поточне та оперативне.

Перспективне планування вміщує найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові заходи, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розроблення комплексного плану щодо покращення стану охорони праці.

Поточне планування здійснюється у межах календарного року через розроблення відповідних заходів у розділі "Охорона праці" колективного договору.

Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі по підприємству, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів, як додатку до наказу.

Процес планування заходів з охорони праці, як і реалізація будь-якої іншої управлінської функції, повинен здійснюватися в три етапи:

1 – оцінка ситуації чи стану об'єкта управління (оцінка стану охорони праці і виробничого середовища на підприємстві);

2 – пошук шляхів і способів впливу на ситуацію (визначення варіантів заходів, які можуть вплинути на стан охорони праці);

3 – вибір і обґрунтування оптимального способу дій для поліпшення ситуації (визначення раціонального переліку заходів із охорони праці для включення їх у план чи колективний договір).

Застосовуючи РОП, визначають пріоритети виявлених невідповідностей, тобто черговість усунення встановлених порушень у залежності від їх вагомості, можливих негативних наслідків і очікуваної частоти проявів цих наслідків у вигляді травм чи профзахворювань.

Функція УОП щодо організації та координації робіт передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, що приймають участь в процесі управління, а також прийняття та реалізацію управлінських рішень.

Глибоко помилковою є думка, яку, на жаль, ще дуже часто можна почути, що робота з охорони праці є прерогативою лише служб охорони праці. Налагодження функціонування СУБП на виробництві необхідно починати перед усім із аналізу функціональних обов'язків всіх посадових осіб підприємства і, якщо необхідно, відповідного їх коригування з метою усунення прогалин та непотрібного дублювання. Неналежне виконання своїх обов'язків, наприклад, службою постачання при закупівлі обладнання може обернутись травмою для будь-якого робітника підприємства.

Облік, аналіз та оцінка показників охорони праці спрямовані (відповідно до одержаної інформації) на розробку та прийняття управлінських рішень керівниками усіх рівнів управління (від майстра дільниці до керівника підприємства). Суть даної функції полягає у системному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин недотримання вимог НПАОП, а також причин невиконання планів із охорони праці з розробкою заходів, направлених на усунення виявлених недоліків. Аналізуються матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання; результати всіх видів контролю за станом охорони праці; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху (на дільниці); матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання тощо. В результаті обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці, а також по стимулюванню діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники з охорони праці.

Контроль за станом охорони праці та функціонуванням УОП забезпечує дійове управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об'єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі

регулярного та об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління.

До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУБП підприємства відносяться: оперативний контроль; відомчий контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Крім цих видів контролю, існує відомчий контроль вищих господарських органів, державний нагляд та громадський контроль за охороною праці, які розглядаються окремо.

Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками. При цьому служба охорони праці контролює виконання вимог охорони праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, але можливість його ефективного функціонування обумовлена наявністю співробітництва та взаєморозуміння між роботодавцем і профспілками підприємства. Цей контроль проводиться на кількох (як правило, трьох) рівнях. На першій ступені контролю начальник виробничої ділянки (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій ділянці. На другій ступені - начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два-чотири рази в місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком. На третій ступені контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третьої ступені контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

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

Стимулювання діяльності з охорони праці спрямовано на створення зацікавленості працівників в забезпеченні здорових та безпечних умов праці. Стимулювання передбачає як моральні та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань стосовно охорони праці або порушення вимог щодо охорони праці. До числа заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану роботу, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці тощо.

У системі управління охороною праці дуже важливою складовою є забезпечення органів державного управління охороною праці та служб охорони праці підприємств, установ та організацій кваліфікованими спеціалістами з питань охорони праці різних кваліфікаційно-освітніх рівнів.

Кваліфікація та обізнаність працівників із питань охорони праці є тим самим запобіжником, який дозволяє уникнути ризику отримання виробничої

травми чи професійного захворювання на виробництві. Саме тому в процесі реформування державного управління охороною праці одним з найбільш пріоритетних напрямів є підвищення рівня знань працівників з цих питань.

Навчання працівників із питань охорони праці потребує:

- подальшого удосконалення навчальних програм з питань охорони праці, впровадження нових форм і методів навчання з використанням світового досвіду;

- відновлення та подальшого удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів й інспекторів із охорони праці і працівників системи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці та ФССНВ;

- розроблення та реалізації комплексу заходів щодо визначення пріоритетних питань у навчальних програмах із урахуванням новітніх досягнень у галузі науки та техніки щодо створення безпечних умов праці в існуючих галузях виробництва.

Інформаційне забезпечення з питань охорони праці повинно здійснюватися органами управління охороною праці на всіх рівнях (державному, галузевому, регіональному та виробничому) із залученням сучасних інформаційних технологій, при цьому воно потребує постійного удосконалення шляхом вивчення та поширення світового та вітчизняного досвіду щодо пропаганди безпечних методів та засобів праці.

Забезпечення безпечності виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель та споруд за рахунок зниження ризиків вимагає:

- удосконалення нормативної бази, що регламентує безпечність виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель і споруд, і її приведення у відповідність до вимог ЄС;

- удосконалення порядку здійснення експертизи виробничого устаткування, технологічних процесів, будівель і споруд на їх відповідність вимогам безпеки з урахуванням існуючих міжнародних норм;

- розробки заходів щодо виведення з експлуатації морально застарілого і фізично зношеного виробничого устаткування, аварійних будівель, споруд тощо.

Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту потребує:

- постійного контролю за забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту;

- сприяння поширенню інформації щодо розробки нових видів засобів індивідуального захисту та забезпечення інспекторського складу сучасними зразками цих засобів із метою пропаганди їх використання;

- перегляду норм забезпечення працівників засобами індивідуального захисту з урахуванням появи нових професій, видів робіт і технологій;

- можливості використання як вітчизняних засобів індивідуального захисту, так і тих, що мають відповідні міжнародні сертифікати.

Підвищення соціального захисту працюючих вимагає обов'язкового страхування працівників від нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві, і це є прерогативою Фонду соціального страхування від

нешасних випадків на виробництві (ФССНВ), який є однією з основних складових частин існуючої системи управління охороною праці в Україні. Беручи участь у реалізації державної політики в галузі охорони праці та соціального захисту людей праці, ФССНВ:

- застосовує диференціацію страхових тарифів у залежності від класу професійного ризику виробництв, рівня травматизму та стану охорони праці на підприємствах;
- проводить профілактичні заходи щодо зменшення травматизму та професійних захворювань на виробництві, в тому числі доставку нормативно-правової літератури з питань охорони праці на підприємства, навчання працівників безпечним умовам праці тощо;
- повністю відшкодовує збитки, які нанесені здоров'ю працівника на виробництві, також виплачує йому або членам його сім'ї одноразову грошову допомогу, компенсує втрачений заробіток за період непрацездатності, виплачує пенсію у разі часткової втрати працездатності, а також пенсію членам сім'ї у разі смерті потерпілого;
- організує лікування потерпілих, їх перекваліфікацію, працевлаштування осіб із відновленою працездатністю;
- надає допомогу інвалідам у вирішенні соціально-побутових питань, організує їх участь у громадському житті тощо.

1.3 Структура управління охороною праці

Управління охороною праці (УБП) умовно має три основних центри, які саме і здійснюють комплексне управління охороною праці (рис. 1.3), це:

- держава (Кабінет Міністрів України; галузеві Міністерства; державні наглядові органи; органи виконавчої влади та самоврядування);
- роботодавці (власники підприємств чи уповноважені ними особи; керівники структурних підрозділів та служби охорони праці підприємств);
- працівники (трудові колектив підприємств; профспілки; уповноважені трудових колективів; комісії з охорони праці підприємств).

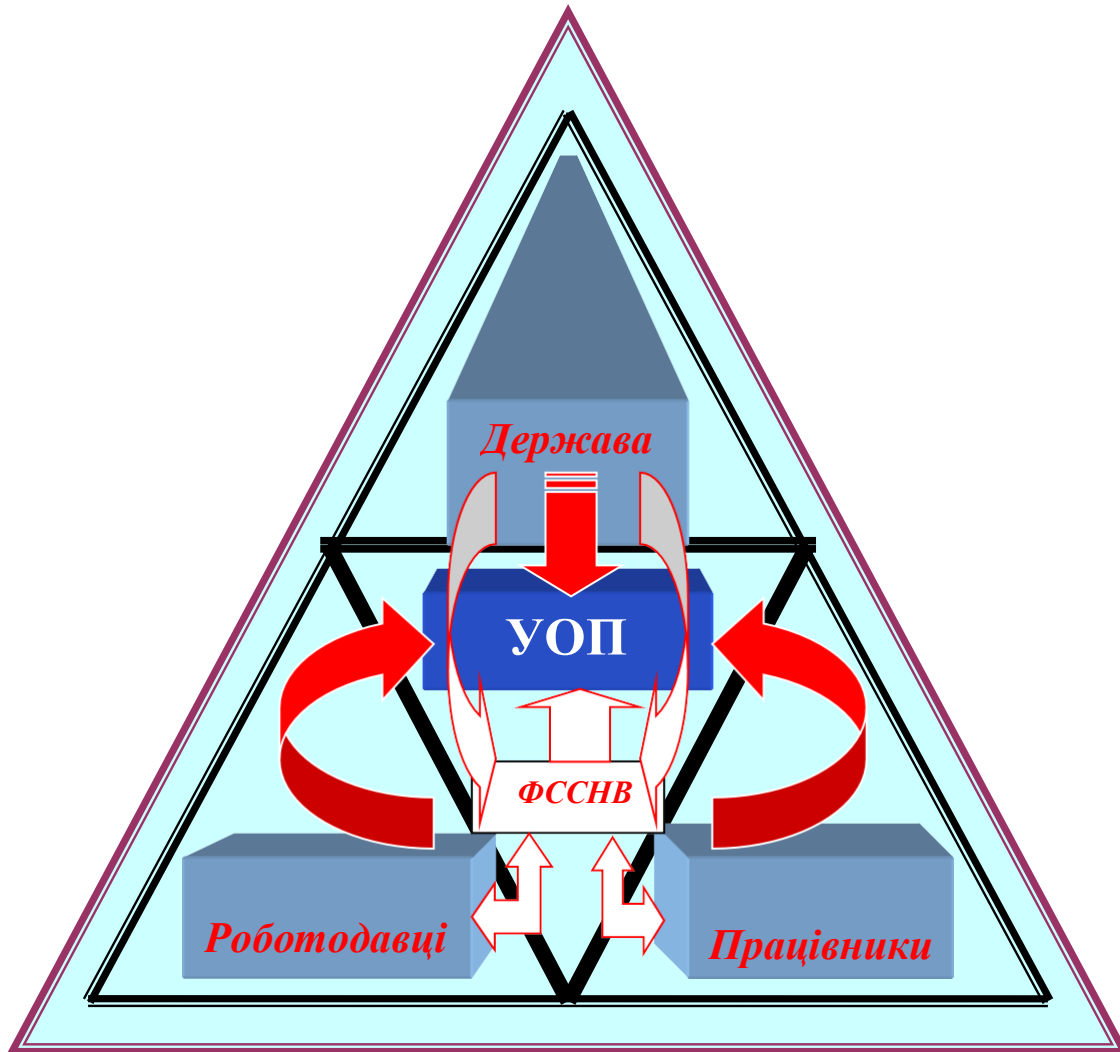


Рис 1.3. Комплексне управління охороною праці

Комплексне управління охороною праці як із боку держави, так і з боку роботодавців і працівників у найбільш оптимальній формі здійснено у ФССНВ (недержавна організація з однаковим представництвом усіх трьох вищезгаданих сторін в органах управління). Саме з цієї причини ФССНВ є однією з найбільш ефективних складових УБП.

В усіх трьох вищезгаданих центрах (державна, роботодавці та працівники) управління охороною праці може здійснюватися на декількох рівнях, а саме:

- загальнодержавному (національному) рівні;
- регіональному рівні;
- галузевому рівні;
- виробничому рівні (рівень підприємства).

На загальнодержавному рівні управління охороною праці здійснює:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (до 09.12.2010 р.- Держгірпромнагляд, функції якого Указом Президента України від 09.12.2010 покладено на Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України та Державну інспекцію техногенної безпеки України, а з 01.03.2016

- року – на Державну службу з питань праці);
- Генеральна Прокуратура;
- Спілка промисловців та підприємців України;
- Центральні всеукраїнські органи об'єднань профспілок тощо.

На регіональному рівні:

- Рада міністрів Автономної республіки Крим;
- місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;
- територіальні підрозділи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- регіональні органи об'єднань профспілок;
- регіональні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) тощо.

На галузевому рівні:

- галузеві міністерства: Міністерство охорони здоров'я (МОЗ), Міністерство соціальної політики, Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій (МНС), Міністерство аграрної політики та продовольства України, України Міністерство екології та природних ресурсів України, Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, та інші міністерства;
- Державна архітектурно-будівельна інспекція України;
- Центральні органи об'єднань профспілок у галузі;
- Центральні органи об'єднань роботодавців (промисловців і підприємців) у галузі;
- Центральні органи виконавчої влади тощо.

На виробничому рівні:

- роботодавець чи уповноважена ним особа;
- служба охорони праці підприємства;
- керівники відповідних структурних підрозділів і служб підприємства тощо.

1.4 Адаптація законодавства України до основних положень міжнародного законодавства щодо управління охороною 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 Євросоюзу. 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.

Законодавство Євросоюзу в сфері охорони праці 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 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).

Директиви ЄС про ергономічні вимоги.

Більшість вимог ЄС з охорони праці й здоров'я трудящих викладено у відповідних директивах, які є основою для обов'язкової розробки в країнах Союзу власного законодавства, що забезпечує підтримку єдиного рівня охорони й гігієни праці у країнах ЄС. Це положення стосується й ергономіки, яка є одним із важливих напрямків охорони праці.

Вимоги про те, якою має бути ергономіка в країнах ЄС, закріплено в законодавстві Союзу й, насамперед, у директиві № 89/391 “Про заходи щодо поліпшення безпеки й здоров'я трудящих”. Відповідно до неї роботодавці зобов'язані оцінювати виробничі ризики й забезпечувати вжиття адекватних захисних і профілактичних заходів, гарантувати відповідне навчання й інструктаж працівників з дотримання заходів безпеки, а також надавати працівникам інформацію та консультації і дозволяти їм брати участь в обговоренні всіх питань із забезпечення безпеки й гігієни праці.

Однією із найгостріших проблем охорони праці, в тому числі ергономіки, є травми, зумовлені повторюваною перенапругою. Вимоги з цього питання сформульовані в загальному вигляді. Наприклад, директива № 89/654/ЄЕС “Про обов'язковий мінімум вимог до безпеки робочих місць” лише частково торкається ергономіки, рекомендуючи обладнати кімнати відпочинку для працівників, а в разі прийому на роботу інвалідів передбачати відповідну облаштованість робочих місць. Директива № 89/655/ЄЕС “Про обов'язковий мінімум вимог з безпеки інструментів та устаткування, використовуваних працівниками у виробничому процесі”, присвячена двом важливим аспектам ергономіки, а саме: допоміжним операціям працівників під час виконання основних при роботі з верстатним і технічним устаткуванням; дотриманню принципів ергономіки при розробці інструментів та устаткування, використовуваних на виробництві.

Низка директив присвячена важким видам праці, а саме: безпеці при переміщенні вантажів вручну, що обмовлено в директиві № 90/269/ЄЕС,

спрямованій на зниження ризиків травматизму спини, особливо попереку, при роботі з важкими вантажами.

Досить повно викладено вимоги ергономіки в директиві № 90/270/ЄЕС “Про мінімальні вимоги до безпеки робіт з відеодисплейними терміналами”, присвяченій безпеці працівників, котрі працюють з комп'ютерами. Згідно з нею роботодавець зобов'язаний проводити аналіз стану робочих місць, обладнаних комп'ютерною технікою, оцінювати їх з погляду безпеки, нешкідливості й оснащеності ЗІЗ, які запобігають ризику погіршення зору, появи хворобливих фізичних симптомів або ж розумового стресу. Директива пропонує складати розпорядок робочого дня операторів таким чином, щоб у їх роботі були перерви або переключення на інші види робіт.

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ SA 8000 «СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ» І ISO 26000 «НАСТАНОВА ПО СОЦІАЛЬНІЙ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ»

Стандарт SA 8000 був опублікований у 1997 році, переглянутий – у 2001 році. Мета стандарту – сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

Стандарт SA 8000 був створений для того, щоб компанії могли підтвердити використання соціально-відповідальних підходів у своїй діяльності. Система менеджменту, заснована на вимогах SA 8000, має загальні вимоги з ISO 9001. Так, наприклад: визначена керуванням політика компанії в сфері соціальної відповідальності, аналіз і перевірки з боку керівництва, планування, оцінка і вибір постачальників, прийняття коригувальних дій.

У світі вже давно прийнято, що підприємства, на яких приділяється значна увага персоналу, створенню необхідних і комфортних умов для роботи, є надійними партнерами у взаємовідносинах.

Використання етичних підходів до суспільства в цілому і до своїх співробітників, зокрема створення сприятливої атмосфери в колективі, є критерієм високого рівня менеджменту. І навпаки, співробітництво з компаніями, які не виконують ці вимоги, вважається неетичним і пов'язаним з додатковими ризиками.

Стандарт SA 8000 спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

А наявність на підприємстві інших стандартів, таких як ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001 і т.д., доповнює стандарт SA 8000, за забезпечуючи основу для інтеграції в рамках загальної системи менеджменту, що веде до скорочення ризиків і підвищення прибутковості компанії.

Стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. Згідно ISO 26000 компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу. Тобто у керівництві враховані усі принципи, які зазначені у Глобальній ініціативі ООН (документі, до якого приєдналося 6 тисяч компаній та організацій, серед яких 130 українських).

Цей міжнародний стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем та питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів впровадження соціально відповідальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення.

Цей міжнародний стандарт замислений як такий, що буде корисним для всіх типів організацій у приватному, державному та неприбутковому секторах, для компаній великих і малих, діючих у розвинутих країнах або країнах, що розвиваються. Хоча не всі розділи цього міжнародного стандарту будуть однаково корисними для всіх типів організацій, всі основні аспекти є придатними для кожного типу організацій. Кожна організація самостійно визначає, що є придатним та важливим для неї шляхом власних оцінок та діалогу з зацікавленими сторонами.

Використання цього міжнародного стандарту підтримує кожну організацію у прагненні стати більш соціально відповідальною, брати до уваги інтереси її членів, відповідати чинному законодавству та поважати міжнародні норми поведінки.

Визнаючи, що організації знаходяться на різних щаблях розуміння та впровадження соціальної відповідальності, цей міжнародний стандарт запланований для використання тими, хто тільки розпочинає розглядати питання соціальної відповідальності, а також і для тих, хто має досвід її впровадження. Широке впровадження на підприємствах, в організаціях та установах вимог міжнародного стандарту ISO 26000 сприятиме зростанню показників сталого розвитку України

1.5 Міжнародне співробітництво в сфері охорони праці

Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна у встановленому порядку. Статтею 3 Закону “Про охорону праці” передбачається, якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Переважає більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, можна об'єднати в чотири групи:

1. Конвенції, Рекомендації та інші документи Міжнародної Організації Праці;
2. Директиви Європейського Союзу;
3. договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
4. двосторонні договори та угоди.

Крім вищезазначених організацій у справу охорони праці вносять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація по стандартизації (ІСО), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної Організації Праці у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. До МОП зараз входить 173 країни. Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці.

Міжнародна Конференція праці – вищий орган МОП і тому вона зветься також Всесвітнім Парламентом праці – проводиться щороку у червні за участю представників всіх країн-членів.

Всі механізми прийняття рішень в МОП пов'язані з її унікальною структурою, яка базується на принципі **трипартизму**, тобто рівного представництва трьох сторін – уряду, роботодавців і робітників. Так приймаються рішення кожної країни-члена, так приймаються рішення по суті роботи комітетів Конференції по Міжнародним Конвенціям, Рекомендаціям тощо.

Технічне сприяння МОП у сфері охорони праці носить різні форми. Деякі проекти допомогли країнам-членам при розробці нових законодавств з охорони праці і при зміцненні інспекційних служб. В інших країнах здійснювалась підтримка при створенні інститутів з виробничої безпеки та гігієни праці для сприяння науковим дослідженням і розробці навчальних програм. Основними формами діяльності МОП є розробка стандартів, дослідження, збір та розповсюдження інформації, технічне сприяння. При активному співробітництві з країнами-членами ці заходи роблять більш успішною боротьбу за досягнення соціальної справедливості та миру у всьому світі. За свою діяльність МОП отримала у 1969 р. Нобелівську Премію Миру.

З часу свого заснування МОП ухвалила понад 179 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 “Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію”, яка закладає міжнародно-правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

У МОП діє система контролю за застосуванням в країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава зобов'язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а

також інформації про стан законодавства і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях.

Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, при розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховується передовий досвід країн-членів ЄС. Все зростаюча важливість директив ЄС обумовлена багатьма причинами, серед яких найсуттєвішими є наступні чотири:

- спільні стандарти здоров'я і безпеки сприяють економічній інтеграції, оскільки продукти не можуть вільно циркулювати всередині Союзу, якщо ціни на аналогічні вироби різняться в різних країнах-членах через різні витрати, які накладає безпека та гігієна праці на бізнес;
- скорочення людських, соціальних та економічних витрат, пов'язаних з нещасними випадками та професійними захворюваннями, приведе до великої фінансової економії і викличе суттєве зростання якості життя у всьому Співтоваристві;
- запровадження найбільш ефективних методів роботи повинно принести з собою ріст продуктивності, зменшення експлуатаційних (поточних) витрат і покращення трудових стосунків;
- регулювання певних ризиків (таких, як ризики, що виникають при великих вибухах) повинно узгоджуватися на наднаціональному рівні в зв'язку з масштабом ресурсних затрат і з тим, що будь-яка невідповідність в суті і використанні таких положень приводить до "викривлень" у конкуренції і впливає на ціни товарів.

Україна не являється членом ЄС, але неодноразово на найвищих рівнях заявляла про своє прагнення до вступу до цієї організації. Однією з умов прийняття нових країн до ЄС є відповідність їхнього законодавства законодавству ЄС, тому в нашій країні ведеться активна робота по узгодженню вимог законів та нормативно-правових актів директивам ЄС.

В останні роки успішно розвивається співробітництво і взаємодію сил цивільної оборони (ЦО) країн-членів НАТО і особливо країн-членів Європейського економічного співтовариства.

Комісією європейських співтовариств прийнята спільна програма країн-учасниць щодо взаємодії у сфері цивільного захисту.

Відповідно до досягнутої низкою європейських країн «Відкритим частковим угодою щодо запобігання стихійним і технологічним лих, захисту від них і надання допомоги постраждалим» в Греції створено Європейський центр запобігання лих і прогнозування землетрусів (ЕЦПІ).

Міжнародною організацією ГО (МОГО) постійно повсюдно проводиться всебічна і цілеспрямована підготовка керівного складу організацій, сил ЦО та населення до ведення рятувальних робіт

Активна робота щодо розвитку та удосконалення правової бази охорони праці проводиться в країнах-членах СНД. Важливу роль в цій роботі відіграють модельні закони, прийняті на міждержавному рівні. Мета цих законів сприяти

зближенню національного законодавства в галузі охорони праці на міждержавному рівні, створення єдиної правової бази, спрямованої на максимальне забезпечення соціальної захищеності працівників.

Тема 2. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

2.1 Державний нагляд за станом охорони праці

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України «Про охорону праці», "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Посадові особи спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці мають право:

- безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

- видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про

усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

З метою забезпечення виконання вимог законів і нормативно-правових актів із охорони праці, виявлення відхилень від них із метою вживання відповідних заходів до їх усунення, в Україні створена система державного нагляду з цих питань.

Державний нагляд - діяльність відповідних уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів, державних санітарних лікарів та ін.), спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб'єктами господарювання та працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів із охорони праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій й органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється законами України "Про охорону праці", "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про охорону праці здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Міністерства та центральні органи державної виконавчої влади здійснюють внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах, які знаходяться у їх підпорядкуванні, або відповідно до їх повноважень здійснюють управління та контроль із питань, що пов'язані з тими чи іншими аспектами охорони праці.

Свою роботу по нагляду за охороною праці спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці проводить через територіальні (обласні) управління, галузеві державні інспекції охорони праці, експертно-технічні центри.

Інспектори даного органу мають право:

- безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва, фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку дотримання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

- одержувати від роботодавця й посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

- видавати в установленому порядку обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, ділянок, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Використання ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання на території України базується на дозвільному принципі. Дозвіл на кожний окремий вид діяльності у сфері використання ядерної енергії надається лише уповноваженим на це державним органом із питань радіаційної безпеки. Органи державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки створюють державні інспекції, на які покладається держаний нагляд за дотриманням вимог ядерної та радіаційної безпеки.

Функції органів державного пожежного нагляду полягають у нагляді за дотриманням протипожежних норм і правил при проектуванні, будівництві та експлуатації промислових підприємств. На органи державного пожежного нагляду покладено контроль за постійною готовністю відомчих пожежних підрозділів і формувань, станом протипожежного обладнання за якістю навчання пожежній справі. Адміністративні функції органів державного пожежного нагляду полягають у тому, що інспектори мають право: контролювати стан протипожежної профілактики; давати обґрунтовані приписи з виявлених недоліків, обов'язкові для виконання адміністрацією; вимагати від адміністрації будь-яку документацію стосовно стану пожежної безпеки; накладати адміністративні стягнення за порушення вимог протипожежних правил; у разі небезпеки виникнення пожежі – зупиняти роботу машин, ділянок, підприємств.

Органи санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України здійснюють нагляд за проведенням санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на ліквідацію та попередження забруднення навколишнього середовища, на покращання умов праці, побуту, відпочинку, а також здійснюють контроль за впровадженням заходів щодо попередження професійних захворювань. Свою роботу санепіднагляд здійснює через районні, міські та обласні санітарно-епідеміологічні станції, до штату яких входять санітарні інспектори. Органи санепіднагляду узгоджують проекти будівництва та реконструкції підприємств щодо питань гігієни та виробничої санітарії, беруть участь у роботі комісій по введенню в дію нових виробничих об'єктів. Вони наділені правами забороняти експлуатацію об'єктів, що не відповідають нормам виробничої санітарії, забороняти використання шкідливих речовин у разі можливої негативної їх дії на людей і навколишнє середовище; вимагати термінової госпіталізації інфекційних хворих; регулярно проводити обстеження на підконтрольних підприємствах.

Державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами:

- пріоритетності безпеки у питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності;
- підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду (контролю) відповідним органам державної влади;
- рівності прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання;
- гарантування прав суб'єкту господарювання;
- об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду (контролю);
- наявності підстав, визначених законом, для здійснення державного нагляду (контролю);
- відкритості, прозорості, плановості й системності державного нагляду (контролю);
- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю);
- невтручання органу державного нагляду (контролю) у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;
- відповідальності органу державного нагляду (контролю) та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;
- дотримання умов міжнародних договорів України;
- незалежності органів державного нагляду від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян;
- наявності одного органу державного нагляду у складі центрального органу виконавчої влади.

Державний нагляд (контроль) здійснюється за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених

підрозділів, або у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом.

2.2 Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці

Відповідно до ст. 41 ЗУОТ громадський контроль здійснюють:

- профспілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників;
- уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці.

В Законі сказано, що **профспілки** здійснюють громадський контроль:

1) за додержанням законодавства з охорони праці, 2) за створенням безпечних і нешкідливих виробничих умов, 3) за створенням належних санітарно-побутових умов, 4) за забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

Профспілки мають право:

- 1) на **проведення незалежної експертизи умов праці**, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці,
- 2) **брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків** і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них,
- 3) **вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці** та одержувати від них аргументовану відповідь.
- 4) у разі загрози життю або здоров'ю працівників **вимагати** від роботодавця **негайного припинення робіт** на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

У разі відсутності профспілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють **уповноважені найманими робітниками особи**.

Права та обов'язки уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці наведені у ст. 42 ЗУОТ.

Уповноважені обираються на загальному зборі більшістю голосів (відкрито), там, де колектив працівників вважає, що йому потрібний уповноважений (у цеху, бригаді). Уповноваженим не може бути особа, в посадові обов'язки якого входить контроль за організацією безпечних і нешкідливих умов праці.

На протязі місяця після обрання уповноважений проходить навчання з питань ОП за рахунок власника. Свої обов'язки уповноважений виконує основним чином без відриву від виробництва, безпосередньо на своїй ділянці, в своєму цеху, зміні, бригаді, ланці. Один раз на рік уповноважений звітує про свою діяльність.

Уповноважений **має право**:

- **безперешкодно перевіряти** на підприємстві виконання вимог з охорони праці,
- **вносити обов'язкові** для розгляду власником **пропозиції** щодо усунення виявлених порушень з безпеки і гігієни праці (всі зауваження заносяться в журнал).

Обов'язки уповноважених:

- 1) контроль за створенням не шкідливих і безпечних умов праці;
- 2) контроль за відповідністю законодавству діючого режиму праці і відпочинку;
- 3) контроль за забезпеченням спеціальним одягом і засобами індивідуального захисту;
- 4) контроль за відповідністю законодавству використання праці жінок, неповнолітніх, інвалідів;
- 5) контроль за пільгами і компенсаціями за роботу з важкими і шкідливими умовами праці (лікувально-профілактичне харчування і тому подібне);
- 6) контроль за відшкодуванням власником збитків робітнику у випадку ушкодження здоров'я на виробництві, або заподіяння моральної шкоди.
- 7) контроль за проведенням навчання, інструктажів з ОП;
- 8) контроль за попереднім і періодичними профілактичними медичними оглядами робітників;
- 9) приймання участі у комісії по розгляду конфліктної ситуації, що пов'язана з відмовою від роботи, або звільненням за мотивами порушень з ОП.
- 10) приймання участі в розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань.
- 11) приймання участі в рішенні питань про зниження одноразової допомоги потерпілому від нещасного випадку, що відбувся з вини потерпілого.

Уповноважений **не має права** накладати санкції (**не може оштрафувати**). Свої зауваження, пропозиції висловлює службовим особам і записує в спеціальний журнал.

Якщо приписи уповноваженого, як технічного експерта, не виконуються, то відповідальність несе постраждалий.

Гарантії прав для уповноважених щодо усунення від праці або притягнення їх до адміністративної, дисциплінарної відповідальності передбачається в

колективному договорі.

Уповноважений з питань ОП може бути звільнений до закінчення терміну дії своїх повноважень тільки за рішенням загального збору трудового колективу.

2.3 Відомчий контроль з охорони праці на підприємствах. Служба охорони праці підприємства

Відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі здійснюють Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади. (ст. 33 ЗУОП).

Служба охорони праці підприємства

Власник зобов'язаний створити умови праці у відповідності з вимогами нормативних актів. З цією метою власник забезпечує функціонування **системи управління охороною праці**, для чого 1) створює відповідні служби (**службу охорони праці СОП, відділ з техніки безпеки**), 2) призначає службових осіб, що забезпечують рішення конкретних питань з охорони праці, 3) затверджує інструкції про їх обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій та інше.

Служба охорони праці створюється для того, щоб організувати виконання 1) правових, 2) організаційно-технічних, 3) санітарно-гігієнічних, 4) соціально-економічних і 5) лікувально-профілактичних заходів, які направлено на відвертання нещасних випадків, професійних захворювань і аварій в процесі праці.

Структура СОП.

Очолює СОП не сам власник підприємства, а заступник головного інженера з охорони праці.

На підприємствах служба охорони праці повинна комплектуватися, як правило, фахівцями наступного профілю:

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

Служба охорони праці підприємства підкоряється безпосередньо керівнику підприємства.

Службовим особам визначають конкретні дільниці робіт з охорони праці (посадові інструкції).

Вимоги до спеціаліста СОП:

- робітник СОП повинен мати вищу освіту;
- повинен мати стаж роботи за профілем виробництва не менше 3-х

років;

- перевірка знань з охорони праці робітників СОП здійснюється до початку виконання ними функціональних обов'язків і періодично, один раз у три роки.

За своїм *службовим становищем і умовами оплати праці* керівник та спеціалісти служби охорони праці прирівнюється до керівників та спеціалістів основних виробничо-технічних служб підприємства.

Служба охорони праці входить у структуру підприємства як одна з основних виробничо-технічних служб. За статусом і зарплатою служба охорони праці прирівнюється до основних виробничих відділів.

Ліквідація СОП можлива тільки, якщо ліквідується підприємство.

Чисельність СОП. Служба охорони праці залежно від чисельності працюючих може функціонувати як самостійний структурний підрозділ або у вигляді групи фахівців або одного фахівця, у тому числі за сумісництвом.

При чисельності працюючих на підприємстві від 50 до 500 чоловік включно службу СОП представляє 1 чоловік. На підприємствах, де використовуються вибухові матеріали або сильнодіючі отруйні речовини, у такій службі повинне бути два фахівці.

Якщо на підприємстві співробітників менш 50 чоловік, то друга людина може працювати за сумісництвом.

На підприємстві з кількістю працюючих менш 20 чоловік для виконання функції СОП можуть залучатися сторонні фахівці на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Розрахунок чисельності працівників СОП залежно від небезпеки й шкідливості виробництва на підприємствах із числом працюючих більше 500 чоловік здійснюється за формулою

$$M_{\text{СОП}} = 2 + \frac{P_{\text{ср}} K_{\text{ш}}}{\Phi}, \quad (1.1)$$

де $M_{\text{СОП}}$ – чисельний склад служби охорони праці на підприємстві;

$P_{\text{ср}}$ – середня кількість працюючих;

$K_{\text{в}}$ – коефіцієнт, що враховує шкідливість;

Φ - річний фонд робочого часу фахівця з охорони праці, $\Phi = 1820$ год/рік.

$$K_{\text{ш}} = 1 + \frac{P_{\text{нб}} + P_{\text{ш}}}{P_{\text{ср}}}, \quad (1.2)$$

де $P_{нб}$ – чисельність працюючих з речовинами підвищеної небезпеки;

$P_{ш}$ – чисельність працюючих зі шкідливими речовинами, незалежно від рівня їхньої концентрації.

Розрахунок чисельності СОП підприємства не враховує фахівців з охорони навколишнього середовища, фахівців, що здійснюють технічний огляд, випробування об'єктів на їхню відповідність установленим вимогам - ці працівники не входять до складу СОП.

Права спеціалістів СОП:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання розпорядження по усуненню недоліків з питань охорони праці, та отримувати від них необхідні данні з питань охорони праці,
- вимагати звільнення від роботи осіб, які не пройшли передбачені законодавством медичний догляд, навчання, інструктаж, перевірку знань і не мають допуск до відповідальних робіт або не виконують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці,
- припиняти роботу виробництва, діляниці, машин, механізмів у разі порушень, що створюють загрозу життю чи здоров'ю працюючих,
- направляти роботодавцю подання про притягнення до відповідальності робітників, котрі порушують вимоги з охорони праці.

Розпорядження спеціаліста СОП може відмінити тільки роботодавець.

Права на штрафні санкції працівники СОП не мають. Завдання служби охорони праці:

- 1) забезпечення безпеки виробничих процесів, устаткування, будинків і споруджень;
- 2) забезпечення працюючих засобами індивідуального й колективного захисту;
- 3) професійна підготовка й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці, пропаганда безпечних методів роботи;
- 4) вибір оптимальних режимів праці й відпочинку працюючих;
- 5) професійний добір виконавців для певних видів робіт.

СОП організує:

- 1) забезпечення працюючих правилами, стандартами, інструкціями з охорони праці;
- 2) паспортизацію цехів, ділянок, робочих місць на відповідність їх вимогам охорони праці;
- 3) облік і аналіз нещасних випадків, профзахворювань і аварій;
- 4) статистичну звітність з ОП;
- 5) підвищення кваліфікації й перевірку знань посадових осіб з питань охорони праці, перевірку знань посадових осіб, що працюють на небезпечних виробництвах.

У допомогу комісії з питань охорони праці СОП бере участь:

- у розслідуванні нещасних випадків і аварій;
- у формуванні фонду охорони праці підприємства й розподілі його коштів; боті комісії з введення в експлуатацію завершених будівництвом об'єктів;
- у розробці положень, інструкцій і інших нормативних актів про охорону праці на основі наявних правил (або розробляють правила там, де не вистачає, й узгоджують із відділами держнагляду з ОП);
- у роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці.
-

2.4 Комісія з питань охорони праці на підприємстві (КПОП)

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у рішенні питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці (ст. 16 ЗУОП).

Комісія є постійно діючим **консультативно-дорадчим органом** трудового колективу й роботодавця або уповноваженого їм органа.

Рішення комісії носять характер рекомендацій.

Мета створення КПОП:

- залучення представників роботодавця й трудового колективу **до співробітництва в області управління** охороною праці на підприємстві;
- прийняття **узгоджених рішень** з питань ОП.

Інакше кажучи, завданням КПОП є зближення позицій роботодавця й колективу працівників шляхом 2-сторонніх консультацій.

Комісія формується за умовами рівного представництва осіб від роботодавця й від колективу працівників.

Структура КПОП

Комісію очолює **голова**, що обирається на її засіданні.

Не рекомендується обирати головою комісії керівника підприємства.

До складу комісії **від роботодавця** включаються: 1) фахівці з безпеки й гігієни праці; 2) фахівці виробничих служб; 3) юридичної служби та інших служб підприємства.

До складу комісії **від колективу працівників** рекомендуються: 1) працівники основних професій; 2) представники профспілки; 3) уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці.

Члени комісії виконують свої обов'язки, як правило, на громадських засадах. При залученні до окремих перевірок, проведення навчання вони можуть звільнитися від основної роботи зі збереженням за ними середнього

заробітку.

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

Комісія проводить засідання в міру необхідності, але *не рідше одного разу у квартал*. Засідання комісії вважається правочинним, якщо на ньому присутні від кожної зі сторін більшість її членів (або однакова кількість).

Комісія не рідше одного разу в рік звітує про свою роботу на загальних зборах (конференції) колективу працівників.

Загальні збори (конференція) колективу працівників вправі вносити зміни до складу комісії, розпустити комісію у випадку визнання її діяльності незадовільної й провести нові вибори.

Основні завдання КПОП:

- 1) **захист законних прав і інтересів працівників** в області охорони праці;
- 2) **підготовка** на підставі аналізу стану безпеки й умов праці на виробництві **рекомендацій роботодавцю й працівникам з профілактики виробничого травматизму й професійних захворювань;**
- 3) **узгодження позицій** сторін у рішенні практичних питань в області охорони праці з метою забезпечення інтересів держави, роботодавця й трудового колективу, кожного працівника, попередження конфліктів;
- 4) **розробка пропозицій** стосовно включення **в колективний договір** окремих питань з охорони праці й використання коштів фонду охорони праці підприємства.

Права та повноваження КПОП::

- 1) звертатися до роботодавця або уповноваженого їм органу, органу самоврядування колективу працівників, профспілковому комітету із пропозиціями про урегулювання відносин в області охорони праці;
- 2) створювати робочі групи із числа членів комісії для розробки узгоджених рішень з конкретних питань охорони праці із залученням до їх складу на договірній основі відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду з охорони праці;
- 3) встановлювати ступінь провини потерпілого (% провини) при рішенні питання про розмір одноразової допомоги, якщо нещасний випадок відбувся внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці й факт наявності його провини встановлений комісією з розслідування нещасних випадків;
- 4) здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях; за забезпеченням працюючих засобами колективного й індивідуального захисту, знешкоджуючими засобами, лікувально-профілактичним годуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною

водою;

- 5) у будь-який час відвідувати всі ділянки виробництва й обговорювати із працюючі питання охорони праці;
- б) брати участь разом із представниками держнагляду за охороною праці в розв'язанні конфліктів, пов'язаних з відмовою працівника виконувати доручену роботу за мотивами небезпечної для його здоров'я або життя виробничої ситуації на підприємстві, де відсутня профспілкова організація.

2.5 Нагляд та контроль у сфері страхування від нещасних випадків

Державний нагляд у сфері страхування від нещасних випадків та контроль за діяльністю страхувальників та Фонду соціального страхування від нещасних випадків (ФССНВ) здійснюють спеціально уповноважені органи виконавчої влади. Направляє та координує роботу вищезгаданих органів Кабінет Міністрів України.

Метою державного нагляду є контроль за виконанням страхувальниками та ФССНВ законодавства щодо страхування від нещасних випадків.

Всі питання страхування від нещасного випадку регламентовані Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Завданнями страхування від нещасного випадку є:

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей.

Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

Дія цього Закону поширюється на осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від їх форм власності та господарювання, у фізичних осіб, на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності.

Держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Законодавство про страхування від нещасного випадку складається із Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України "Про охорону праці" та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством про страхування від нещасного випадку, то застосовуються норми міжнародного договору.

Принципи та види страхування

Основними принципами страхування від нещасного випадку є:

- ◆ паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;
- ◆ своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;
- ◆ обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе
- ◆ роботою самостійно, та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності;
- ◆ надання державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав;
- ◆ обов'язковість сплати страхувальником страхових внесків;
- ◆ формування та витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- ◆ диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану охорони праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
- ◆ економічна заінтересованість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і охорони праці;

Враховуючи різноманіття об'єктів, що підлягають страхуванню, відмінності в обсязі страхової відповідальності і категоріях страхувальників, всю сукупність відносин страхування можна поділити на п'ять наступних галузей: майнове страхування, соціальне страхування, особисте страхування, страхування відповідальності, страхування підприємницьких ризиків.

Об'єктами майнового страхування є матеріальні цінності; соціального страхування — рівень добробуту громадян; особистого страхування — життя, працездатність і здоров'я громадян.

Суб'єкти та об'єкти страхування від нещасного випадку

Суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик.

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування.

Страхувальниками є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

Страховик – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

Об'єктом страхування від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я та працездатність.

Роботодавець

Роботодавцем відповідно до цього Закону вважається:

- власник підприємства або уповноважений ним орган та фізична особа, яка використовує найману працю;
- власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародних), філії або представництва, який використовує найману працю, якщо інше не передбачено міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або на інших підставах, передбачених законодавством про працю;

2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, перелічені в законі, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Усі застраховані є членами Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Добровільно від нещасного випадку можуть застрахуватися: 1) особи, які забезпечують себе роботою самостійно – займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, члени фермерського господарства, особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками; 2) громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності

Страховий ризик – обставини, внаслідок яких може статися страховий випадок.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, зазначених у статті 14 цього Закону, з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

Професійне захворювання є страховим випадком також у разі його встановлення чи виявлення в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів.

Нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення нормативних актів про охорону праці застрахованим, також є страховим випадком.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

Нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, визначається Кабінетом Міністрів України за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади.

До професійного захворювання належить захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Перелік професійних захворювань за поданням спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади затверджується Кабінетом Міністрів України.

В окремих випадках Фонд соціального страхування від нещасних випадків може визнати страховим випадком захворювання, не внесені до переліку професійних захворювань, передбаченого частиною п'ятою цієї статті, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним.

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням.

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція. До складу правління Фонду включаються представники трьох представницьких сторін: держави; застрахованих осіб; роботодавців.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються) об'єднаннями профспілок та роботодавців, які мають статус всеукраїнських. Порядок виборів (делегування) представників визначається кожним об'єднанням самостійно.

Від кожної із трьох представницьких сторін, призначається і обирається (делегується) по 15 членів правління Фонду з вирішальним голосом та по 5 їх дублерів, які за тимчасової відсутності членів правління за рішенням голови правління цього Фонду виконують їх обов'язки.

Виконання статутних функцій та обов'язків Фонду соціального страхування від нещасних випадків щодо запобігання нещасним випадкам покладається на страхових експертів з охорони праці.

Страховими експертами з охорони праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною або медичною освітою, які мають стаж практичної роботи на підприємстві не менше трьох років та відповідне посвідчення, яке видається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади.

Страхові експерти з охорони праці мають право:

1) безперешкодно та в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і охорони праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;

2) у складі відповідних комісій брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;

3) одержувати від роботодавців пояснення та інформацію, в тому числі у письмовій формі, про стан охорони праці та види здійснюваної діяльності;

4) брати участь у роботі комісій з питань охорони праці підприємств;

5) вносити роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці, а органам виконавчої влади з нагляду за охороною праці – подання щодо застосування адміністративних стягнень або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота на яких загрожує здоров'ю або життю працівників;

6) складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;

7) брати участь як незалежні експерти в роботі комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури та приладів контролю.

Страхові експерти з охорони праці провадять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених Законом, провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду.

Фонд бере участь у фінансуванні заходів, передбачених державними цільовими, галузевими, регіональними програмами поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, планами наукових досліджень з охорони, безпеки та гігієни праці, навчання і підвищення кваліфікації відповідних спеціалістів з питань охорони праці, організації розроблення і виробництва засобів індивідуального та колективного захисту працівників, розроблення, видання, розповсюдження нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів відповідно до завдань страхування від нещасних випадків.

Фонд провадить збір та акумулювання страхових внесків, має автономну, незалежну від будь-якої іншої, систему фінансування.

Фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснюється за рахунок:

- внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій - з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;
- прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
- коштів, що надійшли від стягнення штрафів і пені із страхувальників та їх посадових осіб відповідно до закону;
- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку.

Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються виключно за їх прямим призначенням. До коштів на здійснення страхування від нещасного випадку застосовується казначейська форма обслуговування в порядку, передбаченому для обслуговування Державного бюджету України.

Умови, порядок обслуговування, гарантії збереження коштів Фонду визначаються договором між банком, виконавчою дирекцією цього Фонду та Кабінетом Міністрів України.

Рішення про перерахування тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитний рахунок приймає правління Фонду.

Порядок розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку визначається Кабінетом Міністрів України, а умови, порядок обслуговування та збереження цих коштів визначаються договором між банком і виконавчою дирекцією Фонду за погодженням з правлінням Фонду.

Прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку, використовується в порядку, визначеному правлінням Фонду.

Страхові тарифи, диференційовані по галузях економіки (видах економічної діяльності) залежно від класу професійного ризику виробництва, встановлюються законом.

Сума страхових внесків страхувальників до Фонду соціального страхування від нещасних випадків повинна забезпечувати:

- фінансування заходів, спрямованих на вирішення завдань, передбачених Законом;
- створення відповідно до Закону резерву коштів Фонду для забезпечення його стабільного функціонування;
- покриття витрат Фонду, пов'язаних із здійсненням соціального страхування від нещасного випадку.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються:

◆ для роботодавців – у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України "Про оплату праці", які підлягають обкладенню податком з доходів фізичних осіб;

◆ для добровільно застрахованих осіб – у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Страхові внески нараховуються в межах граничної суми заробітної плати (доходу), що встановлюється Кабінетом Міністрів України та є розрахунковою величиною при обчисленні страхових виплат.

Страхові внески нараховуються на суми, зазначені в частині третій цієї статті, які не зменшені на суму податків, інших обов'язкових платежів і внесків, що відповідно до законодавства сплачуються із зазначених сум, та суми утримань, що здійснюються відповідно до законодавства.

Страхові внески є цільовим загальнообов'язковим платежем, який справляється на всій території України в порядку, встановленому Законом. Страхові внески не включаються до складу податків, інших обов'язкових платежів, що становлять систему оподаткування. На страхові внески не поширюється податкове законодавство.

Розмір страхового внеску залежить від класу професійного ризику виробництва, до якого віднесено підприємство, знижки до нього (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) чи надбавки (за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці).

Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50 відсотків страхового тарифу, встановленого для відповідної галузі економіки (виду робіт).

Розрахунок розміру страхового внеску для кожного підприємства провадиться Фондом відповідно до Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Страхувальник здійснює страховий внесок у Фонд у порядку і строки, які визначаються страховиком.

Суми надбавок до страхових тарифів і штрафів сплачуються страхувальником із суми прибутку, а при відсутності прибутку відносяться на валові витрати виробництва; для бюджетних установ та організацій – із коштів на утримання страхувальника.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на основі відповідного подання страхового експерта, який обслуговує

це підприємство, може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва. Цей захід може мати і зворотню дію, але з початку фінансового року.

Органи Фонду мають право проводити в порядку, визначеному законодавством України, планові та позапланові виїзні перевірки фінансово-господарської діяльності суб'єктів підприємницької діяльності щодо сплати та цільового використання ними збору на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків.

Щорічні та позапланові аудиторські перевірки щодо сплати та цільового використання збору загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків, що проводяться за рішенням наглядової ради, здійснюються незалежні аудиторські організації. До перевірки можуть бути залучені державні податкові адміністрації.

Юридичні та фізичні особи, що здійснюють операції з коштами загальнообов'язкового державного соціального страхування, зобов'язані представляти контролюючим органам необхідні документи та відомості, що належать до сфери їх діяльності.

Органи Фонду соціального страхування від нещасних випадків мають право:

- 1) застосовувати фінансові санкції, передбачені Законом;
- 2) порушувати в установленому законом порядку питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків;
- 3) у разі виявлення порушень порядку нарахування, обчислення, сплати страхових внесків та нецільового використання коштів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків звертатися в установленому законом порядку до органів прокуратури, внутрішніх справ, служби безпеки та податкової міліції;
- 4) здійснювати інші функції, передбачені законодавством.

Страхові виплати

Страховими виплатами є грошові суми, які згідно із Законом Фонд виплачує за страхованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

Зазначені грошові суми складаються із:

- 1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності;
 - 2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);
 - 3) страхової виплати пенсії по інвалідності потерпілому;
 - 4) страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника;
 - 5) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
- б) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

Середньомісячний заробіток для обчислення суми страхових виплат потерпілому у зв'язку із втраченим ним заробітком (або відповідної його частини) визначається згідно з порядком обчислення середньої заробітної плати для виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

У разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:

1) своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:

а) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

б) одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;

в) щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;

г) пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

д) пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

є) допомогу дитині відповідно до статті 9 цього Закону;

2) організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

3) сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

4) організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

5) забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги, яка повинна включати:

а) обслуговування вузькопрофільними лікарями та лікарями загальної практики;

б) догляд медичних сестер удома, в лікарні або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

в) акушерський та інший догляд удома або в лікарні під час вагітності та пологів;

г) утримання в лікарні, реабілітаційному закладі, санаторії або в іншому лікувально-профілактичному закладі;

д) забезпечення необхідними лікарськими засобами, протезами, ортопедичними, коригуючими виробами, окулярами, слуховими апаратами,

спеціальними засобами пересування, зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів).

З метою найповнішого виконання функцій, передбачених пунктами 4 і 5 частини першої цієї статті, Фонд соціального страхування від нещасних випадків створює спеціалізовану медичну та патронажну службу соціального страхування;

6) вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

7) забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізольованого житла;

8) відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

9) організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими заінтересованими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

10) у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь – за рахунок Фонду;

11) сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;

12) організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Усі види соціальних послуг та виплат, передбачені цією статтею, надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, перебуває на обліку підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні.

Права застрахованого

Застрахований має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2) бути повноважним представником застрахованих працівників і вимагати від Фонду виконання своїх обов'язків щодо соціального захисту потерпілих;

3) брати участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі з участю представника профспілкового органу або своєї довіреної особи;

4) у разі настання страхового випадку одержувати від Фонду виплати та соціальні послуги, передбачені Законом;

5) на послуги медичної реабілітації;

6) на послуги професійної реабілітації, включаючи збереження робочого місця, навчання або перекваліфікацію, якщо загальна тривалість професійної реабілітації не перевищує двох років;

7) на відшкодування витрат при медичній і професійній реабілітації на проїзд до місця лікування чи навчання і назад, витрати на житло та харчування, транспортування багажу, на проїзд особи, яка його супроводжує;

8) на послуги соціальної реабілітації, включаючи придбання автомобіля, протезів, допомогу у веденні домашнього господарства, що надаються відповідно до законодавства;

9) отримувати безоплатно від Фонду роз'яснення з питань соціального страхування від нещасного випадку.

У разі смерті потерпілого члени його сім'ї мають право на одержання від Фонду страхових виплат (одноразової допомоги, пенсії у зв'язку із втратою годувальника) та послуг, пов'язаних з похованням померлого.

Обов'язки застрахованого

Застрахований зобов'язаний:

1) знати та виконувати вимоги законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються застрахованого, а також додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором, контрактом) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

2) у разі настання нещасного випадку або професійного захворювання:

а) лікуватися в лікувально-профілактичних закладах або у медичних працівників, з якими Фонд уклав угоди на медичне обслуговування;

б) додержувати правил поведінки та режиму лікування, визначених лікарями, які його лікують;

в) не ухилятися від професійної реабілітації та виконання вказівок, спрямованих на якнайшвидше повернення його до трудової діяльності;

г) своєчасно повідомляти робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків про обставини, що призводять до зміни розміру матеріального забезпечення, складу соціальних послуг та порядку їх надання (зміни стану непрацездатності, складу сім'ї, звільнення з роботи, працевлаштування, виїзд за межі держави тощо).

Права та обов'язки роботодавця як страхувальника

Роботодавець як страхувальник має право:

1) брати участь на виборній основі в управлінні страхуванням від нещасних випадків;

2) вимагати від Фонду соціального страхування від нещасних випадків виконання обов'язків Фонду щодо організації профілактики нещасних випадків і професійних захворювань та соціального захисту потерпілих;

3) оскаржувати рішення працівників Фонду соціального страхування від нещасних випадків у спеціальних комісіях з питань вирішення спорів при виконавчій дирекції Фонду та при її робочих органах;

5) захищати свої права та законні інтереси, а також права та законні інтереси застрахованих, у тому числі в суді.

Роботодавець як страхувальник зобов'язаний:

3) інформувати робочий орган виконавчої дирекції Фонду:

а) про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві;

б) про зміну технології робіт або виду діяльності підприємства для переведення його до відповідного класу професійного ризику;

4) подавати робочому органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків відомості про річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), кількість нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві за минулий календарний рік;

5) безоплатно створювати всі необхідні умови для роботи на підприємстві представників Фонду;

б) повідомляти працівникам підприємства адресу та номери телефонів робочого органу виконавчої дирекції Фонду, а також лікувально-профілактичних закладів та лікарів, які за угодами з цим Фондом обслуговують підприємство;

7) подавати звітність робочому органу виконавчої дирекції Фонду у строки, в порядку та за формою, що встановлені Фондом.

Порядок і строки подання відомостей, передбачених Законом, визначаються Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

2.6 Центральні та регіональні органи управління охороною праці

Однією з функцій сучасної держави є проведення соціальної політики, спрямованої на підвищення охорони праці. Здійснення цієї функції неможливе без відповідного державного управління охороною праці, яке здійснюється як на загальнодержавному, так і на регіональному та галузевому рівнях. Стаття 31 Закону України "Про охорону праці" визначає, що державне управління охороною праці, в першу чергу, здійснюють:

- ❖ *Кабінет Міністрів України;*
- ❖ *спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;*
- ❖ *міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;*
- ❖ *Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.*

Компетенцією Кабінету Міністрів України в сфері охорони праці є:

- *забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці;*
- *подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;*

- спрямування і координація діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і охорони праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організовують навчання і перевірку знань із питань охорони праці;
- створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці й контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи з охорони праці.

Крім вище перелічених функцій, які покладаються на всі міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, деякі міністерства, зокрема Міністерство соціальної політики України, МОЗ, МНС, виконують спеціальні функції охорони праці.

Міністерство соціальної політики України забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарного епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Міністерство охорони здоров'я та Державна санітарно-епідеміологічна служба України розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях та у межах робочої зони підприємств, опрацьовує санітарні норми щодо нормативів та методик визначення показників шкідливих факторів, проводить контроль виконання вимог гігієни праці та виробничого середовища, розробляє методику атестації робочих місць тощо.

Міністерство надзвичайних ситуацій України здійснює заходи щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій техногенного характеру і зменшення збитків під час аварій та катастроф, проводить оповіщення населення про загрозу й виникнення надзвичайних ситуацій та інформування його про наявну обстановку, організовує та проводить рятувальні й інші невідкладні роботи.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці:

- здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;
- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;
- здійснює нормотворчу діяльність, розробляє та затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них;
- координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості й інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;
- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід із цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування,

юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

В умовах переходу до ринкової економіки, коли створюються численні підприємства та інші господарства з недержавними формами власності, що не мають галузевого підпорядкування, незмірно зростає значення регіональних та місцевих органів державної виконавчої влади в організації безпечних і здорових умов праці, усуненні причин виробничого травматизму та професійних захворювань.

Законами "Про місцеві державні адміністрації" та "Про місцеве самоврядування" передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Отже, порушення цих прав, пов'язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об'єктом та предметом діяльності місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування.

Діяльність місцевих державних адміністрацій спрямовується на те, щоб у повсякденному житті набував практичного змісту та підтверджувався найголовніший принцип державної політики – пріоритет життя і здоров'я працівників.

Закон "Про охорону праці" передбачає, що місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій (Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні та районні держадміністрації, держадміністрації міст Києва та Севастополя):

- забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- формують за участю представників профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
- забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
- вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;
- здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій у складі Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій створюються структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, а також на громадських засадах - ради з питань безпечної життєдіяльності населення.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

- затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
- приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну й безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій сільські, селищні, міські ради створюють у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання визначають свої повноваження в галузі охорони праці статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

Управління охороною праці на регіональному рівні

Управління охороною праці на регіональному рівні (УБПРР) забезпечують органи управління адміністративно-територіальних одиниць, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану, планомірну діяльність у сфері охорони праці з метою забезпечення здоров'я та працездатності працівників підприємств, установ та організацій на підпорядкованій їм території.

Основні принципи функціонування УБПРР :

- здійснення державної політики в галузі охорони праці, в першу чергу, це забезпечення пріоритету життя та здоров'я працюючих, повної відповідальності керівників підприємств, установ та організацій за створення безпечних умов праці, запобігання травматизму, профзахворювань, аварій та пожеж, забезпечення гарантій прав працюючих на охорону праці;
- координація діяльності всіх суб'єктів управління з метою виконання поставлених завдань і заходів щодо створення здорових та безпечних умов праці;
- додержання чіткої виконавчої дисципліни представниками державної влади та керівниками підприємств, установ та організацій, трудової та технологічної дисципліни працівниками підприємств;
- забезпечення нерозривного зв'язку між процесами виробничої і управлінської діяльності та застосуванням і впровадженням засобів та заходів щодо підвищення рівня безпеки та покращення умов праці і

виробничого середовища;

- економічна зацікавленість як власників підприємств, так і працюючих на них, у підвищенні рівня безпеки та поліпшенні умов праці.

Об'єктом управління охороною праці на регіональному рівні є діяльність роботодавців, керівників підприємств, установ та організацій, їх працівників, контролюючих та наглядових органів, органів соціального страхування щодо забезпечення на підприємствах, установах та організаціях вимог нормативно-правових актів з охорони праці, виявлення ризиків і запобігання від нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та пожеж.

Управління охороною праці на регіональному рівні здійснюють (ст. 41 "Закону України з охорони праці"):

- Автономна Республіка Крим – Рада міністрів;
- по області – обласна державна адміністрація;
- в районах – районні державні адміністрації;
- в містах, селищах та селах – виконавчі органи (комітети) відповідних рад.

Відповідальними керівниками органів управління охороною праці є:

- Автономна Республіка Крим – Голова Ради міністрів;
- на рівні області – Голова обласної державної адміністрації;
- на рівні району – Голова районної державної адміністрації;
- на рівні міста, селища, села – Голова відповідного виконавчого органу (комітету) ради.

Основна управлінська інформація, яка використовується регіональними органами управління охороною праці на рівні Автономної республіки Крим та області:

- Укази президента України;
- Закони Верховної Ради;
- постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти;
- рішення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України;
- накази органів, що здійснюють державний нагляд за охороною праці;
- матеріали статистичної звітності;
- укладені з профспілками угоди з питань поліпшення умов та охорони праці;
- рішення територіальної структури спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- рішення ради (комітету) з питань безпечної життєдіяльності населення;
- матеріали перевірок стану охорони праці на підприємствах Автономної республіки Крим чи області, які проводились державними інспекторами, представниками Ради міністрів Автономної республіки Крим чи обласної державної адміністрації, профспілками.

На рівні району:

- управлінська інформація, передбачена для Автономної республіки Крим чи області;
- матеріали перевірок стану охорони праці на підприємствах району

представниками районної держадміністрації, її управлінь, відділів.

На рівні міста, селища, села:

- управлінська інформація, передбачена для району;
- матеріали перевірок стану охорони праці на підприємствах, установах і організаціях міста, селища, села представниками асоціації спеціалістів з охорони праці.

Підготовку управлінських рішень здійснюють:

- на рівні Автономної республіки Крим – відповідний структурний підрозділ з питань охорони праці при Раді міністрів Автономної республіки Крим, республіканська Рада з питань безпечної життєдіяльності населення;
- на рівні області – відділ з питань охорони праці районної держадміністрації у вигляді рішень (наказів) Голови обласної держадміністрації, обласна Рада з питань безпечної життєдіяльності населення;
- на рівні району – служба охорони праці районної держадміністрації у вигляді рішень (наказів) Голови районної держадміністрації, районна Рада з питань безпечної життєдіяльності населення, управління праці і соціального захисту населення;
- на рівні міста, селища, села – асоціація спеціалістів з питань охорони праці у вигляді рішень Голови виконавчого органу відповідної ради.

Функціонування регіональних систем управління охороною праці (РСУБП) забезпечується за рахунок створення комплексу наступних підсистем:

- ❖ нормативно-правової;
- ❖ організаційно-управлінської;
- ❖ фінансово-економічної;
- ❖ матеріально-технічної;
- ❖ інформаційної;
- ❖ кадрової;
- ❖ наукової.

У першу чергу, функціонування РСУБП вимагає:

- створення (придбання) нормативно-правових актів та методичних матеріалів з охорони праці;
- вдосконалення існуючих та розробки нових нормативно-правових актів та методичних матеріалів.
- оцінку відповідності діяльності посадових осіб і працівників вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;
- вжиття відповідних заходів щодо порушників нормативно-правових актів.

Нормативно-правове забезпечення РСУБП здійснюється шляхом створення банку даних нормативно-правових актів з охорони праці, придбання, розробки та вдосконалення необхідної нормативно-методичної літератури, доведення їх до суб'єктів управління, розроблення положень про РСУБП з урахуванням законодавства України.

Нормативно-правові акти і методична документація повинні регламентувати всі завдання та функції РСУБП.

Нормативно-правові акти ставлять перед керівниками і працівниками чітке завдання щодо роботи з питань охорони праці, виконання якої повинно систематично перевірятись, аналізуватися, оцінюватися та відповідно стимулюватися.

Організаційно-управлінське забезпечення РСУБП здійснюється шляхом визначення обов'язків, прав і відповідальності керівного складу посадових осіб, створення ради з безпечної життєдіяльності населення, служб та асоціацій спеціалістів з охорони праці, системи контролюючих і наглядових структур, органів державного соціального страхування від нещасних випадків та профзахворювань на виробництві, створення експертно-технічних та навчальних центрів з охорони праці.

Законом "Про місцеві держадміністрації" (ст. 2, 13, 16) та Законом України "Про охорону праці" (ст. 41) визначені завдання та повноваження місцевих державних адміністрацій у галузі охорони праці. Органи виконавчої влади зобов'язані вживати рішучих заходів аби забезпечити виконання одного з основних принципів державної політики в галузі охорони праці – повної відповідальності роботодавця за створення для працівників здорових та безпечних умов праці. Крім того, згідно ст. 9 Закону "Про підприємництво" власники підприємства зобов'язані забезпечити належні умови праці тим громадянам, які працюють за наймом.

Місцеві державні адміністрації і Ради депутатів у межах відповідної території:

- забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;
- організовують при необхідності регіональні аварійно-рятувальні формування;
- здійснюють контроль за додержанням нормативно-правових актів з охорони праці;
- створюють у разі необхідності фонди охорони праці.

Фінансово-економічне забезпечення РСУБП здійснюється за рахунок створення фондів охорони праці на підприємствах, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, фінансування заходів з охорони праці з боку державного та місцевого бюджетів та інших джерел.

Матеріально-технічне забезпечення РСУБП здійснюється шляхом придбання та створення засобів колективного та індивідуального захисту, створення підприємствами продукції, яка відповідає вимогам охорони праці, підтримання безпечного стану виробничого обладнання, будівель і споруд, транспортних засобів, технологічних процесів згідно галузевих та міжгалузевих норм, правил і стандартів з охорони праці.

Інформаційне забезпечення РСУБП здійснюється шляхом збирання, оброблення й зберігання інформації, що використовується не тільки для звітності, а і для прийняття та реалізації управлінських рішень у галузі охорони

праці, а також для створення регіональних інформаційних комп'ютерних систем соціального моніторингу та поширення передового досвіду в галузі охорони праці, організації виставок, конференцій, семінарів, видавничої діяльності.

Кадрове забезпечення РСУБП включає у себе підбір, підготовку та підвищення кваліфікації керівників, виконавчої влади, виконавчих органів влади, власників підприємств та спеціалістів служб охорони праці, створення навчально-методичних центрів із підготовки та перепідготовки спеціалістів з охорони праці, поглиблене вивчення цієї дисципліни студентами вузів та інших навчальних закладів.

Наукове забезпечення РСУБП полягає в залученні наукових, науково-дослідницьких, науково-виробничих та учбових закладів до проведення наукових досліджень в галузі охорони праці, створенні сучасної техніки та технологій з підвищеним рівнем безпеки, виданні підручників, посібників та необхідних методичних матеріалів з охорони праці.

Завдання та права органів управління охороною праці на регіональному рівні

Органи УБПРР в межах своїх повноважень вирішують наступні завдання з охорони праці.

Рада міністрів Автономної республіки Крим та обласні державні адміністрації:

- здійснюють на відповідній території реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- забезпечують виконання рішень Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, розробляють пропозиції щодо планів її роботи;
- створюють відповідні ради з питань безпечної життєдіяльності населення;
- подають пропозиції до Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших цільових програм з охорони праці;
- опрацьовують та забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням необхідності в технічних, фінансових, кадрових, інформаційних та наукових ресурсах, засобах колективного та індивідуального захисту;
- забезпечують виконання заходів з охорони праці в складі програм соціально-економічного та культурного розвитку регіонів, контролюють виконання цих програм;
- визначають обов'язки з питань охорони праці посадових осіб відповідних державних адміністрацій та керівників підприємств, з якими укладаються контракти;
- координують діяльність у сфері охорони праці розташованих на підпорядкованій ним території районних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування;

- здійснюють щоквартально та один раз на рік підготовку зведених даних про стан травматизму невиробничого характеру і їх подання до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- забезпечують у межах своїх повноважень дотримання законодавства про охорону праці, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- здійснюють моніторинг у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- забезпечують соціальний захист працюючих, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів щодо якісного проведення атестації робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях на відповідність умов праці Гігієнічній класифікації;
- вивчають стан охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності та практику застосування законодавства про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та профзахворювання на виробництві, розробляють відповідні пропозиції;
- впроваджують різні форми мотивації роботи з охорони праці;
- здійснюють державний контроль за охороною праці;
- впроваджують заходи щодо профілактики травматизму невиробничого характеру та здійснюють контроль за їх виконанням;
- беруть участь у розслідуванні групових нещасних випадків, а також нещасних випадків із смертельними наслідками, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до вимог законодавства, організують проведення розслідування та аналізу нещасних випадків невиробничого характеру, ведення їх обліку;
- здійснюють організаційні заходи щодо підвищення кваліфікації та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб і спеціалістів підприємств, які знаходяться у сфері їх управління;
- взаємодіють з органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями та об'єднаннями громадян з питань охорони праці;
- інформують населення про стан охорони праці в регіоні;
- організують та проводять консультації, розглядають скарги та звернення громадян, підприємств, установ та організацій з питань охорони праці, вживають відповідні заходи щодо усунення причин, які викликають ці скарги;
- скликають у встановленому порядку наради, проводять семінари та конференції з питань охорони праці;
- при необхідності засновують в установленому законодавством порядку друковані засоби масової інформації для висвітлення питань охорони праці;
- організують виконання в рамках регіональних програм науково-дослідних робіт у сфері охорони праці, загальнообов'язкового соціального

страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;

- впроваджують сучасні форми і засади соціального партнерства.

Органи управління обласних державних адміністрацій також забезпечують виконання наступних конкретних завдань.

1. Проходження навчання та перевірку знань з питань охорони праці:

- заступниками голів обласних держадміністрацій, на яких покладено виконання функцій з питань охорони праці, спеціалістами служби охорони праці та членами комісії з перевірки знань з питань охорони праці адміністрацій у Науково-інформаційному та навчальному центрі охорони праці спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- керівниками підприємств, що уклали контракти з державною адміністрацією, та керівниками підприємств недержавних форм власності, також фахівцями їх служб охорони праці та членами комісій з перевірки знань з питань охорони праці у визначених обласною державною адміністрацією навчальних закладах;
- керівниками управлінь та самостійних відділів обласної адміністрації в комісіях держадміністрації;
- керівниками управлінь та самостійних відділів подвійного підпорядкування в комісіях організацій, яким вони підпорядковані;
- головами (заступниками голів) районних та міських державних адміністрацій та головами виконкомів міських, селищних та сільських рад та членами комісій з перевірки знань з питань охорони праці в службі охорони праці держадміністрації.

2. Пропаганду питань охорони праці через засоби масової інформації.

3. Надання допомоги підприємствам, що належать до сфери їх управління та підприємствам недержавної форми власності стосовно:

- впровадження нових, більш безпечних технологічних процесів та обладнання, засобів механізації та автоматизації;
- визначення аварійного стану будівель та споруд і розробки заходів щодо виводу їх з аварійного стану чи з експлуатації;
- проведенні атестації робочих місць на їх відповідність Гігієнічній класифікації умов праці та ін.

Районні державні адміністрації:

- координують діяльність у сфері охорони праці органів місцевого самоврядування міст, селищ, сіл, розташованих на підпорядкованій ним території;
- опрацьовують та забезпечують виконання цільових регіональних програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з урахуванням необхідності в технічних, фінансових, кадрових, інформаційних та наукових ресурсах, засобах колективного та індивідуального захисту, а також забезпечують виконання заходів з охорони праці в складі програм соціально-економічного та культурного розвитку регіонів і здійснюють контроль за їх виконанням;

- організують роботу щодо одержання від підприємств, установ та організацій інформації про стан охорони праці;
- щоквартально і один раз на рік здійснюють підготовку зведених даних про стан травматизму невиробничого характеру та їх подання до Ради міністрів Автономної республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій;
- інформують населення про стан травматизму невиробничого характеру в регіоні та заходи, які вжиті для запобігання нещасним випадкам;
- забезпечують у межах своїх повноважень дотримання законодавства з охорони праці, загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- впроваджують сучасні форми та засади соціального партнерства;
- сприяють органам місцевого самоврядування у вирішенні питань охорони праці на відповідних територіях;
- опрацьовують та забезпечують разом з органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян здійснення заходів регіональних програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, здійснюють впровадження регіональної системи запобігання травматизму невиробничого характеру;
- забезпечують впровадження різних видів мотивації роботи з охорони праці;
- сприяють впровадженню безпечних виробничих процесів та устаткування;
- здійснюють державний контроль за охороною праці та захист населення, додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та профзахворювання, а також за своєчасним проведенням на підприємства, в установах та організаціях навчання і інструктажів з охорони праці, забезпеченням працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, мийними засобами, наданням працівникам пільг та компенсацій, передбачених законодавством;
- забезпечують соціальний захист працюючих, зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів щодо якісного проведення атестації робочих місць на відповідність Гігієнічній класифікації умов праці;
- відповідно до законодавства беруть участь у розслідуванні групових нещасних випадків на виробництві та нещасних випадків із смертельними наслідками, професійних захворювань та аварій на виробництві;
- організують розслідування, облік та аналіз нещасних випадків невиробничого характеру;
- сприяють підвищенню кваліфікації працівників з питань охорони праці та надають методичну допомогу;
- організують та проводять консультації, здійснюють розгляд скарг та звернень громадян, підприємств, установ та організацій з питань охорони праці, вживають відповідні заходи щодо усунення причин, які викликали

скарги;

- інформують населення з питань охорони праці через засоби масової інформації.

Органи УБПРР в межах своїх повноважень мають право:

- перевіряти стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на будь-яких виробничих об'єктах, видавати керівникам та іншим посадовим особам підприємств, що перевіряються, обов'язкові для виконання розпорядження щодо усунення виявлених недоліків;
- вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, або не мають допуску до відповідних робіт, чи порушують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;
- у разі систематичного порушення законодавства у сфері охорони праці розривати контракти з керівниками підприємств, установ та організацій, що належать до сфери їх управління, подавати пропозиції щодо розірвання контрактів з керівниками підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління міністерств та інших центральних органів виконавчої влади;
- подавати органам державного нагляду за охороною праці пропозиції щодо притягнення до відповідальності працівників підприємств, установ та організацій, які не дотримуються вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- одержувати в установленому порядку від органів місцевого самоврядування інформацію, документи та інші матеріали, необхідні для виконання завдань з охорони праці;
- здійснювати контроль за своєчасним проведенням атестації робочих місць працівників, зайнятих на підземних роботах та на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці;
- за погодженням з керівниками залучати спеціалістів підприємств, установ і організацій, та об'єднань громадян до розгляду питань з охорони праці;
- подавати пропозиції до центральних державних органів управління пропозиції з питань охорони праці.

2.7 Управління охороною праці в галузі

Управління охороною праці на галузевому рівні (УБПРР) здійснюють міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, а також об'єднання підприємств, створені за галузевим принципом відповідно до чинного законодавства.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в межах своїх повноважень, визначених нормативно-правовими актами, з метою реалізації основних завдань і функцій управління охороною праці стосовно підприємств, установ та організацій, що знаходяться у сфері їх управління:

1. Забезпечують виконання рішень Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, подають пропозиції до планів її роботи.

2. Опрацьовують та вносять пропозиції до Національної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також до Зведеного плану розробки (перегляду) державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів з охорони праці.

3. Удосконалюють галузеві системи управління охороною праці та галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

4. Сприяють впровадженню у виробництво останніх досягнень науки та техніки в галузі створення новітніх безпечних технологій та обладнання, забезпеченню працюючих сучасними ефективними засобами колективного та індивідуального захисту.

5. Приймають участь у проведенні експертиз проектів щодо повноти вирішення питань з охорони праці, а також у вирішенні питань щодо видачі дозволів на пуск та ліцензій на випуск продукції.

6. Організують забезпечення підприємств, установ та організацій нормативно-правовими актами з охорони праці, підвищення кваліфікації та перевірку знань їх посадових осіб та спеціалістів з питань охорони праці, розробку примірних інструкцій з охорони праці, а також вивчення та поширення передового досвіду організації роботи з охорони праці.

7. Забезпечують проведення галузевих та міжгалузевих нарад, семінарів та конкурсів з питань охорони праці.

8. Проводять оперативні наради з обставин і причин групових нещасних випадків.

9. Беруть участь у спеціальних розслідуваннях нещасних випадків згідно з чинним законодавством.

10. Здійснюють аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій.

11. Опрацьовують і подають пропозиції про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільги і компенсації згідно з чинним законодавством.

12. Забезпечують інформаційну підтримку галузевих підприємств з питань охорони праці, у тому числі про причини аварій та нещасних випадків, здійснюють підготовку пропозицій щодо їх запобігання.

13. Надають методичну допомогу підпорядкованим підприємствам у проведенні атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, організації професійного добору для окремих професій, у обстеженні будівель, споруд, інженерних мереж та розробці необхідних заходів щодо виводу їх з аварійного стану чи експлуатації, у проведенні перевірок виробничого обладнання та технологічних процесів на їх відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці, у забезпеченні інформаційними матеріалами з питань охорони праці, у проведенні галузевих нарад, семінарів, конкурсів з питань охорони праці тощо.

14. Заслуховують керівників підприємств, на яких допущено погіршення стану безпеки та умов праці або має місце зростання кількості нещасних випадків, профзахворювань та аварій.

15. Здійснюють на підпорядкованих підприємствах відомчий контроль за:

- функціонуванням систем управління охороною праці та роботою служб охорони праці;
- страхуванням працівників підпорядкованих підприємств, установ та організацій від нещасних випадків на виробництві та профзахворювання;
- станом охорони праці, реалізацією галузевих угод у частині комплексних заходів з питань охорони праці;
- виконанням наказів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків та аварій, які були зазначені у відповідних актах розслідування;
- своєчасним проведенням навчання та інструктажів працюючих на виробництві, атестації та переатестації з питань охорони праці посадових осіб, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою;
- забезпеченням працюючих на виробництві засобами колективного та індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо.

У разі систематичного порушення законодавства у сфері охорони праці, Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, а також об'єднання підприємств, створені за галузевим принципом, в межах своїх повноважень мають право розривати контракти з керівниками підприємств, установ та організацій, що належать до сфери їх управління.

Система управління охороною праці в галузі (СУБПГ) – це сукупність органів управління даної галузі, які на підставі чинних нормативно-правових актів здійснюють цілеспрямовану планомірну діяльність щодо виконання завдань з охорони праці в галузі. СУБПГ - є однією з основних складових частин системи управління галуззю.

Нормативною основою СУБПГ є Конституція України, Закон "Про охорону праці", Кодекс законів про працю України, Закону України "Про обов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які причинили втрату працездатності", Закон України "Про пожежну безпеку", Закон України "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення", постанови та акти Верховної Ради України, Національна програма покращення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інші законодавчі та нормативні документи з охорони праці.

Метою функціонування СУБПГ є проведення державної галузевої політики в сфері охорони праці - забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці в галузі та повної відповідальності керівництва галузі та всіх її структурних підрозділів за створення безпечних умов праці.

Управління охороною праці в галузі, в кожному з структурних підрозділів і в функціональних службах, здійснюється шляхом виконання відповідних завдань з охорони праці, які встановлені чинними законодавчими та нормативними актами.

Завдання управління охороною праці в галузі – це відповідні заходи з охорони праці в галузі, які повинні здійснювати в обумовлені терміни галузеві

Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, об'єднання підприємств, а також їх структурні підрозділи і функціональні служби.

До основних першочергових завдань управління охороною праці в галузі належать:

- проектування підприємств, розробка нового обладнання, сучасних технологій для галузі з урахуванням вимог чинних нормативних актів з охорони праці;
- виготовлення нового обладнання, машин та механізмів для потреб галузі у відповідності до вимог діючих нормативних актів з охорони праці і одержання на них сертифікатів безпеки;
- постачання, виготовлення і забезпечення підвідомчих підприємств засобами колективного і індивідуального захисту;
- створення галузевих підприємств з виготовлення необхідних засобів індивідуального та колективного захисту;
- розробка та впровадження на підвідомчих підприємствах, в установах та організаціях сучасних методів безпечної організації праці;
- проведення наукових досліджень з питань охорони праці відповідно до вимог галузі;
- створення та функціонування санітарних, в тому числі і мобільних, галузевих лабораторій для атестації робочих місць;
- підвищення кваліфікації і перевірка знань з охорони праці посадових осіб керівного складу усіх структурних підрозділів та функціональних служб Міністерства, центральних органів виконавчої влади, об'єднань підприємств, регіональних управлінь і організацій галузі та забезпечення підвідомчих суб'єктів господарювання та управлінських структур правилами, нормами, стандартами та іншими нормативними актами з питань охорони праці;
- пропаганда охорони праці, видання галузевої навчальної літератури, літератури з передового досвіду, плакатів, інструкцій, наочних посібників та інших методичних матеріалів з питань охорони праці;
- розробка рекомендацій, типових положень та іншої нормативної і методологічної літератури з охорони праці;
- проведення організаційної роботи з підвищення рівня охорони праці на підвідомчих підприємствах установах та організаціях;
- впровадження у виробництво останніх досягнень науки і техніки, сучасних прогресивних технологій, вітчизняного та світового досвіду з охорони праці;
- підготовка статистичних звітів та відповідної інформації щодо стану охорони праці в галузі;
- проведення обліку та аналізу нещасних випадків, професійних захворювань, аварій та пожеж, а також заподіяної ними шкоди;
- розслідування та облік групових нещасних випадків та отруєнь на виробництві і нещасних випадків із смертельними наслідками, а також аварій на виробництві I та II груп на підвідомчих підприємствах;
- страхування працівників галузі від нещасних випадків на виробництві і

профзахворювання у ФССНВ;

- формування і використання коштів фонду охорони праці в галузі тощо.

Заходи з охорони праці, які можуть здійснюватися за рахунок галузевих коштів, затверджені наказом Держнаглядохоронпраці від 02.06.99 р. №102. У першу чергу, це:

- розробка та реалізація відповідних заходів щодо усунення типових для підприємств галузі шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища;
- організація виробництва нових сучасних засобів індивідуального та колективного захисту працюючих на підприємствах галузі;
- проведення науково-дослідницьких та проектно-конструкторських робіт у сфері охорони праці на галузевому рівні;
- впровадження на галузевому рівні автоматизованих інформаційних систем в сфері охорони праці (типових автоматизованих експертних систем аналізу та прогнозування небезпечних та аварійних ситуацій на виробництві);
- проектування та впровадження спеціальних технічних засобів для механізації важких, небезпечних та шкідливих робіт;
- створення промислово-санітарних лабораторій, у тому числі і пересувних, для надання допомоги галузевим підприємствам в проведенні атестації робочих місць на їх відповідність до чинних нормативних актів з охорони праці;
- проведення експертизи технічного стану будівель та споруд, діагностики та експертизи потенційно небезпечних об'єктів та обладнання на підприємствах галузі;
- створення та матеріально-технічне оснащення сертифікаційних лабораторій для відповідної сертифікації засобів виробництва та засобів індивідуального та колективного захисту працюючих;
- заохочення трудових колективів і окремих працівників, які плідно працюють над розв'язанням проблем з охорони праці в галузі;
- проведення навчання працівників галузі з питань охорони праці;
- розробка та впровадження навчальних та інформаційних програм щодо підвищення рівня знань працівників галузевих підприємств та населення з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- створення матеріальної бази галузевих навчальних центрів з охорони праці, розробка та виготовлення тренажерів для навчання працівників, зайнятих на роботах з високим рівне техногенного ризику, а також моделей та макетів виробничого обладнання;
- проведення конференцій, нарад, семінарів, конкурсів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності, створення та матеріально-технічне забезпечення постійно діючих виставок засобів індивідуального захисту працюючих вітчизняного виробництва;
- організація випуску знаків безпеки, плакатів, пам'яток, інформаційних листків з охорони праці, каталогів засобів індивідуального захисту працюючих;

- розробка і видання нових та перевидання чинних нормативних актів з охорони праці, а також забезпечення ними служб охорони праці підвідомчих підприємств, установ та організацій тощо.

Процес виконання кожного завдання роботи з охорони праці в галузі полягає в послідовному здійсненні керівником (відповідальними особами) основних функцій (стадій, етапів) управлінського циклу.

Основні функції (стадії, етапи) управління охороною праці в галузі це: планування та прогнозування роботи з охорони праці – організація та координація роботи з охорони праці – мотивація та стимулювання роботи з охорони праці – облік показників, аналіз та оцінка стану умов і охорони праці – контроль за станом охорони праці в галузі та функціонуванням СУБПГ.

Планування та прогнозування роботи з охорони праці в галузі передбачає обов'язкове попереднє прогнозування можливих небезпек і необхідних заходів з охорони праці як в цілому в галузі, так і в кожному її структурному підрозділі і встановлення з урахуванням проведеного прогнозування цільових завдань керівникам галузі та всіх її структурних підрозділів щодо визначення потреб галузі в ресурсах усіх видів, змісту і об'єму робіт в сфері охорони праці з розподілом їх щодо часу виконання.

Таким чином, плануванню заходів з охорони праці (перспективне, щорічне) в галузі, виробничих об'єднаннях, управліннях та організаціях галузі повинна передувати відповідна передпланова робота, а саме, прогнозування можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів та необхідних профілактичних заходів. Також передпланова робота передбачає складання цільових програм щодо запобігання травматизму, профзахворювань і поліпшення виробничого середовища.

Прогнозування можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів та необхідних заходів з охорони праці в галузі, виробничих об'єднаннях, управліннях та організаціях галузі здійснюється їх керівниками разом із спеціалістами з охорони праці шляхом:

- вивчення та аналізу причин виробничого травматизму і профзахворювань, стану умов праці на підставі статистичних даних, звітів, результатів паспортизації санітарно-гігієнічного стану виробництв та наявності засобів колективного та індивідуального захисту, атестації робочих місць за умовами праці, за результатами комплексних перевірок, відомчого контролю, збору пропозицій від робітників, інженерно-технічних працівників, уповноважених трудових колективів з охорони праці, профспілок тощо;
- оцінки безпеки існуючих технологій та виробничого обладнання, можливої їх модернізації та заміни на нові, більш безпечні технології та види обладнання;
- визначення змін щодо можливого зростання чи появи нових небезпечних та шкідливих виробничих факторів, зумовлених зростанням виробничих потужностей та інтенсифікації праці;
- аналізу проектно-конструкторських та технологічних розробок;
- визначення потреб у засобах і заходах щодо охорони праці з метою

запобігання виробничого травматизму, профзахворювань і доведення стану умов праці до вимог чинних нормативних актів.

За результатами прогнозування керівництвом галузі і її структурних підрозділів складаються цільові програми щодо необхідності застосування та впровадження відповідних заходів та засобів у сфері охорони праці з метою поліпшення умов праці.

Планування робіт з охорони праці в галузі включає у себе:

- розробка довгострокових програм щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- перспективне (стратегічне) планування, а саме розробка перспективних комплексних планів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- розробка комплексних заходів з охорони праці на поточний рік;
- розробка оперативних (квартальних, місячних) планів робіт з охорони праці керівниками структурних підрозділів;
- перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці;

У планах повинні бути передбачені заходи з охорони праці, що стосуються питань безпеки: знарядь праці (машин, механізмів, пристосувань, інструментів, обладнання тощо); предметів праці (сировини, матеріалів, напівфабрикатів, виробів тощо); технологій (впровадження прогресивних технологій, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів тощо); будівель та споруд (перевірка технічного стану будівель та споруд, їх реконструкція, ремонт тощо). Також в них повинні бути розглянуті питання щодо організації і покращення умов праці (наукова організація праці, виробнича естетика, ергономіка тощо) та питання оптимізації роботи систем управління охороною праці на виробництві.

Головну організаційно-методичну роботу при складанні планів роботи з охорони праці здійснюють служби охорони праці.

Перспективне (стратегічне) планування включає у себе розробку комплексних планів на 3-5 років та інших організаційно-технічних планів з питань охорони праці, що формуються на підставі проведення попереднього прогнозування та розробки цільових програм.

Комплексні заходи з охорони праці на поточний рік за колективною угодою складаються згідно "Спільних рекомендацій державних органів і профспілкових організацій". Крім заходів передбачених на поточний рік, в них включаються також заходи, що передбачені перспективними планами і планами робіт служб охорони праці господарських органів та графік перевірок підпорядкованих організацій та підприємств.

Оперативне планування передбачає, в першу чергу, заходи з охорони праці стосовно виконання приписів, актів перевірок і вказівок органів нагляду та управління охороною праці в галузі.

Заходи планів з охорони праці включаються у відповідні розділи техпромфінпланів, виробничих планів та планів соціального і економічного розвитку господарських органів і промислових підприємств.

Перспективне та щорічне планування науково-дослідних робіт з охорони праці здійснює Науково-технічне управління на підставі пропозицій промислових об'єднань, управлінь, підприємств та організацій галузі.

Організація та координація роботи з охорони праці в галузі здійснюється шляхом розподілу обов'язків щодо управління охороною праці між галузевим Міністерством, іншими центральними органами виконавчої влади, об'єднаннями підприємств, їх структурними підрозділами і функціональними службами, а також шляхом розподілу між ними координуючих функцій та розробки посадових інструкцій про обов'язки, права і відповідальність керівних працівників галузі і її структурних підрозділів щодо охорони праці.

Мотивація та стимулювання роботи з охорони праці в галузі. Мотивація роботи з охорони праці – вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання керівника і працівників на діяльність, що спрямована на досягнення основної мети охорони праці, це забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, і базується ця діяльність на двох категоріях:

- потреби відчуття безпеки під час праці та потреби уникнення травм, захворювань, пожеж і аварій;
- отримання винагороди за проведення необхідних заходів з охорони праці та уникнення кримінальної, адміністративної і матеріальної відповідальності за негативні наслідки у разі травмування чи профзахворювання людей, виникнення аварій, пожеж тощо.

Функція мотивації здійснюється шляхом систематичного використання керівництвом галузі та її структурних підрозділів методів управління, що дозволяють, при застосуванні відповідної сукупності засобів і прийомів впливу на колектив працівників і окремих виконавців, досягти основну мету охорони праці – забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці.

Функція мотивації охоплює питання оперативного керівництва, координації і регулювання, тобто питання прийняття та реалізації рішень, направлених на усунення відхилень від планів і нормативних актів та створення у галузі та її структурних підрозділах таких умов, які стимулюють виконання завдань охорони праці за рахунок економічної зацікавленості виконавців.

Функція мотивації здійснюється шляхом застосування керівництвом галузі та її структурних підрозділів наступних методів управління:

- адміністративно-правових;
- соціально-психологічних;
- економічних.

Адміністративно-правові методи – це, в першу чергу, чітке виконання вимог посадових інструкцій та норм і правил із охорони праці, виконання вимог чинного законодавства і нормативних актів із охорони праці (Закон України "Про охорону праці", Кодекс Законів України про працю, стандарти, норми, правила, інструкції тощо).

Соціально-психологічні методи – це проведення інструктажів, стажування, навчання та пропаганди з питань охорони праці, а також особистий приклад керівництва галузі та її структурних підрозділів в додержанні існуючих вимог охорони праці тощо.

Економічні методи – це використання об’єктивних економічних законів та врахування економічних інтересів працівників галузі.

Згідно діючих нормативних актів до економічної мотивації роботи з охорони праці в галузі також відносяться:

- штрафні санкції щодо суб’єктів господарювання, керівництва та працівників галузі та її структурних підрозділів;
- диференційовані страхові тарифи при державному соціальному страхуванні від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання (в залежності від класу професійного ризику виробництва для кожної галузі).

Нагляд та контроль за станом охорони праці в галузі та функціонуванням СУБПГ, облік показників, аналіз та оцінка стану умов і охорони праці в галузі – ці функції управління дозволяють, в першу чергу, встановити фактичний стан щодо виконання завдань з охорони праці в галузі та її структурних підрозділах в порівнянні з діючими планами і чинними нормативними актами, визначити наслідки цих відхилень, виконати накопичення планових і фактичних даних, а також здійснити складання статистичних звітів встановлених форм та прийняти рішення щодо необхідності включення в плани робіт на наступні роки відповідних додаткових заходів з охорони праці.

Нагляд і контроль за станом охорони праці в галузі, виробничих об’єднаннях, управліннях та інших її структурних підрозділах здійснюється державними, відомчими, адміністративними та громадськими органами. Це сприяє виконанню посадовими особами планів робіт, законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці і дозволяє визначити ступінь виконання цими посадовими особами своїх функціональних обов’язків у сфері охорони праці. Результати державного нагляду та відомчого контролю є підставою для складання плану комплексних заходів щодо поліпшення умов праці, а також для відповідальності чи заохочення керівних та інженерно-технічних працівників відповідних структурних підрозділів галузі.

Стан охорони праці в галузі, виробничих об’єднаннях, управліннях та інших її структурних підрозділах оцінюється за наступними основними показниками:

- частота і важкість нещасних випадків, професійних захворювань, їх загальна кількість;
- виконання доведених (прийнятих) завдань щодо поліпшення безпеки та умов праці, виробничої санітарії, гігієни праці та санітарно-оздоровчих заходів;
- виконання заходів, передбачених угодою з охорони праці і планом організаційно-технічних заходів щодо поліпшення стану охорони праці;
- впровадження стандартів охорони праці і системи управління охороною праці (СУБП).

Також можуть використовуватися й інші показники: кількість пожеж та аварій на виробництві, їх наслідки; дорожньо-транспортні аварії; виконання приписів органів державного нагляду й рішень керівних органів галузі тощо.

Тема 3. Управління охороною праці на підприємстві

Система управління охороною праці на підприємстві (СУОП) - це сукупність відповідних органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативно-правових актів, інструкцій тощо ведуть цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою виконання поставлених завдань з охорони праці.

Нормативною й методичною основою системи управління охороною праці (СУОП) є закони «Про працю», «Про охорону праці», постанови, розпорядження з охорони праці Кабінету Міністрів України й інших вищих органів управління, постанови вищих ланок профспілкової організації з питань охорони праці, нормативна й нормативно-технічна документація.

Головна мета СУОП підприємства – створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, поліпшення виробничого побуту, запобігання травматизму й профзахворювань.

Будь-яка система складається із сукупності елементів і має в цілому більш складну організацію в порівнянні з кожним з її елементів. У спрощеному виді будь-яка система управління може бути представлена двома основними елементами: *суб'єктом управління й об'єктом управління*.

У розглянутій системі управління охороною праці *суб'єкт управління* представлений, як правило, (особливо на більших і середніх підприємствах) двома взаємозалежними елементами: *органом, що приймає рішення*, тобто виробляє керуючу інформацію на основі аналізу стану об'єкта управління й *виконавчим органом*, що на підставі ухваленого рішення безпосередньо здійснює керуючий вплив на *об'єкт управління*.

Суб'єктом управління в СУОП на підприємстві в цілому є керівник (власник), а в цехах, на виробничих ділянках і в службах – керівники відповідних структурних підрозділів і служб, комісії з охорони праці, профспілки, уповноважені найманими робітниками особи з питань охорони праці. *Організаційно-методичну роботу з управління охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль* за їхньою своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства (СОП), яка підкоряється безпосередньо керівникові підприємства або головному інженеру.

Об'єктом управління є діяльність структурних підрозділів і служб підприємства із забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах і на підприємстві в цілому, виробнича діяльність працівників підприємства, основні й допоміжні технологічні процеси, стан основного й допоміжного технологічного устаткування, стан будівель і споруджень, стан виробничого середовища (мал.).

Охорона праці на підприємстві базується на законодавчих, нормативно-технічних документах. При керуванні охороною праці не повинні прийматися рішення й здійснюватися заходи, які суперечать чинному законодавству, державним нормативним актам про охорону праці, стандартам охорони праці, правилам і нормам охорони праці.

До основних *функцій управління охороною праці* відносять:

1 **Планування й фінансування робіт з охорони праці.** Планування робіт має вирішальне значення в СУБП . Розрізняють планування *перспективне*, що включає найбільш важливі, трудомісткі, довгострокові заходи, основна його форма – комплексний план підприємства з поліпшення умов праці; *поточне* планування, що здійснюється протягом календарного року при розробці відповідних заходів у розділі «Охорона праці» колективного договору; *оперативне* планування, що здійснюється за результатами контролю за станом охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому, оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків вказуються безпосередньо в наказі власника підприємства, який видається за підсумками контролю.

2 **Організація й координація робіт.** Передбачає а) формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління й всіх стадіях виробничого процесу, б) визначення обов'язків, прав, відповідальності й порядку взаємодії осіб, які беруть участь у процесі управління.

3 **Контроль за функціонуванням СУБП .** Діюче управління охороною праці можна здійснювати тільки при наявності повної своєчасної достовірної інформації про стан охорони праці на підприємстві. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм безпеки, перевірити виконання планів можна тільки на підставі регулярного й об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною й трудомісткою функцією процесу управління. Основними формами контролю за станом ОПє:

- **оперативний контроль**, що здійснюється з боку керівників робіт відповідно до затверджених посадових обов'язків;
- **контроль, що здійснює СОП** (контролюється виконання вимог охорони праці у всіх структурних підрозділах і службах підприємства);
- **громадський контроль**, що здійснюється комісіями з охорони праці й громадськими інспекторами з охорони праці;

адміністративно-громадський тріступінчастий контроль.



Вплив зовнішнього середовища
Рис. 3.1 Спрощена схема СУОП

3. Треступінчастий контроль здійснюється на трьох рівнях: *на першому рівні* - начальник виробничої ділянки або майстер разом із громадським інспектором *щодня* перевіряють стан охорони праці на виробничій ділянці, *на другому рівні* – начальник цеху разом із громадським інспектором і з фахівцями відповідних служб цеху (механік, енергетик, технолог) *два рази на місяць* перевіряють стан охорони праці відповідно до затвердженого графіка; *на третьому рівні* – стан охорони праці на підприємстві перевіряє *щомісяця* комісія, яку очолює керівник підприємства або головний інженер, до складу комісії входять: керівник СОП, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони й головні фахівці підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі треступінчастого контролю й розглядаються на нараді, за результатами наради видається наказ по підприємству.

4 **Облік, аналіз і оцінка** показників стану умов і охорони праці. Це є необхідним для розробки й прийняття управлінських рішень керівниками всіх рівнів управління - від майстра ділянки до керівника підприємства. Проведення аналізу дає можливість узагальнити причини недотримання вимог законодавчих і нормативних документів, причини невиконання планів з охорони праці щодо розробки заходів, спрямованих на усунення виявлених недоліків. Аналізуються матеріали: про нещасні випадки й профзахворювання, результати всіх видів контролю за станом охорони праці, дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху. У результаті обліку, аналізу й оцінки стану охорони праці вносяться доповнення й уточнення в оперативні, поточні й перспективні плани роботи з ОП.

5 **Стимулювання діяльності з охорони праці.** Здійснюється як стосовно підприємства в цілому, так і стосовно працівників підприємства. Стимулювання роботи з удосконалювання охорони праці спрямовано на створення зацікавленості власника (керівника підприємства), а також кожного працівника в створенні здорових і безпечних умов праці. Серед методів стимулювання, передбачених законодавством, можна відзначити утворення спеціальних фондів охорони праці, можливість пільгового оподаткування на цільові програми з охорони праці, диференціацію внесків до фонду соціального страхування. Працівники підприємств можуть заохочуватися за активну участь і ініціативу в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки й поліпшення умов праці. Стимулювання може бути *моральним* або *матеріальним* (премії, винагороди за виконану конкретну роботу, винахідництво, раціоналізаторство з питань охорони праці). Джерелом стимулювання є фонд охорони праці.

Основні завдання управління охороною праці:

- навчання працівників безпечним методам праці й пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруджень;
- нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників ЗІЗ;
- забезпечення оптимальних режимів праці й відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування;
- удосконалення нормативної бази з питань охорони праці.

Характерною рисою СУБП є те, що при формуванні завдання враховуються не тільки вимоги законодавчих і інших нормативних актів, але й реальний стан об'єкта управління. Раніше управління охороною праці будувалося за *галузевим принципом*, діяли *командно-адміністративні методи управління* охороною праці з боку вищих органів. У наш час управління ОП будується за *напрямами* (Котлонадзор, Пожежний нагляд). В умовах переходу до ринкової економіки основним фактором поліпшення стану охорони праці виступає *економічна зацікавленість*; на підприємствах повинні діяти *економічні й особисті стимули* до вдосконалювання охорони праці. Механізм соціального страхування передбачає збільшення внеску підприємства при

збільшенні травматизму й профзахворювань. У той же час кожний працівник повинен вживати заходів, щоб не травмуватися й не боліти, інакше в нього буде менше шансів на ринку праці.

3.1 Основні положення організації охорони праці на виробництві

Закон “Про охорону праці” зобов’язує роботодавця створити на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець повинен створити і забезпечити функціонування системи управління охороною праці, для чого він:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які 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 додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і 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 та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров’я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує нормативні акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, 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 у 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.

За порушення зазначених вимог роботодавець несе безпосередню відповідальність.

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та 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 повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Не допускається будівництво, реконструкція, технічне переоснащення тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, виготовлення і впровадження нових для даного підприємства технологій і зазначених засобів без попередньої експертизи робочого проекту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може проводитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Роботодавець повинен одержати дозвіл на початок роботи та види робіт підприємства, 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.

Експертиза проектів, реєстрація, огляди, випробування тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, прийняття їх в експлуатацію провадяться у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

У разі, коли роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням структурного підрозділу спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавець не провів належних заходів з їх усунення.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та 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.

Прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів проводиться за участю представників професійних спілок.

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

3.2 Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві

Нормативно-правовою базою для організації системи управління охороною праці на підприємстві (СУБПП) є Конституція України, Закон України "Про охорону праці", Кодекс законів про працю, закони Верховної Ради, постанови КМУ, Укази президента України, Національна програма поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, Закон України "Про охорону здоров'я", Закон України "Про пожежну безпеку", Система стандартів охорони праці, правила, норми, інструкції та інші нормативно-правові акти про охорону праці, постанови і накази органів державного управління та нагляду.

Власники підприємств або уповноважені ними органи можуть розробляти на основі нормативно-правових актів і затверджувати власні нормативні акти з охорони праці, що діють в межах даного підприємства, установи, організації. Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги державних нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші ніж ті, що містяться в державних нормах.

Компетенцією нормативних актів підприємства можуть бути:

- організація управління охороною праці на підприємстві;
- визначення обов'язків, прав та відповідальності служб і посадових осіб за дотриманням функцій щодо охорони праці;
- забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, усунення причин травматизму професійних та виробничо обумовлених захворювань;
- організація лабораторних досліджень умов праці, атестація робочих місць на відповідність чинним нормативам з охорони праці;
- внесення вимог нормативно-правових актів з охорони праці до технологічної і конструкторської документації, встановлення порядку проведення експертизи цієї документації щодо повноти викладення цих вимог;
- організація правильної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки (кранів, посудин, що працюють під тиском тощо);
- організація проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці, впровадження чіткої системи допуску до робіт з підвищеною небезпекою;
- встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках та робочих місцях;
- опрацювання й узгодження в установленому порядку та затвердження заходів щодо забезпечення охорони працівників на певних роботах у разі відсутності в нормативно-правових актах з охорони праці конкретних вимог;
- визначення заходів щодо пожежної безпеки;

- організація забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, а також лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою підсоленою водою тощо;
- організація проведення попереднього (при влаштуванні на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;
- встановлення порядку ознайомлення працівника, з яким укладається трудова угода, з умовами праці на підприємстві, можливістю шкідливого впливу на здоров'я, пільгами та компенсаціями за роботу в шкідливих умовах відповідно до чинного законодавства та колективного договору;
- визначення порядку інформування працюючих про зміни в нормативних актах протягом дії трудового договору тощо.

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

Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом власника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Розробляється план опрацювання нормативного акту, який затверджується власником. Проект нормативного акту підприємства про охорону праці узгоджується зі службою охорони праці цього підприємства та юрисконсультами, з іншими зацікавленими службами, профспілками. Реєстрація та облік нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства, здійснюються у порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

3.3 Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці

Закон України "Про охорону праці" зобов'язує роботодавця створити на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Згідно з цим законом керівники підприємств зобов'язані передбачати в посадових інструкціях працівників конкретні обов'язки, права та відповідальність за виконання відповідних функцій з питань охорони праці.

Посадові інструкції повинні включати наступні розділи: загальні положення, службові функції, службові обов'язки, права, відповідальність, взаємовідносини з іншими посадовими особами відповідно до займаної посади, і в кожному із вище перелічених розділів обов'язково повинні бути розглянуті питання охорони праці. Складаються посадові інструкції згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, який затверджений Наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 16.02.98 №24.

Як вже було сказано раніше, функція СУБПП щодо організації роботи з охорони праці передбачає встановлення, в першу чергу, відповідних обов'язків, прав і відповідальності роботодавця та керівників і спеціалістів усіх рівнів щодо виконання ними існуючих вимог з охорони праці. Одним з основних

завдань керівників та спеціалістів в структурі СУБПП є створення здорових і безпечних умов праці з урахуванням вимог існуючого законодавства про працю, Закону "Про охорону праці", стандартів ССБП, відповідних норм, правил і інструкцій, та інших чинних нормативних актів з охорони праці.

Слід зазначити, що *обов'язки посадових осіб підприємства необхідно максимально конкретизувати щодо функцій та завдань, які вони повинні виконувати в структурі СУБПП.*

Для забезпечення у кожному структурному підрозділі підприємства, на кожному робочому місці умов праці, що відповідають вимогам чинних нормативно-правових актів з охорони праці, а також для забезпечення дотримання відповідних прав працівників, які визначені законодавством про охорону праці, роботодавець повинен, в першу чергу, забезпечити ефективне функціонування СУБПП, для чого він:

- створює службу охорони праці і зобов'язує посадових осіб підприємства забезпечувати вирішення конкретних питань з охорони праці;
- затверджує посадові інструкції керівників структурних підрозділів підприємства щодо їх обов'язків, прав та відповідальності у сфері охорони праці та контролює виконання покладених на них функцій;
- приймає участь у розробці колективного договору в розділі охорони праці;
- реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці та підвищення існуючого рівня безпеки виробництва;
- здійснює необхідні профілактичні заходи в сфері охорони праці;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків та професійних захворювань, здійснює контроль за виконанням профілактичних заходів, визначених в результаті роботи комісій з розслідування нещасних випадків;
- впроваджує прогресивні безпечні технології, досягнення науки та техніки в галузі охорони праці, засоби автоматизації та механізації виробництва, існуючий позитивний досвід в сфері охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель, споруд та об'єктів, виробничого обладнання та устаткування, а також моніторинг за їх технічним станом;
- організовує проведення аудиту з питань охорони праці, лабораторних досліджень параметрів виробничого середовища, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць на відповідність Гігієнічній класифікації умов праці в порядку і терміни, що встановлені законодавством, і за підсумками атестації вживає заходи щодо усунення виявлених недоліків;
- розробляє і затверджує необхідні положення, інструкції та інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства;
- встановлює відповідно до державних нормативно-правових актів правила виконання робіт та поведінки працівників на території підприємства, на будівельних майданчиках, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях;
- безкоштовно забезпечує працівників необхідною нормативно-правовою документацією з питань охорони праці;

- здійснює постійний контроль за додержанням працівниками технологічних нормативів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, а також за використанням засобів колективного та індивідуального захисту;
- організовує пропаганду щодо безпечних методів праці;
- вживає відповідні заходи щодо допомоги потерпілим від нещасних випадків, пожеж та аварій, залучає, в разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій, професійні рятувальні формування;
- організовує з працівниками ефективне співробітництво в галузі охорони праці тощо.

Роботодавець безпосередньо несе відповідальність за ефективність функціонування СУБПП та виконання вимог діючих нормативно-правових актів та чинного законодавства з охорони праці.

Що стосується інших посадових осіб підприємства, то основну роботу з охорони праці у вище перелічених напрямках, як правило, повинен проводити головний інженер. В свою чергу, головний механік повинен відповідати за безпеку всього виробничого обладнання, головний енергетик - за безпечну експлуатацію електро- та енергообладнання, головний економіст повинен забезпечувати своєчасне вирішення економічних питань в сфері охорони праці, головний бухгалтер – фінансування відповідних планів з охорони праці, виплату матеріального заохочення працівникам з урахуванням виконання ними відповідних завдань з охорони праці тощо. Посадові особи таких структурних підрозділів підприємства як, наприклад, відділу матеріально-технічного забезпечення – організовують матеріально-технічне забезпечення відповідних планів роботи з охорони праці, а також забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту, відділу капітального будівництва – забезпечують дотримання вимог охорони праці при будівництві та ремонті, відділу стандартизації – організовують впровадження стандартів ССБП, здійснюють розробку стандартів підприємства та контролюють їх дотримання, відділу кадрів – організовують професійний добір, профорієнтацію та навчання працівників підприємства, юридичного відділу – забезпечують правову основу управління охороною праці на підприємстві тощо. Начальники виробничих цехів, дільниць, відділів, майстри, бригадири, завідувачі лабораторій та інші керівники основних виробничих підрозділів підприємства повинні здійснювати контроль за дотриманням усіх вимог щодо охорони праці в своїх підрозділах та нести персональну відповідальність за їх виконання.

Так як згідно ст. 5 Закону "Про охорону праці" умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, то під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

3.4 Обов'язки працівників підприємства щодо виконання вимог охорони праці

Забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві неможливе без знання і виконання працівниками всіх вимог нормативних актів про охорону праці, що стосуються їхньої роботи, правил поведження з машинами, механізмами, устаткуванням, використання засобів індивідуального та колективного захисту, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, співробітництва з роботодавцем у справі охорони праці.

Обов'язком працівника насамперед є старанне ставлення до усіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець по вивченню вимог нормативних актів з охорони праці, правил поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Кожен працівник повинен знати, що Закон "Про охорону праці" забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці. Якщо роботодавець не дотримується строків проведення чергового навчання (інструктажу), то працівник вправі про це нагадати відповідному керівникові, а на прохання працівника проводиться додатковий інструктаж з питань охорони праці. Після навчання (інструктажу) працівник повинен отримати інструкцію з охорони праці за його професією.

Запорукою попередження більшості аварій і нещасних випадків на виробництві є неухильне дотримання працівниками вимог охорони праці. Порухення технологічного процесу, правил дорожнього руху, незастосування засобів індивідуального чи колективного захисту або недотримання інших вимог охорони праці рано чи пізно приведе до тяжких наслідків. Тому не випадково у ст. 34 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" вказано, що якщо нещасний випадок трапився внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

Більше того, до Кодексу України про адміністративні правопорушення внесені доповнення про накладення штрафу на працівників за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці або невиконання законних вимог посадових осіб спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці щодо усунення порушень законодавства про охорону праці.

Під час роботи працівники повинні користуватися відповідним спецодягом, спецвзуттям і запобіжними пристосуваннями. Роботодавець зобов'язаний не допускати до роботи працівників, які відмовляються користуватися необхідними засобами індивідуального чи колективного захисту.

Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором. У колективному договорі, як правило, містяться зобов'язання працівників ретельно вивчати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати встановлений порядок

безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов'язків та професій, а також правила поведінки на території підприємства у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках і робочих місцях; брати активну участь і проявляти ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці, вносити раціоналізаторські та інші пропозиції з цих питань тощо.

Невиконання працівником вимог нормативних актів з охорони праці є порушенням трудової дисципліни, яке тягне за собою застосування до порушника дисциплінарних стягнень згідно з чинним законодавством (догана, звільнення з роботи). Згідно з ст. 17 Закону України "Про охорону праці" та ст. 169 КЗпП України працівники при прийнятті на роботу і протягом трудової діяльності на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній і періодичний медичні огляди. Усі особи молодше вісімнадцяти років, незалежно від того, на яких роботах вони будуть працювати, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці, то на його прохання або за ініціативою роботодавця може проводитися позачерговий медичний огляд.

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, термін і порядок його проведення затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. за №45 за погодженням з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці, Мінпраці, Міністерством соціального захисту України і Федерацією профспілок України.

Працівники, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності і відсторонені від роботи без збереження заробітної плати.

Співробітництво працівника з власником у справі охорони праці – це, перш за все, вжиття особисто працівником посильних заходів щодо усунення будь-якої загрозової виробничої ситуації, яка може викликати нещасний випадок або аварію, вимога до відповідних служб підприємства щодо забезпечення працюючих засобами індивідуального і колективного захисту, проведення ремонту устаткування, повідомлення свого керівника або іншої посадової особи про небезпеку для життя і здоров'я працівників, інших громадян, навколишнього середовища тощо.

Сумлінне та ініціативне співробітництво працівника з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, бездоганне виконання вимог нормативних актів з питань охорони праці, обов'язків за трудовим та колективним договором може бути підставою для заохочення працівника, надання йому переваг та пільг, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, існуючою на підприємстві системою управління охороною праці.

3.5 Навчання та перевірка знань з питань охорони праці

Мета та загальні принципи навчання з питань охорони праці. Найоптимальніший шлях боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями на виробництві – це попередження працюючих про ці небезпеки, зокрема, навчання тому, як запобігати їх виникненню. Навчання, системне та систематичне підвищення рівня знань працівників на виробництві – один з основних принципів державної політики в галузі охорони праці, фундаментальна основа виробничої безпеки та санітарії, необхідна умова удосконалення управління охороною праці і забезпечення ефективної профілактичної роботи щодо запобігання нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

До основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій та методологічних основ діючої в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці належать:

- наступність та безперервність навчання з питань та охорони праці усіх вікових категорій населення України;
- навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих;
- навчання з питань охорони праці студентів вищих навчальних закладів освіти та учнів професійно-технічних закладів освіти;
- навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, при прийнятті на роботу та в період роботи; навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботах, де є потреба у професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт.

Основним нормативним документом, що встановлює порядок та види навчання і перевірки знань з охорони праці є "Типове положення про навчання з питань охорони праці", затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 17.02.99 р. №27. Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання усіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, асоціаціями, концернами, корпораціями, іншими об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та видів діяльності.

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

Працівники підприємств при прийнятті на роботу і періодично в процесі роботи, а вихованці, учні і студенти під час навчально-виховного процесу повинні проходити навчання і перевірку знань згідно з вимогами Типового

положення. Особи, які суміщають професії, проходять навчання та інструктажі з охорони праці як з їх основних професій, так і з професій за сумісництвом. Допуск до роботи (виконання навчальних практичних завдань) без навчання і перевірки знань з питань охорони праці забороняється.

Навчання з питань охорони праці та відповідна перевірка знань можуть проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних технічних засобів навчання: аудіовізуальних засобів, комп'ютерних навчально-контролюючих систем, комп'ютерних тренажерів тощо.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за тими нормативними актами про охорону праці, додержання яких входить до їх службових обов'язків. Формою перевірки знань працівників є іспит, який проводиться за екзаменаційними білетами у вигляді усного опитування або шляхом тестування на автоекзаменаторі з наступним усним опитуванням. Результати перевірки знань працівників з питань охорони праці оформлюються протоколом. Особам, які при перевірці знань виявили задовільні результати, видаються посвідчення.

Відповідальність за організацію і здійснення навчання та перевірки знань працівників з питань охорони праці покладається на керівника підприємства, в структурних підрозділах (цеху, дільниці, лабораторії, майстерні тощо) - на керівників цих підрозділів, а контроль - на службу охорони праці.

Контроль за дотриманням вимог Типового положення про навчання з питань охорони праці здійснюють органи державного нагляду за охороною праці та служби охорони праці центральних та місцевих органів виконавчої влади.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Підготовка працівників для виконання робіт з підвищеною небезпекою здійснюється тільки в закладах освіти (професійно-технічні училища, навчально-курсіві комбінати, центри підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, в тому числі створені на підприємствах, тощо), які одержали ліцензію Міносвіти та дозвіл спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці на провадження такого навчання. Для решти робіт підготовка, перепідготовка працівників за професіями можуть здійснюватися як в закладах освіти, так і на підприємстві.

Організація навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників при підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації на підприємстві здійснюється працівниками служби кадрів або іншими спеціалістами, яким керівником підприємства доручена організація цієї роботи.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок. Тематичний план і програма навчання з питань охорони праці цієї категорії працівників складаються на основі Типового положення з урахуванням вимог охорони праці для конкретних галузей і виробництв.

Керівники підприємств, виробничих, науково-виробничих об'єднань чисельністю понад 500 працівників проходять навчання та перевірку знань у Головному навчальному центрі спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Комісію з перевірки знань цієї категорії посадових осіб очолює Голова (заступник Голови) даного органу.

Керівники інших підприємств, установ і організацій, виробничих та науково-виробничих об'єднань незалежно від форм власності та характеру виробничої діяльності, їх заступники, виконання службових обов'язків яких пов'язано з організацією безпечного ведення робіт, керівники основних виробничо-технічних служб проходять навчання з питань охорони праці в галузевих (відомчих) навчальних закладах, а в разі їх відсутності - у навчальних закладах, які в установленому порядку одержали дозвіл відповідних структур спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці на проведення відповідного навчання.

Перевірка знань цієї категорії посадових осіб і спеціалістів проводиться комісією відповідного вищестоящого органу, склад якої затверджується наказом керівника. Очолює комісію заступник керівника цього органу, в службові обов'язки якого входить управління охороною праці, або керівник служби охорони праці цього органу. До складу комісії входять представники органів державного нагляду за охороною праці та відповідних профспілок. До складу комісії можуть залучатися викладачі охорони праці того навчального закладу, де проводилося навчання.

Інші посадові особи і спеціалісти, включені до ДНАОП 0.00-8.01-93 проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці до початку роботи і періодично раз на три роки безпосередньо на підприємстві.

Посадові особи і спеціалісти невеликих підприємств, де немає можливості провести навчання безпосередньо на підприємстві та створити комісію з перевірки знань з питань охорони праці, а також приватні підприємці, що використовують найману працю, проходять навчання і перевірку знань у навчальних закладах, які отримали відповідний дозвіл спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Допускається навчання цієї категорії посадових осіб і спеціалістів у порядку самостійної освіти, тоді перевірка їх знань проводиться в комісіях місцевих органів виконавчої влади або у відповідних структурах спеціально

уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Керівники підприємств, виробничих та науково-виробничих об'єднань, а також посадові особи цехів, дільниць, виробництв, де сталася техногенна аварія чи катастрофа, повинні протягом місяця пройти позачергове навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Позачергове навчання та перевірка знань з питань охорони праці проводиться також при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці; при введенні в експлуатацію нового устаткування або впровадженні нових технологічних процесів; при переведенні працівника на іншу роботу або призначенні його на іншу посаду, що потребує додаткових знань з питань охорони праці; а також на вимогу працівника органу державного нагляду за охороною праці, вищої господарської організації або місцевого органу виконавчої влади, якщо виявлено незнання нормативних актів про охорону праці у працівників.

Посадові особи і спеціалісти, в службові обов'язки яких входить безпосереднє виконання робіт підвищеної небезпеки (ДНАОП 0.00-8.02-93) та робіт, що потребують професійного добору (ДНАОП 0.03-8.06-94), при прийнятті на роботу проходять на підприємстві попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці стосовно конкретних виробничих умов, а надалі – періодичні перевірки знань у строки, встановлені відповідними нормативними актами про охорону праці, але не рідше одного разу на рік.

Програми попереднього спеціального навчання з питань охорони праці розроблюються відповідними службами підприємства з урахуванням конкретних виробничих умов і відповідних їм чинних нормативних актів про охорону праці та затверджуються його керівником.

3.6 Порядок та періодичність проведення інструктажів з охорони праці, стажування та допуск працівників до роботи

Усі працівники, які приймаються на постійну чи тимчасову роботу, і при подальшій роботі, повинні проходити на підприємстві навчання в формі інструктажів з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;

- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;
- у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці, а в разі відсутності на підприємстві такої служби – іншим фахівцем, на якого покладено ці обов'язки і який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджується керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу, який зберігається в службі охорони праці або в працівника, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у документі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;
- який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт, а також з урахуванням вимог орієнтовного переліку питань первинного інструктажу, наведених в Типовому положенні.

Повторний інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці в терміни, визначені відповідними чинними галузевими нормативними актами або керівником підприємства з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою - 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт - 1 раз на 6 місяців.

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

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативних актів про охорону праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;

- при порушеннях працівниками вимог нормативних актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо;

- при виявленні особами, які здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання вимог безпеки стосовно робіт, що виконуються працівником;

- при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

Позаплановий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при виконанні разових робіт, не передбачених трудовою угодою;

- при ліквідації аварії, стихійного лиха;

- при проведенні робіт, на які оформлюються наряд-допуск, розпорядження або інші документи, а також в разі організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

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

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці, майстер), завершуються вони перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів для працівника протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

При незадовільних результатах повторної перевірки знань питання щодо працевлаштування працівника вирішується згідно з чинним законодавством.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

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

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

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів - не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від первинного, повторного та позапланового інструктажів, затверджується керівником підприємства за узгодженням з державним інспектором по нагляду за охороною праці. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням обладнання, застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих фахівців пройти стажування протягом 2 - 15 змін або дублювання протягом не менше шести змін.

Працівники, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням безаварійної роботи важливих і складних господарчих потенційно небезпечних об'єктів або з виконанням окремих потенційно небезпечних робіт (теплові та атомні електричні станції, гірничодобувні підприємства, інші подібні об'єкти, порушення технологічних режимів яких представляє загрозу для працівників та навколишнього середовища), до початку самостійної роботи повинні проходити дублювання з обов'язковим суміщенням з протиаварійними і протипожежними тренуваннями відповідно до плану ліквідації аварій.

Допуск до стажування (дублювання) оформлюється наказом (розпорядженням) по підприємству (структурному підрозділу), в якому визначаються тривалість стажування (дублювання) та прізвище відповідального працівника. Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування (дублювання), а також тривалість стажування (дублювання) визначаються керівником підприємства. Тривалість стажування (дублювання) залежить від стажу і характеру роботи, а також від кваліфікації працівника. Керівнику підприємства надається право своїм наказом (розпорядженням) звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше 3 років або переводиться з одного цеху до іншого, де характер його роботи та тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються.

Стажування (дублювання) проводиться за програмами для конкретної професії, посади, робочого місця, які розробляються на підприємстві і затверджуються керівником підприємства (структурного підрозділу) на робочих місцях свого або іншого подібного за технологією підприємства. У процесі стажування працівники повинні виконувати роботи, які за складністю, характером, вимогами безпеки відповідають роботам, що передбачаються функціональними обов'язками цих працівників.

У процесі стажування (дублювання) працівник повинен:

- поповнити знання щодо правил безпечної експлуатації технологічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;

- оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях в нормальних і аварійних умовах;
- засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог охорони праці.

Запис про проведення стажування (дублювання) та допуск до самостійної роботи здійснюється керівником відповідного структурного підрозділу (начальник виробництва, цеху тощо) в журналі реєстрації інструктажів.

Якщо в процесі стажування (дублювання) працівник не оволодів необхідними виробничими навичками чи отримав незадовільну оцінку щодо протиаварійних та протипожежних тренувань, то стажування (дублювання) новим розпорядженням може бути продовжено на термін, що не перевищує двох змін. Після закінчення стажування (дублювання) наказом (розпорядженням) керівника підприємства (або його структурного підрозділу) працівник допускається до самостійної роботи

Атестація робочих місць за умовами праці. Згідно «Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості й небезпеки факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу», що затверджена наказом Мінздраву України від 31.12.97

№ 382, умови праці поділяються на чотири класи.

Перший клас – оптимальні умови праці – за таких умов зберігається не тільки здоров'я працюючих, але й створюються умови для підтримки високого рівня працездатності.

Оптимальні гігієнічні показники (нормативи) виробничих факторів установлені для мікрокліматичних параметрів і факторів трудового процесу.

Другий клас – допустимі умови праці – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища й трудового процесу, які не перевищують установлених гігієнічних нормативів для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму ліквідуються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни й не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівника і його нащадків в найближчі та віддалені періоди.

Третій клас – шкідливі умови праці – характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи й здатні впливати на організм працівника або його нащадків. Шкідливі умови праці за ступенями перевищення гігієнічних нормативів і наявності змін в організмі працівника поділяються на чотири ступеня:

- перший ступінь – умови праці характеризуються такими відхиленнями від гігієнічних нормативів, які, як правило, викликають функціональні зміни в організмі людини, що виходять за межі фізіологічних коливань, і найчастіше ведуть до збільшення захворюваності й тимчасової втрати працездатності;

- другий ступінь – умови праці характеризуються таким рівнем відхилення від норм факторів виробничого середовища й трудового процесу, що здатний викликати стійкі функціональні зміни, що призводять до збільшення захворюваності й тимчасової втрати працездатності, підвищенню частоти загальної захворюваності, прояву окремих ознак професійної патології;
- третій ступінь – умови праці характеризуються таким рівнем відхилення від норм факторів виробничого середовища й трудового процесу, що призводить до підвищення захворюваності з тимчасовою втратою працездатності й розвитком, як правило, початкових стадій профзахворювань;
- четвертий ступінь - умови праці характеризуються таким рівнем відхилення від норм факторів виробничого середовища й трудового процесу, що призводить до розвитку виражених форм профзахворювань, значному збільшенню хронічної патології й захворюваності з тимчасовою втратою працездатності.

Четвертий клас - небезпечні (екстремальні) умови праці – характеризуються таким рівнем відхилення від норм факторів виробничого середовища, що протягом робочої зміни (або її частини) створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних захворювань, отруєнь, інвалідності, загрозу життю.

Порядок проведення атестації робочих місць

Мета атестації робочих місць – реалізація прав працівників на здоров'я й безпечні умови праці, пільги й компенсації за роботу в несприятливих умовах, пільгове пенсійне забезпечення.

Атестації підлягають робочі місця, на яких технічний процес, устаткування, сировина можуть бути потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих чинників. Такі умови праці відносять до III класу - шкідливі умови праці й IV класу - небезпечні умови праці.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів і причини їхнього утворення;
- дослідження санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища, важкості й напруженості виробничого процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища й характеру праці на відповідність їх вимогам стандартів, санітарних норм і правил;
- обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії зі шкідливими умовами праці;
- підтвердження (установлення) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочена робочий день, інші пільги й компенсації залежно від умов праці;

- розробку комплексу заходів оптимізації рівня гігієни й охорони праці й оздоровлення трудящих;
- вивчення відповідності умов праці рівню розвитку техніки й технології, удосконалювання порядку й умов установа й призначення пільг і компенсацій.

Періодичність атестації встановлюється самим підприємством у колективному договорі, але її проводять не менш ніж один раз на 5 років.

Відповідальність за своєчасне проведення атестації несе керівник (власник) підприємства.

Порядок проведення атестації робочих місць. Для організації й проведення атестацій робочих місць керівник підприємства видає наказ, у якому визначає 1) підставу й завдання атестації; 2) затверджує склад атестаційної комісії, голову й секретаря; 3) визначає повноваження атестаційної комісії. До складу комісії включаються 1) головні фахівці підприємства, 2) працівники відділу кадрів, 3) працівники відділу праці й зарплати, 4) працівники служби охорони праці, 5) працівники органів охорони здоров'я на підприємстві.

У ході роботи атестаційна комісія:

- 1) визначає нормативні значення параметрів і факторів виробничого середовища;
- 2) визначає фактичне значення цих параметрів;
- 3) складає карту умов праці на кожне робоче місце (табл. 1.1);
- 4) здійснює комплексну оцінку умов праці на робочому місці, яка включає:
 - гігієнічну оцінку умов праці,
 - оцінку технічного рівня робочого місця,
 - оцінку організаційного рівня робочого місця.

Комісія за результатами аналізу карти умов праці на підставі комплексної оцінки робочого місця

- 1) здійснює атестацію робочого місця,
- 2) вносить пропозиції щодо реконструкції робочого місця,
- 3) дає рекомендації з поліпшення умов праці,
- 4) економічне обґрунтування цих заходів,
- 5) уточнює пільги й компенсації залежно від умов праці.

При атестації встановлюється характеристика робочого місця:

- робоче місце з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці (список № 1 для призначення пільгової пенсії);
- робоче місце зі шкідливими й важкими умовами праці (список № 2 для призначення пільгової пенсії);
- робоче місце зі шкідливими умовами праці.

Для атестації робочого місця за списками № 1 й 2 враховуються чинники, що впливають на працівників протягом не менш 80% робочого часу, при цьому час проведення поточних ремонтних робіт не віднімається.

Зі шкідливими умовами праці оцінюються робочі місця при наявності шкідливих і небезпечних факторів виробництва, тривалість дії яких становить менш 80% робочого часу. У цьому випадку пільгове пенсійне забезпечення може проводитися за рахунок коштів підприємства (згідно ст. 26 Закону України «Про підприємства» і ст. 13 Закону «Про пенсійне забезпечення»).

Право на пенсію по старості на пільгових умовах підтверджується при наявності на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих чинників, умов і характеру праці III класу (табл. 1.2). Показники, наведені в таблиці 1.2, розроблені на підставі «Гігієнічної класифікації праці».

Якщо на робочому місці відсутні шкідливі й небезпечні виробничі чинники або вони не віднесені до 1-го ступеня відхилення від норм, то умови праці зізнаються відповідними до гігієнічних вимог.

У карті умов праці дається оцінка технічного й організаційного рівня (потрібне технічне вдосконалення місць).

Таблиця – *Співвідношення факторів виробничого середовища, необхідне для підтвердження права на пільгове забезпечення*

№ списку	Показники
1	<p>1 Не менш двох чинників 3-го ступеня відхилення від норм.</p> <p>2 Один чинник 3-го ступеня й три чинника 1-го або 2-го ступеня відхилення від норм.</p> <p>3 Чотири чинника 2-го ступеня відхилення від норм.</p> <p>4 Присутність у повітрі робочої зони шкідливих речовин односпрямованої дії I або II класу небезпеки.</p>
2	<p>1 Один чинник 3-го ступеня відхилення від норм.</p> <p>2 Три чинника 1-й і 2-го ступеня відхилення від норм.</p> <p>3 Чотири чинника 1-го ступеня відхилення від норм.</p>

При оцінці технічного рівня робочого місця аналізується:

- відповідність технологічного процесу, будов і споруджень - проектам, відповідність устаткування - нормативно-технічній документації, а також характеру й об'єму робіт, що виконуються, оптимальності технологічних режимів;
- технологічна оснащеність робочого місця (наявність технологічного оснащення й інструмента, контрольно-вимірювальних приладів і їхнього технічного стану, забезпечення робочого місця підйомно-транспортними засобами);
- відповідність технологічного процесу, устаткування, оснащення, інструмента й засобів контролю вимогам стандартів безпеки й нормам охорони праці;
- вплив технологічного процесу, що здійснюється на інших робочих місцях.

При оцінці організаційного рівня робочого місця аналізується:

- раціональність планування (відповідність площі, що зайнята робочим місцем, нормам технологічного проектування, раціональність розміщення устаткування й оснащення), а також відповідність його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;
- забезпеченість працюючих спецодягом і спецвзуттям, засобами індивідуального й колективного захисту й відповідність захисних засобів стандартам охорони праці й установленим нормам;
- організація роботи захисних споруджень, пристроїв, контрольних приладів.

У розділі карти умов праці «Рекомендації з поліпшення умов праці, їхнє економічне обґрунтування» члени атестаційної комісії можуть внести свої пропозиції.

Матеріали атестації робочих місць зберігаються на підприємстві протягом 50 років.

3.7 Контроль за станом охорони праці і функціонуванням системи управління охороною праці на підприємстві

Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУБП забезпечує дійове управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об'єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, виявити можливі відхилення від норм безпеки, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління.

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

До основних форм контролю за станом охорони праці та функціонування СУБП на підприємстві, в рамках внутрішнього контролю, відносяться: контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; оперативний контроль; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Внутрішній контроль за станом охорони праці на підприємстві повинен носити плановий та системний характер.

Служба охорони праці контролює виконання вимог охорони праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

Оперативний контроль здійснюється з боку керівників робіт і підрозділів

підприємства і проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками.

Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, але можливість його ефективного функціонування обумовлена наявністю співробітництва та взаєморозуміння між роботодавцем і профспілками підприємства. Цей контроль проводиться на кількох (як правило - трьох) рівнях. На першій ступені контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другій ступені - начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два-чотири рази в місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком. На третій ступені контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третьої ступені контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

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

Крім цих видів контролю, існує також відомчий контроль вищих господарських органів, контроль із боку державних інспекцій та громадський контроль за охороною праці, в тому числі, контроль із боку уповноважених трудових колективів із питань охорони праці, профспілковий контроль.

Крім вищезгаданого внутрішнього контролю щодо стану охорони праці та функціонування СУБП на підприємствах також здійснюється:

- *відомчий контроль*, якщо підприємство знаходиться у сфері діяльності галузевого органу управління охороною праці, і здійснюється цей контроль посадовими особами, уповноваженими представниками міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також відповідними службами охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів чи інших об'єднань підприємств в установах і організаціях, які належать до сфери їх управління;
- *регіональний контроль*, якщо підприємство знаходиться у сфері діяльності регіонального органу управління охороною праці, і здійснюється цей контроль посадовими особами, уповноваженими представниками і відповідними службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування;
- *комплексні та цільові перевірки*, що проводяться уповноваженими органами і посадовими особами центральних і місцевих органів виконавчої влади, в тому числі органами державного нагляду за охороною праці, органами місцевого самоврядування, виконавчими органами Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання;
- *аудиторські перевірки*, що проводяться спеціально уповноваженим

центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці через мережу своїх експертно-технічних центрів з метою зовнішнього контролю стану охорони праці та функціонування СУБП на підприємствах.

Облік та аналіз результатів контролю стану охорони праці та функціонування СУБП на підприємстві відображаються в журналі перевірки стану умов і охорони праці.

Служба охорони праці забезпечує загальне методичне керівництво та координацію діяльності структурних підрозділів підприємства, спільно з іншими службами підприємства розробляє графіки перевірок стану охорони праці, в тому числі комплексних обстежень, цільових перевірок, санітарно-гігієнічної експертизи умов праці, а також узагальнює та систематизує в цілому по підприємству результати усіх видів контролю.

Документи, що регламентують порядок проведення на підприємстві будь-якого виду контролю за станом охорони праці та функціонування СУБП, повинні чітко визначати періодичність контрольних заходів, їх внутрішній зміст, коригуючи дії, які необхідно узгодити з конкретними виробничими планами підприємства.

Активну участь у заходах щодо контролю за станом охорони праці та функціонуванням СУБП підприємства повинні також приймати комісія з питань охорони праці на підприємстві та уповноважені трудових колективів з цих питань.

Комісія з питань охорони праці на підприємстві повинна постійно здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпечення працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою підсоленою водою, станом санітарно-побутових приміщень тощо.

Відповідно до своїх функціональних обов'язків уповноважені трудових колективів з питань охорони праці на підприємстві зобов'язані постійно здійснювати контроль за: відповідністю умов праці на робочих місцях чинному законодавству та нормативним актам з охорони праці; безпекою технологічних процесів, машин, механізмів, виробничого обладнання, устаткування та інших засобів виробництва; станом засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, санітарно-побутовими умовами, станом аварійної та пожежної сигналізації, шляхів евакуації тощо; забезпеченням працюючих спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, мийними засобами тощо; використанням праці жінок, неповнолітніх та інвалідів; діючим режимом праці та відпочинку; наданням пільг та компенсацій працівникам за роботу у шкідливих та важких умовах праці; відшкодуванням власником збитків працівникам у разі пошкодження їх здоров'я; проведенням навчання, інструктажів та перевірки знань працівників із питань охорони праці; проходженням працівниками попереднього та

періодичних медичних оглядів; забезпеченням працівників інструкціями та положеннями з охорони праці, що діють у межах підприємства, та за додержанням працівниками в процесі роботи вимог цих нормативних актів; використанням фонду охорони праці підприємства за призначенням; своєчасним та правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків і професійних захворювань; виконанням наказів, розпоряджень, заходів з питань охорони праці, в тому числі заходів по усуненню причин нещасних випадків, професійних захворювань, аварій і пожеж, що були визначені у актах розслідування; наявністю та станом наочних засобів пропаганди й інформації з питань охорони праці на підприємстві.

Тема 4. Управління охороною праці у країнах Євросоюзу та США.

4.1 Управління охороною праці у країнах Євросоюзу

Систему керування охороною праці у Європі побудовано на базі законодавства Євросоюзу.

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 згруповано 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);

Директива Ради 9824/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, 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).

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

Директиви ЄС щодо ергономічних вимог. Більшість вимог ЄС з охорони праці й здоров'я працівників викладено у відповідних директивах, які є основою для обов'язкової розробки в країнах Союзу власного законодавства, що забезпечує підтримку єдиного рівня охорони й гігієни праці у країнах ЄС. Це положення стосується й ергономіки, яка є одним із важливих напрямків охорони праці.

Вимоги про те, якою має бути ергономіка в країнах ЄС, закріплено в законодавстві Союзу й, насамперед, у директиві № 89/391 «Про заходи щодо поліпшення безпеки й здоров'я працюючих». Відповідно до неї роботодавці зобов'язані оцінювати виробничі ризики й забезпечувати вжиття адекватних захисних і профілактичних заходів, гарантувати відповідне навчання й інструктаж працівників з дотримання заходів безпеки, а також надавати працівникам інформацію та консультації і дозволяти їм брати участь в обговоренні всіх питань із забезпечення безпеки й гігієни праці.

Однією із найгостріших проблем охорони праці, в тому числі ергономіки, є травми, які зумовлені повторюваною перенапругою. Вимоги з цього питання сформульовані в загальному вигляді. Наприклад, директива № 89/654/ЄЕС «Про обов'язковий мінімум вимог до безпеки робочих місць» лише частково торкається ергономіки, рекомендуючи обладнати кімнати відпочинку для працівників, а в разі прийому на роботу інвалідів передбачати відповідну облаштованість робочих місць. Директива № 89/655/ЄЕС «Про обов'язковий мінімум вимог з безпеки інструментів та устаткування, використовуваних працівниками у виробничому процесі», присвячена двом важливим аспектам ергономіки, а саме: допоміжним операціям працівників під час виконання основних при роботі з верстатним і технічним устаткуванням; дотриманню принципів ергономіки при розробці інструментів та устаткування, використовуваних на виробництві.

Низка директив присвячена важким видам праці, а саме: безпеці при переміщенні вантажів вручну, що обмовлено в директиві № 90/269/ЄЕС,

спрямованій на зниження ризиків травматизму спини, особливо попереку, при роботі з важкими вантажами.

Досить повно викладено вимоги ергономіки в директиві № 90/270/ЄЕС «Про мінімальні вимоги до безпеки робіт з відеодисплейними терміналами», присвяченій безпеці працівників, котрі працюють з комп'ютерами. Згідно з нею роботодавець зобов'язаний проводити аналіз стану робочих місць, обладнаних комп'ютерною технікою, оцінювати їх з погляду безпеки, нешкідливості й оснащеності ЗІЗ, які запобігають ризику погіршення зору, появі хворобливих фізичних симптомів або ж розумового стресу. Директива пропонує складати розпорядок робочого дня операторів таким чином, щоб у їх роботі були перерви або переключення на інші види робіт.

Метою директиви № 98/37/ЄС «Про машинне устаткування» є гармонізація вимог до дизайну та конструкцій з позиції забезпечення безпеки працівників.

У цілому директиви ЄС з ергономіки можна розділити на дві групи: директиви, які визначають якість продукції, та директиви, що визначають якість виробничих умов на робочих місцях.

Директиви першої групи визначають відповідальність конструкторів, виробників і постачальників й діють незалежно від способу використання продукції. При цьому продукція, що відповідає нормативним вимогам, може безперешкодно поставлятися на ринок ЄС без додаткових погоджень і дозволів. Відповідність стандартам ЄС має бути зазначена на маркуванні продукції.

Директиви другої групи визначають відповідальність роботодавців і діють тільки в межах робочих місць. Вони декларують мінімальний рівень вимог до безпеки й гігієни праці, при цьому будь-яка країна ЄС може встановлювати на своїй території вищі вимоги. Звід цих вимог подано в довіднику «Європейські гармонізовані стандарти», складеному Європейським комітетом зі стандартизації.

4.2 Державне управління охороною праці у США

Правовою основою нині чинної державної системи охорони праці в США є закон про безпеку праці на виробництві, прийнятий у 1970 році. Законом було засновано незалежне федеральне агентство під назвою Управління з безпеки праці на виробництві, яке стало основним виконавчим органом, що забезпечує виконання закону на всій території США. Крім того, в кожному штаті ухвалені свої закони, створено виконавські органи у сфері безпеки праці.

Стандартні заходи з забезпечення безпеки праці, що закріплюються федеральним і місцевим законодавством, у першу чергу, передбачають, що кожен підприємець зобов'язаний використовувати безпечно устаткування і технології, застосовувати спеціальний одяг і взуття, забезпечувати безпечні умови праці для працівників і в цілому робити все можливе, щоб захистити життя, здоров'я, безпеку і добробут працівників.

Управління з безпеки праці на виробництві і відповідні департаменти праці штатів випускають детальні розпорядження, що передбачають, зокрема, обмеження з використання небезпечних матеріалів, вимоги до вентиляції

виробничих приміщень, до водопостачання, зберігання виробничих відходів, забезпечення працівників душовими кабінками тощо. Крім того, підприємці зобов'язані інформувати працівників про існуючі небезпеки виробничих процесів і вивчати дотримання техніки безпеки.

Підприємець також зобов'язаний фіксувати будь-які, навіть дрібні, випадки виробничого травматизму і втрати робочого часу в результаті нещасних випадків на виробництві. Будь-який працівник має право звернутися в Управління з безпеки праці на виробництві з приводу наявних проблем з охорони праці на конкретному робочому місці. Ці відомості служать основою для ухвалення рішень Управління безпеки праці на виробництві щодо вибору компаній і конкретних виробництв для проведення перевірок. Якщо на виробництві мав місце випадок із смертельним наслідком, Управління з безпеки праці на виробництві бере участь у розслідуванні в обов'язковому порядку. Щорік Управління з безпеки праці на виробництві проводить десятки тисяч перевірок і накладає десятки мільйонів доларів штрафів на підприємців.

У США стратегія охорони праці й безпеки робочих місць є частиною «Стратегічного плану Департаменту праці Сполучених штатів». У зазначеному документі відображено основні напрямки роботи федерального відомства, відповідального за політику у сфері праці, згідно з головними тенденціями ХХІ століття. Також у країні діє цілодобова «гаряча лінія», на яку надходять скарги щодо порушень у сфері охорони праці. Незалежно від форми подачі скарги (телефон, Інтернет, письмове звернення тощо), останнє є підставою для негайної перевірки, за умови наявності в ній інформації щодо місця і факту загрози здоров'ю людей.

Показником результативності роботи «гарячої лінії» є щорічне зниження кількості нещасних випадків на виробництві й скорочення на 50 % за останні п'ять років втрат робочого часу з причин аварій.

Департамент заробітної плати і часу (*WHD*) безпосередньо займається питаннями урегулювання оплати праці робітників і часу праці, а також до місії входить сприяння і допомога у дотриманні трудових норм для захисту та підвищення добробуту працівників нації.

ВООЗ забезпечує дотримання федеральної мінімальної заробітної плати, оплати понаднормових годин, ведення облікової документації та вимоги до дитячої праці, закону щодо справедливих трудових стандартів. *WHD* також захищає мігрантів і сезонних сільськогосподарських працівників. Крім того, *WHD* керує і забезпечує дотримання вимог по заробітній платі, закону Девіса Бекона і закон договору підряду та інших законів, застосовними до федеральних контрактів на будівництво, а також для надання товарів і послуг.

Існують у США інші установи, які займаються наглядом за важкою працею чоловіків та жінок. Наприклад, національне агентство державних працівників (*NAGLO*) місія якого полягає в об'єднанні державних чиновників разом, щоб поділитися ідеями і практикою, як найкраще захистити важку працю робочих чоловіків і жінок по всій країні, а також служать самій галузі, що разом робить США великою країною. *NAGLO* складається з лідерів у кожному штаті і території Сполучених Штатів, відповідального за нагляд за дотриманням різних законів, які захищають робоче місце працівника.

Питання здійснення державної політики США у сфері промислової безпеки та охорони праці на виробництві, зокрема в гірничодобувній сфері, регулюються як на федеральному рівні, так і на рівні законодавства окремих штатів, а також згідно з судовою практикою США, яка становить частину національного законодавства. Правове регулювання промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду визначено положеннями Федерального Закону щодо охорони праці й здоров'я в шахтах (*Federal Mine Safety and Health Act*), прийнятого 9 листопада 1977 року.

Державний нагляд у сфері гірничих відносин за додержанням гірничого законодавства щодо промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду під час проведення гірничих робіт, будівництва й експлуатації, ліквідації або консервації гірничих підприємств здійснює Міністерство праці США. У рамках Міністерства праці відповідальним за реалізацію державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду є Адміністрація з питань охорони праці й здоров'я на шахтах (*Mine Safety and Health Administration, MSHA*).

Основним завданням Адміністрації є здійснення нагляду за виконанням положень гірничого законодавства у сфері безпеки праці, профілактика нещасних випадків на виробництві, вжиття заходів щодо мінімізації наслідків нещасних випадків на виробництві, а також підвищення рівня безпеки у гірничій галузі. Адміністрацію очолює помічник Міністра з питань охорони праці та здоров'я на шахтах.

До складу Адміністрації входить:

Офіс помічника Міністра з питань охорони праці та здоров'я на шахтах (*Office of the Assistant Secretary for Mine Safety and Health*).

Центр з питань охорони праці та здоров'я у вугільній галузі (*Coal Mine Safety and Health*).

Центр з питань охорони праці та здоров'я у металургійній галузі та інших галузях (*Metal and Nonmetal Mine Safety and Health*).

Директорат з питань інформаційних ресурсів та оцінки програм (*Directorate of Program Evaluation and Information Resources*).

Директорат з адміністративно-управлінських питань (*Directorate of Administration and Management*).

Директорат з питань технічної підтримки (*Directorate of Technical Support*).

Директорат з питань освітньої політики та розвитку (*Directorate of Educational Policy and Development*).

Офіс стандартизації, нормативного забезпечення та вирішення спорів (*Office of Standards, Regulations, and Variances*).

Офіс колекторів (*Office of Assessments*).

Офіс помічника Міністра з питань охорони праці та здоров'я на шахтах забезпечує планування, управління і нагляд за діяльністю Адміністрації щодо попередження та профілактики нещасних випадків на шахтах, мінімізації наслідків шкідливих умов праці на виробництві. Офіс вживає заходів щодо підвищення рівня безпеки праці, підвищення кваліфікації й навчання осіб, зайнятих у гірничодобувній галузі, а також розробляє навчальні програми і

курси. До складу Офісу входять два заступники, відділ по зв'язках з Конгресом, відділ з питань навчання і надання підтримки, відділ з питань охорони праці та здоров'я працівників.

Центр з питань охорони праці та здоров'я у вугільній галузі відповідає за здійснення нагляду за виконанням законодавства у сфері охорони праці й здоров'я, дотриманням стандартів безпеки у вугільній галузі. Зокрема, до повноважень Центру належить здійснення планових щорічних інспекцій підземних шахт (чотири рази на рік), а також наземних (два рази на рік), розслідування нещасних випадків на виробництві, надання приписів та висновків щодо усунення порушень законодавства. Крім того, до повноважень Центру належить здійснення ліцензування та сертифікації рівня безпеки на шахтах, а також погодження програм допомоги, навчальних програм тощо. Центр має право ухвалювати рішення щодо закриття, консервації чи припинення діяльності шахт з мотивів безпеки. Центр складається з адміністративного офісу, відділу охорони праці та відділу охорони здоров'я. До юрисдикції Центру належить також одинадцять адміністративних округів, в яких працюють інспектори. За кожним округом закріплений окружний інспектор.

Центр з питань охорони праці та здоров'я у металургійній галузі й інших галузях відповідає за здійснення нагляду за виконанням законодавства у сфері охорони праці та здоров'я, дотриманням стандартів безпеки у металургійній та інших галузях. Зокрема, до повноважень Центру належить здійснення планових щорічних інспекцій металургійної галузі, розслідування нещасних випадків на виробництві, надання приписів та висновків щодо усунення порушень законодавства. Центр складається з Адміністративного офісу, шести окружних інспекцій та сорока семи інспекторів.

Директорат з питань інформаційної політики й оцінки програм здійснює нагляд за ефективністю реалізації затверджених програм, вносить необхідні корективи в їх виконання з метою підвищення рівня безпеки праці та здоров'я на виробництві. Директорат збирає і обробляє статистичну інформацію стосовно нещасних випадків на виробництві, відповідає за функціонування інформаційної системи Адміністрації.

Директорат з адміністративно-управлінських питань забезпечує виконання адміністративно-фінансових функцій. Зокрема, він здійснює фінансове та бухгалтерське забезпечення Адміністрації, вирішує кадрові питання, здійснює нагляд за виконанням бюджету Адміністрації, управління об'єктами власності Адміністрації, проводить державні закупівлі, укладає контракти, угоди, необхідні для забезпечення діяльності Адміністрації.

Директорат з питань технічної підтримки забезпечує технічно-інженерну підтримку діяльності Адміністрації, здійснює наукові дослідження щодо підвищення безпеки на виробництві. До складу Директорату входять два дослідницькі центри, Пітсбурзький технологічний центр з охорони здоров'я і праці та Центр сертифікації.

Директорат з питань освітньої політики та розвитку забезпечує розробку і впровадження навчальних програм, курсів підвищення кваліфікації у сфері охорони праці та здоров'я у гірничодобувній галузі. До складу Директорату входять три основні компоненти: Управління з питань політики та

координації, Національна Академія з питань охорони праці та здоров'я у гірничодобувній галузі й Освітньо-кваліфікаційний центр. Директорат відповідає за розподіл бюджетних асигнувань, грантів на навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Офіс стандартизації, нормативного забезпечення та вирішення спорів забезпечує розробку і впровадження стандартів у сфері охорони праці та здоров'я на виробництві, здійснює експертизу, а також розробку нормативно-правових актів, відповідає за опублікування рішень Адміністрації у Федеральному реєстрі документів, розглядає звернення операторів щодо стандартів безпеки на виробництві тощо.

Офіс колекторів забезпечує виконавче провадження щодо виконання рішень Адміністрації, які приписують сплату штрафних санкцій, здійснює представництво Адміністрації в судах та інших юрисдикційних органах. Офіс складається з Офісу директора, Колекторського центру, Офісу цивільної відповідальності, Виконавчої служби, Офісу розслідувань, Юридичної служби.

4.3 Управління охороною праці в Японії

Філософія управління є принципами і ідеями, які закладені в основу діяльності всіх організацій. Не маючи чіткої мети, не сформулювавши ясних і зрозумілих принципів, організації приречені на зникнення. Запобігання цій проблемі стало злободенним питанням.

Ця тема актуальна на сьогодні, тому що в умовах ринкових стосунків стало необхідно мати на увазі, що досягнення в управлінській науці однієї держави є невід'ємною складовою частиною світової управлінської думки. Тому необхідно розглядати модель японського управління як ланку всієї управлінської системи світового господарства.

Японські методи управління в корені відрізняються від європейських і американських. Це не означає, що японці управляють більш ефективно. Швидше можна сказати, що основні принципи японського і європейського управління лежать у різній площині і мають небагато точок перетину. Як правило, історія розвитку управлінської думки випереджає процес вдосконалення систем управління на практиці. Тому, вивчаючи позитивний досвід системи управління в Японії, було б можливим знайти шляхи вдосконалення управління суспільним виробництвом у будь-якій країні миру. Засвоєння основ японського управління спричиняє за собою відмову від вузької спеціалізації, універсальний розвиток працівника і пов'язані з розвитком стабільної зайнятості ротації кадрів усередині фірми, навчання в процесі роботи – це необхідне кожній фірмі, яка бажає існувати і при цьому досягти успіху.

Японська система управління – це синтез традиційних, етнокультурних японських традицій та імпортованих ідей, а багато з японських методів управління є адаптованими до японської системи ідеями із старих підручників з менеджменту. Зарубіжні фахівці, які вивчали японське управління до Другої Світової війни, виражали упевненість у тому, що у ході розвитку традиційні методи зникнуть, проте цього не сталося, і в періодичному друці з 60 – 70-х років

почав з'являтися термін «Ніхотеки кэйэй» - «японське управління» або «японський стиль управління».

Суть японської моделі управління. За останні десятиліття Японія зайняла положення, що лідирує на світовому ринку. І однією з головних причин настільки стрімкого успіху Японії на міжнародній арені є вживана нею модель управління, яка орієнтована на людський чинник. За весь період розвитку Японії склалися певні принципи і методи праці, що відповідають специфічним рисам національного характеру. Японці упевнені, що основне багатство їх країни складають людські ресурси. Їх система господарювання спирається на древні традиції групової згуртованості і природжене прагнення до створення продукції найвищої якості. Серед відмінних рис японського характеру психологи виділяють, перш за все природжену економію і ощадливість, що знаходить пряме віддзеркалення в економічній політиці країни.

Суть японського управління складає управління людьми, причому японці ніколи не розглядають одну людину, а орієнтуються на групу людей. Крім того, в Японії існує традиція беззаперечного підпорядкування старшому за віком, яка знаходить своє широке застосування не лише в рамках сімей, але і у виробничому колективі. Японська модель управління орієнтована на «соціальну людину», концепція якої була висунута виниклою в США «школою людських відносин», що над усе ставила матеріальні запити. «Соціальна людина» має специфічну систему стимулів і мотивів. До стимулів можна віднести заробітну плату, рівень умов праці, стиль керівництва, міжособові стосунки співробітників. У той же час мотивами до праці є трудові успіхи працівника, визнання його заслуг, просування по службових сходах, творчий підхід до роботи. Проте відношення японців до цього поняття гнучкіше, ніж у американців. В управлінському процесі головним є вивчення нюансів обстановки, яка дозволяє ланці, що управляє, ухвалити правильне рішення. Стосунки з партнерами японці будують на основі довіри.

На думку японського фахівця з управління Хидеки Йосихара, є *шість* характерних ознак японського управління:

1. *Гарантія зайнятості і створення обстановки довірчості.* Такі гарантії ведуть до стабільності трудових ресурсів і зменшують текучість кадрів. *Стабільність* служить стимулом для робітників і службовців, вона укріплює відчуття корпоративної спільності, гармонізує стосунки рядових співробітників з керівництвом. Звільнившись від загрози звільнення і маючи реальну можливість для просування по вертикалі, робітники отримують мотивацію для зміцнення відчуття спільності з компанією. Стабільність так само сприяє поліпшенню взаємин між працівниками управлінського рівня і рядовими робітниками, що, на думку японців, абсолютно необхідно для поліпшення діяльності компанії. Стабільність дає можливість кількісного збільшення управлінських ресурсів, з одного боку, і свідомої діяльності у напрямку досягнення більш значущої мети, ніж тільки підтримка дисципліни. Гарантії зайнятості в Японії забезпечує система довічного найму – явище унікальне і багато в чому незрозуміле для європейського образу думки.

2. *Гласність і цінності корпорації.* При використанні спільної бази інформації про політику і діяльність фірми на всіх рівнях управління

розвивається атмосфера участі і спільної відповідальності, що покращує взаємодію і підвищує продуктивність. У цьому відношенні зустрічі і наради, в яких беруть участь інженери і працівники адміністрації, дають істотні результати. Японська система управління створює також спільну для всіх працівників фірми базу розуміння корпоративних цінностей, таких як пріоритет якісного обслуговування, послуг для споживача, співпраця робітників з адміністрацією, співпраця і взаємодія відділів. Управління прагне постійно щепити і підтримувати корпоративні цінності на всіх рівнях.

3. *Управління, засноване на інформації.* Надається особливе значення збору даних і його систематичному використанню в цілях підвищення економічної ефективності виробництва і якісних характеристик продукції. Наприклад, у багатьох фірмах, що збирають телевізори, застосовують систему збору інформації, при якій можна виявити, коли телевізор потрапив у продаж, хто відповідав за справність того або іншого вузла. Таким чином, виявляються не лише винні за несправність, але, головним чином, причина несправності, і приймаються заходи для недопущення подібного в майбутньому. Керівники щомісячно перевіряють статті доходів, обсяг виробництва, якість і валову виручку, щоб подивитися, чи досягають цифри заданих показників і щоб побачити прийдешні труднощі на ранніх етапах їх виникнення.

4. *Управління, орієнтоване на якість.* Президенти фірм і керівники компаній на японських підприємствах найчастіше говорять про необхідність контролю якості. При управлінні виробничим процесом їх головним завданням є отримання точних даних про якість. Заслуга керівника полягає в закріпленні зусиль з контролю за якістю і в контролі над ділянкою виробництва з найвищою якістю.

Постійна присутність керівництва на виробництві. Щоб швидко справитися з утрудненнями і для сприяння вирішенню проблем у міру їх виникнення, японці частенько розміщують персонал, що управляє, прямо у виробничих цехах.

Приклад організації ефективного управління фірмою Sony. Для того щоб ясно уявити собі японський стиль керування персоналом, необхідно розглянути конкретний приклад, що дозволяє відчувати цей стиль. Фірма *Sony* стала за дуже короткий термін одним із найбільших виробників високотехнологічної продукції – електронної техніки. Вважається, що успіхи японських компаній не залежать від політики або економічної теорії. Все, що досягнуто, зроблено людьми. Працюючи на підприємствах промисловості з людьми, японські менеджери розуміють, що працівники працюють не лише ради грошей. Працівники повинні відчувати, що з ними поводяться, як з близькими колегами. Таким чином, ключову роль в ідеології «*Sony*» грає патріотизм. Це значно полегшує контакти між керівниками і підлеглими. У фірмі практикується система довічного найму. Дуже багато службовців, виходячи на пенсію, продовжують працювати на менш престижній посаді. Досвід і майстерність роблять їх цінними працівниками. Інженерно-технічні працівники на підприємствах «*Sony*» мають уніформу – однакові куртки. Так демонструється рівність і єдність всіх членів компанії, від дрібного службовця до керівників розділів концерну. Жоден керівник у фірмі не має окремого кабінету, за винятком можливого розділу компанії. Усі менеджери

сидять в одних приміщеннях зі своїми підлеглими. При цьому вони розташовані на таких місцях, звідки легко є видимими робочі столи підлеглих співробітників.

Добре видно і самих управленців. Так здійснюється взаємний контроль. Доступ до начальника у службовій справі відкритий будь-якої хвилини і йому неважко вступити в контакт зі своїми співробітниками. Кожен ранок майстри проводять перед початком роботи бесіди з робітниками, дають їм інструкції. Майстри цікавляться здоров'ям підлеглих і здоров'ям членів їх сімей, з'ясовують, чи немає у людей проблем, які можна вирішити за допомогою адміністрації.

Усі молоді інженери у фірмі починають свій трудовий шлях на конвеєрі для того, щоб на практиці розібратися з технологією і отримати уявлення про свій вплив на цей процес. Щотижня виходить у світ внутрішньофірмова газета, де розташовуються оголошення про вакансії. Така практика дає можливість змінити роботу всередині фірми «Через голову» начальника. З одного боку, працівник знаходить собі більш відповідну роботу, з іншої – кадрова служба виявляє менеджерів, з якими люди не хочуть працювати. У цьому випадку керівника переводять на іншу посаду, де не потрібно працювати з підлеглими. Якщо компанія «Sony» досягла успіхів, то ці успіхи можна записати в основному на рахунок того, що керівники компанією володіють здібностями до співпраці. У компанії поважається думка різних людей. Різні думки допомагають знаходити істину і рухати компанію вперед. Працівники компанії – це не інструмент для досягнення цілей, а колеги і помічники. Якщо не вдається створити «дух єдиної команди», ніякі, особливо довготривалі цілі, не будуть досягнуті.

РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ТЕХНОГЕННОЮ БЕЗПЕКОЮ

Тема 5. Техногенна безпека. Надзвичайні ситуації техногенного характеру

5.1 Основні поняття щодо техногенної безпеки. Прогнозування, попередження і ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного характеру

Техногенна безпека як сукупність дій по забезпеченню проектування, будівництва і експлуатації складних технічних пристроїв з дотриманням необхідних вимог безаварійної їх роботи і виконання екологічних умов стає все більш значущою у нашому житті.

У всьому світі спостерігається феномен зростання числа нещасних випадків, аварій і катастроф, що пояснюється трьома причинами: з розвитком техніки небезпека росте швидше, ніж людська здатність протистояти їй; зростає ціна помилки; люди схильні звикати не тільки до небезпеки, а й до порушення правил.

Прогнозування, попередження і ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій є актуальною проблемою для будь-якої адміністративно-територіальної освіти. У кожному великому або малому районі нарівні з житловою забудовою розташовані різні промислові підприємства, які виробляють, використовують або зберігають шкідливі й небезпечні речовини.

У разі аварії на виробництві виявляється дія, як правило, цілого комплексу чинників, оскільки кожний з них ініціює виникнення безлічі інших, нових і небезпечних ситуацій.

Для збереження техногенної безпеки фахівцям пропонуються такі заходи:

- виявлення всіх чинників ризику техногенного характеру, включаючи виявлення небезпеки продукції, що випускається, технологічних процесів, операцій, виробничих об'єктів і об'єктів життєзабезпечення населення на даній території;

- встановлення міри небезпеки об'єктів на основі комплексних методів оцінки з обліком пожежної та вибухової безпеки, електробезпеки, надійності ємностей і судин, що знаходяться під тиском і т.д., а також реальними гідрогеологічними, територіальними і кліматичними умовами, виявлення найбільш небезпечних вузлів і об'єктів, здатних в екстремальних умовах викликати ланцюгову реакцію і найбільш руйнівні наслідки;

- розробка прогнозу наслідків катастроф, розмірів утрат і збитку у всіх виявах цієї проблеми;

- розробка профілактичних заходів з метою стійкої й безаварійної роботи підприємств і збереження екологічної рівноваги, в тому числі:

- розроблення методів і способів техногенного характеру щодо попередження аварій, які супроводжуються загибеллю людей, виходом із ладу обладнання, забрудненням навколишнього середовища шкідливими викидами і т.д.;

- розроблення технічних і організаційних способів зниження збитків

людським, матеріальним і природним ресурсам у разі їх виникнення;

- розробка термінових заходів по захисту від можливих диверсій, включаючи напади й загрози тероризму, особливо на ядерних і хімічних підприємствах, а також об'єктах життєзабезпечення населення; -розроблення заходів по ліквідації наслідків і відновленню нормального режиму роботи підприємств і адміністративно-територіальних освіт загалом.

5.2 Основні поняття щодо правил техногенної безпеки

Правила техногенної безпеки були затверджені наказом Міністра внутрішніх справ № 879 від 05.11.2018р. Ці Правила визначають загальні вимоги до організації техногенної безпеки на підприємствах, в установах, організаціях та на небезпечних територіях і є обов'язковими для виконання керівниками, посадовими особами і працівниками міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування (далі - органи влади), фізичними особами - підприємцями, власниками, керівниками (далі - суб'єкти господарювання) та працівниками підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності.

У цих Правилах наведені:

- основні вимоги щодо забезпечення техногенної безпеки.;
- забезпечення техногенної безпеки на об'єктах здійснюється на випадок;
- забезпечення техногенної безпеки на небезпечних територіях та у зонах можливого ураження від небезпечних об'єктів;
- організація заходів техногенної безпеки;
- створення матеріальних ресурсів, необхідних для запобігання надзвичайним ситуаціям та ліквідації їх наслідків;
- порядок забезпечення засобами радіаційного і хімічного захисту;
- використання захисних споруд цивільного захисту;
- навчання з питань техногенної безпеки, діям і способам захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій;
- заходи радіаційного та хімічного захисту;
- заходи техногенної безпеки, що мають відобразитися у посадових інструкціях, обов'язках.

Забезпечення техногенної безпеки у житлових приміщеннях державного, комунального, приватного житлового фонду, фонду житлово-будівельних кооперативів покладається на підприємство, установу, організацію, особу, яка здійснює управління багатоквартирним будинком, власників і наймачів (орендарів) будинків та квартир, якщо це обумовлено договором найму (оренди).

У разі якщо обов'язки орендаря об'єкта щодо забезпечення техногенної безпеки на об'єкті не обумовлювалися договором, забезпечення техногенної безпеки покладається на керівника об'єкта.

Забезпечення техногенної безпеки на небезпечних територіях та в зонах можливого ураження від небезпечних об'єктів відповідно до Кодексу цивільного захисту України (Кодексу) покладається на органи влади відповідно до їх повноважень.

Відповідальні особи відповідно до Кодексу за результатами аналітичного опрацювання інформації про стан техногенної безпеки включають до планів основних заходів цивільного захисту функціональних і територіальних підсистем та їх ланок, а також планів локалізації і ліквідації аварій заходи з реагування на надзвичайні ситуації техногенного характеру, спрямовані на запобігання або усунення:

- аварій (аварійних ситуацій) на небезпечних об'єктах;
- руйнування будівель і споруд з порушенням умов експлуатації;
- критичного стану основних виробничих фондів та порушень умов експлуатації;
- причин неможливості підтримання умов експлуатації ядерних об'єктів на території України, втрати контролю над джерелами іонізуючого випромінювання, ядерними установками;
- наслідків терористичних дій з використанням вибухових пристроїв, небезпечних речовин, у тому числі джерел іонізуючого випромінювання, інших ядерних та радіоактивних матеріалів на території України;
- безпеки руйнування гідротехнічних споруд, будівель та будівельних конструкцій, інших об'єктів містобудування;
- негативних наслідків військової та іншої небезпечної діяльності;
- транскордонних забруднень на території України;
- загрози об'єктам житлового фонду та соціального призначення.

Забезпечення техногенної безпеки на об'єктах здійснюється на випадок:

- наявності будівель та споруд з порушенням умов експлуатації;
- наявності об'єктів з критичним станом виробничих фондів та порушенням умов експлуатації;
- можливості впливу сторонніх (зовнішніх) факторів (природних, терористичних, соціальних тощо) на діяльність та безпеку об'єкта;
- виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру (порушення умов експлуатації) на небезпечних об'єктах, ядерних установках.

Суб'єкти господарювання у випадках, визначених Кодексом, забезпечують техногенну безпеку шляхом:

- виконання вимог Кодексу, цих Правил, норм і стандартів стосовно забезпечення техногенної безпеки, а також приписів, розпоряджень і постанов, що відповідно до законодавства видаються посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту;
- розроблення організаційно-розпорядчих документів щодо забезпечення техногенної безпеки, здійснення постійного контролю за їх дотриманням;
- забезпечення відповідно до законодавства своїх працівників засобами колективного та індивідуального захисту;
- навчання працівників діям у надзвичайних ситуаціях;
- організації розроблення інженерно-технічних заходів цивільного захисту під час будівництва (реконструкції, технічного переоснащення) на об'єктах, включених до переліку об'єктів, що належать суб'єктам господарювання, проектування яких здійснюється з урахуванням вимог інженерно-технічних

заходів цивільного захисту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 09 січня 2014 року № 6;

- навчання працівників порядку укриття в захисних спорудах цивільного захисту та навчання персоналу з обслуговування захисних споруд цивільного захисту їх утриманню відповідно до Вимог з питань використання та обліку фонду захисних споруд цивільного захисту, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09 липня 2018 року № 579, зареєстрованих у Міністерстві юстиції України 30 липня 2018 року за № 879/32331;

- проведення об'єктових тренувань і навчань з питань цивільного захисту з урахуванням вимог техногенної безпеки.

3. Забезпечення техногенної безпеки на небезпечних об'єктах у випадках, визначених Кодексом, здійснюється шляхом:

- оцінки ризиків виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру на підпорядкованих небезпечних об'єктах відповідної галузі;

- інформування органів влади, сил цивільного захисту про основні загрози на небезпечних об'єктах з метою вжиття ними ефективних заходів захисту населення, промислових і сільськогосподарських об'єктів від надзвичайних ситуацій техногенного характеру;

- інформування органів управління та сил цивільного захисту про аварійні та небезпечні ситуації, розвиток яких призвів або міг призвести до аварії і завдати шкоди життю та здоров'ю населення і навколишньому середовищу;

- розміщення інформації про заходи безпеки та поведінку населення на випадок виникнення надзвичайної ситуації техногенного характеру на офіційних веб-сайтах, інформаційних стендах та в засобах масової інформації;

- організації заходів із захисту своїх працівників від шкідливого впливу надзвичайних ситуацій техногенного характеру;

- утворення об'єктових формувань та спеціалізованих служб цивільного захисту, створення необхідної для їх функціонування матеріально-технічної бази, забезпечення готовності таких формувань до дій за призначенням;

- здійснення навчання працівників правилам техногенної безпеки;

- підтримання готовності створених диспетчерських служб;

- розроблення аварійних планів об'єктів, де здійснюється практична діяльність, пов'язана з радіаційними або радіаційно-ядерними технологіями;

- розроблення планів локалізації та ліквідації аварій;

- декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

- створення, експлуатації і технічного обслуговування автоматизованих систем раннього виявлення загрози виникнення надзвичайних ситуацій та оповіщення населення у разі їх виникнення;

- створення та утримання в робочому стані засобів зв'язку, аварійно-рятувальної техніки та обладнання і використання їх за призначенням;

- аварійно-рятувального обслуговування небезпечних об'єктів;

- створення об'єктового матеріального резерву для запобігання і ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій та проведення невідкладних відновлювальних робіт;

- здійснення за власні кошти заходів, що зменшують рівень ризику виникнення надзвичайних ситуацій техногенного характеру;

- розроблення заходів щодо забезпечення техногенної безпеки з урахуванням досягнень науки і техніки, позитивного досвіду із зазначеного питання;

- фінансування витрат у порядку та обсягах, необхідних для повного і якісного забезпечення вимог техногенної безпеки;

- виконання інших завдань і заходів техногенної безпеки з урахуванням вимог чинного законодавства України.

Забезпечення техногенної безпеки на небезпечних територіях та у зонах можливого ураження від небезпечних об'єктів здійснюється з метою організації заходів захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного характеру у разі:

- неконтрольованого ввезення, зберігання і використання на території України техногенно небезпечних технологій, речовин, матеріалів;

- небезпечних наслідків військової та іншої небезпечної діяльності;

- аварій (аварійних ситуацій) на небезпечних об'єктах;

- безпеки від гідротехнічних споруд;

наявності об'єктів, на яких здійснюються виробництво, зберігання та утилізація вибухонебезпечних предметів;

- терористичної діяльності;

- порушення умов експлуатації на об'єктах життєзабезпечення населення;

- руйнування будівель і споруд з порушенням умов експлуатації.

Забезпечення засобами радіаційного і хімічного захисту здійснюється відповідно до Порядку забезпечення населення і працівників формувань та спеціалізованих служб цивільного захисту засобами індивідуального захисту, приладами радіаційної та хімічної розвідки, дозиметричного і хімічного контролю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2002 року № 1200.

На небезпечних об'єктах у робочий час засоби індивідуального захисту органів дихання від небезпечних хімічних речовин (далі - ЗІЗ ОД) мають зберігатися на робочих місцях, а працівники, які безпосередньо обслуговують небезпечне обладнання, устаткування, цехи, ділянки тощо, повинні постійно носити ЗІЗ ОД при собі.

Навчання з питань техногенної безпеки, навчання діям і способам захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного характеру (далі - навчання) організовується з метою підготовки населення, сил цивільного захисту та органів управління до дій в умовах надзвичайних ситуацій відповідно до Порядку здійснення навчання населення діям у надзвичайних ситуаціях, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 червня 2013 року № 444.

За результатами навчань працівники підприємства повинні знати:

- вимоги стосовно власної безпеки та безпеки підприємства, встановлені на території підприємства, та виконувати їх;

- основні номери телефонів оперативних чергових аварійно-рятувальних формувань та у разі виявлення порушень негайно повідомляти їх про можливу небезпеку;

- правила поведінки у разі виникнення аварійних ситуацій та аварій і не вчиняти дій, які можуть призвести до виникнення або поширення аварії чи надзвичайної ситуації;

- основні заходи та способи захисту від шкідливого впливу небезпечних речовин та наслідків надзвичайних ситуацій техногенного характеру, порядок надання домедичної допомоги потерпілим, правила користування засобами радіаційного, хімічного захисту та захисними спорудами.

У разі виникнення надзвичайної ситуації техногенного характеру відповідальні особи повинні:

- у разі безпосередньої загрози життю у найкоротший термін залишити можливу зону надзвичайної ситуації техногенного характеру з використанням за необхідності ЗІЗ ОД, що застосовуються на об'єкті;

- здійснити оповіщення працівників об'єкта за допомогою технічних засобів оповіщення, передбачених на об'єкті;

- у разі загрози життю працівників об'єкта негайно організувати їх рятування (виведення у безпечні зони), використовуючи для цього наявні сили й засоби;

- вивести за межі небезпечної зони (зони, вказаної працівниками аварійно-рятувальних служб) всіх працівників, які не залучаються для локалізації аварії;

- вжити заходів щодо припинення роботи в цехах, на дільницях, інших місцях виникнення аварії (надзвичайної ситуації) з урахуванням технологічних особливостей виробництв, крім робіт, пов'язаних із заходами з ліквідації аварії;

- організувати зустріч аварійно-рятувальних служб, що прибувають для локалізації або ліквідації аварії, надати їм допомогу у виборі найбезпечнішого шляху для під'їзду до джерела небезпеки або інших місць, необхідних для виконання ними своїх повноважень, поінформувати про основні небезпеки об'єкта, конструктивні особливості будівель та обладнання.

Тема 6. Техногенна безпека. Надзвичайні ситуації техногенного характеру

Надзвичайні ситуації техногенного характеру є безпосереднім результатом діяльності людини і можуть виникати внаслідок аварій і катастроф, які відбуваються через недостатню надійність техніки, несподіваних наслідків життєдіяльності людей, а також внаслідок їх, помилок, викликаних некомпетентністю чи злими намірами. З великої кількості надзвичайних ситуацій техногенного характеру розглянемо транспортні аварії та катастрофи, несподіване руйнування будинків, аварії на електроенергетичних, комунальних системах життєзабезпечення, очисних спорудах і гідродинамічні аварії.

Транспортні аварії. Надзвичайні ситуації на транспорті поділяються на аварії (катастрофи), які відбулися на різних видах транспорту (повітряному, морському, річковому, автомобільному, трубопроводному). Аварії та катастрофи на транспорті бувають двох типів: - аварії (катастрофи), які відбуваються на виробничих об'єктах, не пов'язаних безпосередньо з рухом транспорту (депо, станції, порти тощо); - аварії під час руху транспортних засобів. Раптове завалювання споруд. Даний тип аварій виділений в окремий блок у зв'язку з тим,

що відбувається не сам по собі, а ініціюється будь-яким іншим фактором: - великим скупченням людей; - активною виробничою діяльністю у розпалі робочого дня. НС подібного типу важкопередбачувані і супроводжуються великими людськими жертвами.

Аварії на електроенергетичних системах. Подібні аварії переважно призводять до НС через вторинні наслідки і за умови накладання на них надзвичайних умов. До особливо важких наслідків призводять аварії у зимову пору року, а також у віддалених чи важкодоступних районах. Особливо характерні такі НС для сільських регіонів чи у холодні зими через перевантаження енергомережі у зв'язку з додатковими витратами енергії на зігрівання.

Аварії на комунальних системах життєзабезпечення. Вони відбуваються у містах, де велике скупчення людей, на промислових підприємствах, порушують усталений ритм життя. Тому будь-яка подібна аварія може викликати масовий психоз серед населення з важкими наслідками. Аварії на промислових очисних спорудах. Небезпека даного типу аварій зумовлена не лише різким негативним впливом на обслуговуючий персонал та населені пункти, а й великим залповим викидом отруйних, токсичних та просто шкідливих у великих кількостях речовин у навколишнє середовище.

Гідродинамічні аварії. Гідродинамічні аварії та пов'язані з ними НС переважно виникають внаслідок аварій на гідротехнічних спорудах при їх руйнуванні (прориві). За останні 60-70 років відбулося понад тисячі аварій великих гідротехнічних споруд. Причини їх різні, але найчастіше аварії відбуваються через руйнування основ, перевищення розрахункової максимальної скидної витрати, тобто внаслідок переливу води через греблю. Наслідками гідротехнічних аварій є: пошкодження та руйнування гідровузлів; загибель людей; затоплення територій. Найважчими наслідками супроводжуються гідродинамічні аварії, які спричиняють катастрофічні затоплення.

6.1 Ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій.

Для ліквідації наслідків аварій, катастроф, стихійних лих утворюються Державні комісії з надзвичайних ситуацій - ДКНС.

ДКНС діють при Кабінеті Міністрів країни, в областях, містах, регіонах як на постійній основі, так і у випадку виникнення НС. До їх функцій входить забезпечення постійної готовності аварійно-рятувальних служб, контроль за розробкою та реалізацією заходів із попередження можливих аварій і катастроф. Усі завдання з ліквідації НС виконуються по черзі у максимально короткі строки. Насамперед вирішуються завдання щодо термінового захисту населення, запобігання розвитку чи зменшення впливу НС і завдання з підготовки та виконання рятувальних та інших невідкладних робіт.

З цією метою виконуються: -сповіщення населення про небезпеку чи загрозу безпеки;

-евакуація людей та тварин із небезпечних зон, використання засобів профілактики захворювань, травматизму, надання медичної та іншої допомоги;

- локалізація аварій, зупинка чи зміна технологічного процесу, попередження й гасіння пожеж;

- приведення в готовність органів управління, сил і засобів для рятувальних робіт, ведення розвідки в осередках ураження, оцінка ситуації, що склалася.

Рятувальні та інші невідкладні роботи починаються одразу ж у міру готовності сил та засобів для їх проведення, ведуться безперервно з необхідною заміною рятівників і ліквідаторів при дотриманні техніки безпеки та заходів перестороги.

У районах, що постраждали внаслідок аварії, катастрофи чи стихійного лиха, проводиться відновлення зруйнованого житла, спорудження тимчасових будівель (намети, землянки, навіси тощо), відновлення енерго- та водозабезпечення, ліній зв'язку, об'єктів комунального обслуговування. Також здійснюється санітарне очищення осередку ураження, забезпечення людей продуктами харчування, предметами першої необхідності та ін.

Одночасно розпочинаються роботи з відновлення функціонування уражених об'єктів.

6.2 Заходи для запобігання проникненню людини у небезпечну зону

Для запобігання проникненню людини у небезпечну зону, дії на людей небезпечного фактора, а також можливого пошкодженню пристроїв, механізмів чи інших елементів обладнання широко застосовують різні технічні засоби, що одержали назву огорожуючих, запобіжних та блокувальних пристроїв.

Огорожуючі пристрої (захисні огороження) - технічні засоби, що створюють перешкоду між людиною і небезпечним виробничим фактором та запобігають проникненню людини або частин її тіла в небезпечну зону або дії такого фактора на людину в аварійних ситуаціях.

Відповідно до існуючих вимог усі приводи, передачі, рухомі деталі, робочі органи повинні бути обладнані захисними огороженнями, які надійно захищають від виходу (вильоту) з небезпечної зони стружки металів, крапель розплавленого металу, агресивних рідин, гарячої води, різних випромінювань, іскор, а також викиду частин зруйнованого робочого органа або оброблюваної деталі, їх застосовують як перешкоди можливному падінню людини з висоти або в криниці, ями, траншеї тощо.

Залежно від призначення огороження мають різне конструктивне виконання. Виготовляють його із суцільного листового металу, металеві решітки, кутників, пластмаси, а в деяких випадках - із спеціальних матеріалів (наприклад, для захисту від дії іонізуючих випромінювань). Огорожуючі пристрої повинні мати надійне кріплення до основного обладнання, легко відкриватись і надійно закриватись.

Захисні огороження можуть бути постійними або тимчасовими при організації робочого місця, наприклад зварника, при огороженні будівельного майданчика, ями, траншеї тощо. Захисні огороження повинні бути завжди у справному стані, тому машини з несправними захисними огороженнями до роботи не допускаються.

При усуненні несправностей огорожень при роботі машини, двигун її

повинен бути зупинений. Конструкції захисних огорожень мають відповідати таким вимогам: вони не повинні негативно впливати на продуктивність праці: не погіршувати якість роботи машини; не ускладнювати спостереження за роботою механізмів; забезпечувати повну надійність захисту працюючих від дії небезпечних факторів (пилу, води, газів, пару); не повинні підвищувати рівень шуму і вібрацій; бути простими в виготовленні та експлуатації; не мати гострих виступів, болтів, гайок; відповідати вимогам технічної естетики.

Огородження ззовні повинні бути пофарбованими в жовтий колір. На зовнішньому боці огороження наносять або прикріплюють певний попереджувальний знак (знак безпеки).

Запобіжні та блокуючі пристрої. У процесі роботи машин не виключається можливість, коли певний контрольований параметр (зусилля, тиск, температура, переміщення) може з різних причин виходити за встановлені межі, створюючи при цьому аварійну ситуацію. Для зупинки (відключення) обладнання у таких ситуаціях застосовуються спеціальні запобіжні пристрої.

Залежно від природи небезпечних виробничих факторів і конструктивних особливостей обладнання, запобіжні пристрої можуть запобігати механічним перевантаженням (муфти, обмежувачі вантажопідйомності, зрізні штифти та шпильки, регулятори частоти обертання), переміщенню частин машини за встановлені межі (кінцеві вимикачі, упори, спеціальні пристрої для зупинення рухомої частини обладнання), перевищенню тиску, температури, сили електричного струму понад допустимі межі. Щоб не допустити аварії обладнання, в якому застосовується тиск пари, газів або рідин, встановлюють спеціальні пружинні та важельні запобіжники, а також мембрани (вуглекислотні вогнегасники, водяні затвори газозварювальних апаратів).

Запобіжними клапанами обладнують також гідравлічні та пневматичні системи різних машин. Для захисту вентилів балонів з газами від пошкоджень застосовують запобіжні пристрої у вигляді ковпаків. Прикладом запобіжного пристрою, що запобігає виходу з ладу електричних споживачів і ліній електропередач, є плавкі запобіжники або спеціальні вимикаючі пристрої, що спрацьовують при підвищенні сили струму в електричній мережі вищезазначених експлуатаційних параметрів. Крім наведених, при експлуатації виробничого обладнання застосовують й інші запобіжні пристрої.

Наприклад, запобіжний пояс для виконання робіт на висоті. Існують й інші схеми блокувальних пристроїв. Наприклад, без зняття заздалегідь напруги з обслуговуваної електричної установки, двері приміщення будуть зачинені і їх неможливо відчинити, поки не буде вимкнута обслуговувана електрична установка. Гальмівні пристрої. Незалежно від конструкції, усі гальмівні пристрої призначені для швидкої зупинки машин, рухомих частин виробничого обладнання, утримання машин на схилах, вантажів у піднятому положенні тощо.

На безпечну експлуатацію зазначених технічних засобів, обладнаних різними гальмами, значно впливає час спрацьовування системи гальмування. Час спрацьовування гальмівного привода залежить від досконалості конструкції і виду гальм. Час гальмування залежить також від багатьох факторів (конструкції гальм, їх стану, стану дороги тощо).

7. ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

- 1 Предмет, мета та задачі навчальної дисципліни «Державне управління охороною праці та техногенною безпекою»
- 2 Термінологія у сфері ДУОП
- 3 Система законодавства в галузі охорони праці. Загальна характеристика
- 4 Основні завдання та функції управління охороною праці
- 5 Структура управління охороною праці
- 6 Адаптація законодавства України до основних положень міжнародного законодавства щодо управління охороною праці
- 7 Міжнародне співробітництво в сфері охорони праці
- 8 Кодекс законів про працю: структура та основні положення
- 9 Глава «Охорона праці» в Кодексі законів про працю
- 10 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»
- 11 Кабінет Міністрів України (КМУ) та інші центральні органи виконавчої влади як органи ДУОП
- 12 Державна політика у сфері охорони праці
- 13 Повноваження центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сфері охорони праці.
- 14 Державний нагляд за станом охорони праці. Повноваження прокуратури
- 15 Державний нагляд за станом охорони праці. Повноваження Державної служби з питань праці
- 16 Державний нагляд за станом охорони праці. Повноваження Державної служби по нагляду за радіаційною безпекою
- 17 Державний нагляд за станом охорони праці. Основні положення
- 18 Основні функції та завдання управління в структурі СУОП
- 19 Функція прогнозування та планування роботи з охорони праці
- 20 Функція управління охороною праці щодо організації та координації робіт
- 21 Комплексне управління охороною праці
- 22 Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Права профспілок
- 23 Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Права уповноваженого найманими працівниками з охорони праці
- 26 Відомчий контроль з охорони праці на підприємствах. Права інженера з охорони праці
- 27 Міжнародне співробітництво в сфері охорони праці
- 28 Служба охорони праці підприємства. Її організація та чисельність
- 29 Комісія з питань охорони праці на підприємстві
- 30 Нагляд та контроль у сфері страхування від нещасних випадків
- 31 Центральні органи управління охороною праці
- 32 Регіональні органи управління охороною праці
- 33 Управління охороною праці в галузі. Основні положення
- 34 Основні положення організації охорони праці на виробництві

- 35 Нормативно-правова база для організації системи управління охороною праці на підприємстві
- 36 Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці
- 37 Обов'язки працівників підприємства щодо виконання вимог охорони праці
- 38 Навчання та перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб
- 39 Порядок та періодичність проведення інструктажів з охорони праці, стажування та допуск працівників до роботи
- 40 Контроль за станом охорони праці і функціонуванням системи управління охороною праці на підприємстві
- 41 Управління охороною праці у країнах Євросоюзу
- 42 Державне управління охороною праці у США
- 43 Управління охороною праці в Японії
- 44 Інструктажі, види інструктажів
- 45 Навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників
- 46 Системні та структурно-функціональні характеристики Державного управління охороною праці
- 47 Гарантії прав на охорону праці в Законі України «Про охорону праці»
- 48 Види гарантій прав працівників на охорону праці
- 49 Основні поняття щодо техногенної безпеки
- 50 Ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій техногенного характеру
- 51 Прогнозування та попередження надзвичайних ситуацій техногенного характеру
- 52 Надзвичайні ситуації техногенного характеру. Загальна характеристика
- 53 Основні поняття щодо правил техногенної безпеки

8. ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України (із змінами) [Електронний ресурс] : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/page4>
2. Закон України “Про охорону праці” № 2695-ХІІ від 14.10.1992.- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
3. Закон України “Про об’єкти підвищеної небезпеки” № 2245-ІІІ від 18.01.2001. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2245-14#Text>
4. Закон України “Про об’єкти підвищеної небезпеки” № 2245-ІІІ від 18.01.2001. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2245-14#Text>
5. Зеркалов Д.В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги. : Навчальний посібник. – К.: «Основа». 2011. – 551 с.
6. Ткачук К.Н., Зацарний В. В., Полукаров О. Основи охорони праці. : Підручник. – К.: «Основа». 2011. – 448 с.
7. Холмовой Ю. П., Гончарова С. А. , Бакланов О.М. Безпека життєдіяльності: Навчальний посібник. – – Краматорськ : ДДМА, 2008. – 100 с.
8. Березуцький В.В. Управління охороною праці : навчальний посібник для студентів спеціальності – «Цивільна безпека», освітньої програми «Охорона праці». Харків : ФОП Панов А.М., 2021. 412 с.
9. Управління охороною праці: 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.

Електронне навчальне видання комбінованого використання
Можна використовувати в локальному та мережному режимі

Бакланова Лариса Володимирівна

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ
ТА ТЕХНОГЕННОЮ БЕЗПЕКОЮ**

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ
ТА ТЕХНОГЕННОЮ БЕЗПЕКОЮ**

Конспект лекцій
з дисципліни для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
за спеціальністю 015 «Професійна освіта (Охорона праці)»

В авторській редакції

Підписано до розміщення 21.05.2025. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 5,82. Обсяг 2,002 Мб. Зам. № 386/25.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
61022, м. Харків, майдан Свободи, 4.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3367 від 13.01.2009
Видавництво ХНУ імені В. Н. Каразіна