

**СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ
ОХОРОНОЮ
ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

ПЛАН

1. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці (СУОП)
2. Настанова з систем управління охороною праці. МОП-СУОП 2001. ILO-OSH 2001
3. Система менеджменту охорони праці та промислової безпеки
4. Розробка системи управління охороною праці (СУОП)
5. Системи менеджменту гігієни і безпеки праці. OHSAS 18001: 2007
6. Політика в галузі охорони праці
7. Ефективність функціональної структури СУОП
8. Плани локалізації і ліквідації аварійних ситуацій й аварій
9. Функціональні обов'язки з охорони праці керівників, посадових осіб і фахівців підприємства
10. Оцінка стану безпеки праці в організації
11. Стимулювання за досягнуті результати
12. Порядок заохочення працюючих за дотримання вимог охорони праці
13. Служби охорони праці місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування

1. ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО ПОБУДОВИ І ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ (СУОП)

Залежно від спрямування вирішуваних завдань всі ланки СУОП можна розділити на дві групи:

ланки, до функціональних обов'язків яких входить забезпечення безпеки праці в умовах конкретних організацій, підприємств

ланки, що забезпечують вирішення законодавчо-нормативних, науково-технічних, соціально-економічних та інших загальних питань охорони праці

До першої групи належать органи державної законодавчої ініціативи та органи державного управління охороною праці:

– Верховна Рада України;

– Кабінет Міністрів України;

– Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);

– міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;

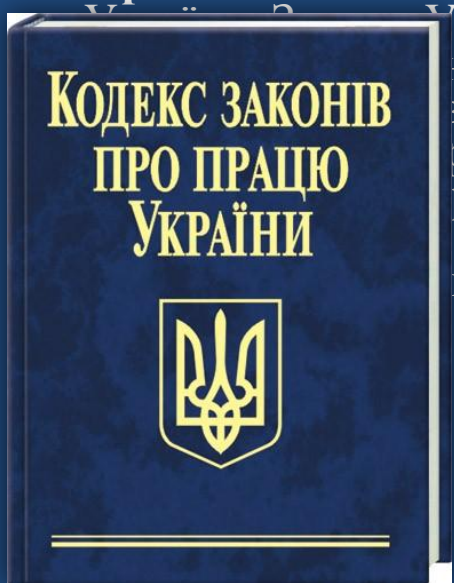
– Фонд соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань;

– місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування.



конкретної організації, на конкретному об'єкті завжди є системою управління, у якій верхнім рівнем є державне управління – управління охороною праці на конкретному об'єкті. Як управління можуть виступати відомче, регіональне управління, а також управління в об'єднанні, тресті тощо.

• **Правовою основою СУОП є:** Конституція України, Кодекс законів про працю України «Про охорону праці» і «Про загальнообов'язкове



страхування від нещасного випадку на виробництві і захворювання, які спричинили втрату працездатності», накази і розпорядження Президента України, розпорядження і постанови Кабінету Міністрів України, накази і розпорядження Держпромнагляду, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства політики, а також інших директивних органів України з питань охорони праці (накази і розпорядження Державного управління охороною праці).

2. НАСТАНОВА З СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ. МОП-СУОП 2001. ILO-OSH 2001

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

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

Система управління охороною праці в організації

Забезпечення охорони праці, включаючи відповідність вимогам охорони праці, встановленим національними законами і правилами, входить у зобов'язання і обов'язки роботодавця. Роботодавець повинен продемонструвати свої безумовне керівництво і прихильність діяльності з охорони праці в *організації* організувати створення системи управління охороною праці.

3. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ І ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ (СМОПіПБ)



менту охорони праці і промислової безпеки для здійснення заходів з охорони праці і здоров'я на підприємстві, що забезпечує підвищення їх ефективності й конкурентоспроможну діяльність підприємства.

Згідно до вимог **OHSAS 18001** – це система менеджменту, що дозволяє оцінити виробничі небезпеки, пов'язані з ними ризики і ефективно управляти ними.

Впровадження СМОПіПБ можливість виникнення травматизму зводяться до мінімуму, знижуються виробничі небезпеки, зростає належний рівень охорони здоров'я працівників, удосконалення техніки безпеки на робочих місцях.

OHSAS
18001



- OHSAS 18001 є стандартом, на базі якого проводиться сертифікація систем менеджменту охорони праці і промислової безпеки. розробки стала потреба компаній в ефективній роботі та здоров'я.
- OHSAS 18001 є дійсно світовим стандартом в тому сенсі, що його застосування не обмежується тільки організаціями в високорозвинених країнах. У багатьох країнах керівники дійшли висновку, що такий стандарт є важливим для покращення взаємин з суспільством і урядом, оскільки дозволяє ефективно управляти безпекою.
- На додаток до OHSAS 18001 було видано стандарт OHSAS 18002, який містить роз'яснення до вимог стандарту і настанову зі створення системи



4. РОЗРОБКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ (СУОП)

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

Управління охороною праці – це підготовка, прийняття та реалізація правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

СУОП, як підсистема загальної системи управління виробництвом, повинна передбачати такі функції:

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



УОП необхідно:



Відомі закони та інші законодавчі та інших нормативно-п
містять вимоги щодо охорони праці для даного виду економічної діяльності;

- виявити небезпечні та шкідливі виробничі фактори, види робіт, об'єкти, машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, щоб визначити, які з них найсуттєвіше впливають на умови та безпеку праці;
- визначити основні завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритетні напрями;
- розробити організаційну схему для виконання визначених завдань.

5. СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ГІГІЄНИ І БЕЗПЕКИ ПРАЦІ. OHSAS 18001 : 2007



...до поширюються на менеджмент гігієни і безпеки
...для забезпечення організацій елементами резуль
...менеджменту гігієни і безпеки праці, які можуть бути
...ними вимогами до менеджменту з тим, щоб сприяти
організації в досягненні мети щодо гігієни і безпеки праці та
екології.



...зробленого Стандарту OHSAS є підтримка належної
...безпеки праці при збереженні балансу з соціально-
...ами.

OHSAS 18001

- Стандарт OHSAS 18001:2007 дозволяє значно знизити виробничі ризики. Дієвість стандарту обумовлена тим, що він підходить до вирішення питань безпеки системно. Саме системи менеджменту є ефективним інструментом управління ризиками і зниження їх вірогідності, оскільки засновані не на реагуванні і «гасінні пожеж», а на системному, логічному підході, що дозволяє попереджати можливі аварійні ситуації.

6. ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Політика підприємства в галузі охорони праці повинна спрямовуватися на послідовне зниження рівня шкідливих та небезпечних виробничих факторів з урахуванням масштабу ризиків виникнення нещасних випадків і професійних захворювань. Це може бути досягнуто поступовим підвищенням рівня безпеки виробництва.

Основним завданням впровадження СУОП є проведення коригуючих заходів для зменшення рівня професійного ризику на виробництві.

Обов'язки робітників

Робітник зобов'язаний дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства, для чого:

- перед початком роботи перевіряє справність засобів індивідуального захисту, стан обладнання, пристроїв, інструменту, наявність засобів колективного захисту. У разі їх несправності сповіщає про це керівника робіт;
- не розпочинає роботу, якщо умови її виконання не відповідають вимогам інструкції з охорони праці;
- виконує тільки ту роботу, яку йому доручено;
- проходить у визначені строки обов'язкові медичні огляди;
- повідомляє керівникові робіт про нещасні випадки, що сталися з ним або колегами по роботі, надає першу допомогу під час нещасних випадків;
- вносить пропозиції до щорічної угоди (колективного договору) з охорони праці;
- несе відповідальність за порушення інструкції з охорони праці, за невиконання своїх обов'язків з охорони праці.

7. ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ СУОП

Економічна ефективність визначається з метою:

- вибору оптимального варіанту поліпшення умов і безпеки праці (за сукупними результатами соціальної й економічної ефективності);
- виявлення впливу реалізації заходів щодо поліпшення умов праці на підставі аналізу показників виробничо-господарської діяльності підприємства;
- обґрунтування зростання продуктивності праці за рахунок поліпшення її умов;
- обґрунтування матеріального і морального стимулювання за розробку і впровадження заходів щодо охорони праці.

Визначення ефективності витрат підприємства на охорону праці передбачає облік двох альтернативних класифікацій економії з поліпшення умов і охорони праці:

за економічними показниками, обов'язковими для обліку – форми статистичної звітності;

за показниками, що базуються на зіставленні зміни основних соціально-економічних результатів за певний період часу (зниження рівня травматизму і захворюваності, пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці, скорочення плинності кадрів тощо).

8. ПЛАН ЛОКАЛІЗАЦІЇ І ЛІКВІДАЦІЇ АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЙ І АВАРІЙ – ПЛАС

Метою плану локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій є планування дій (взаємодії) персоналу підприємства щодо локалізації і ліквідації аварій і зм'якшення їхніх наслідків.

Аварія – раптова подія, така як потужний викид небезпечних речовин, пожежа або вибух, внаслідок порушення експлуатації підприємства (об'єкта), що приводить до негайної або наступної погрози для життя і здоров'я людей, навколишнього середовища, матеріальних цінностей на території підприємства або за його межами.



падається з:

- аналітичної частини, у якій проводиться аналіз небезпек, можливих аварій і їх наслідків;
- оперативної частини, що регламентує порядок взаємодії і дій персоналу, спецпідрозділів і населення (при потребі) в умовах аварії.



ПЛАС ґрунтується:

на прогнозуванні сценаріїв виникнення аварій;

на постійному аналізі сценаріїв розвитку аварій і масштабів їх наслідків;

на оцінці достатності існуючих мір, що перешкоджають виникненню і розвитку аварії, а також технічних засобів локалізації аварій;

на аналізі дій виробничого персоналу і спеціальних підрозділів щодо локалізації аварійних ситуацій (аварій) на відповідних стадіях їхнього розвитку.

Для забезпечення ефективної боротьби з аварією на всіх рівнях її розвитку наказом створюється штаб, функціями якого є:

- збір і реєстрація інформації про хід розвитку аварії й ужитих мір щодо боротьби з нею;

- поточна оцінка інформації і прийняття рішень щодо оперативних дій у зоні аварії й поза її межами;

- координація дій персоналу підприємства і всіх притягнутих підрозділів і служб, що беруть участь у ліквідації аварії.



ТавріяNEWSua.info
информационное агентство

информационное агентство
ТавріяNEWSua.info

Порядок дій у разі пожежі



У разі виявлення пожежі (ознак горіння) кожний громадянин зобов'язаний:

- негайно повідомити про це телефоном пожежну охорону. При цьому необхідно назвати адресу об'єкта, вказати кількість поверхів будівлі, місце виникнення пожежі, обстановку на пожежі, наявність людей, а також повідомити своє прізвище;

- вжити (по можливості) заходів до евакуації людей, гасіння (локалізації) пожежі та збереження матеріальних цінностей;

- якщо пожежа виникла на підприємстві, повідомити про неї керівника чи відповідну компетентну посадову особу та (або) чергового по об'єкту;

- у разі необхідності викликати інші аварійно-рятувальні служби (медичну, газорятувальну тощо).

9. ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ РОБІТНИКІВ І КЕРІВНИКІВ ВИРОБНИЧИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Діяльність робітників і ІТП у низовій ланці управління спрямована на досягнення максимального рівня продуктивності праці при забезпеченні його безпеки («пріоритету життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства»).

Повну відповідальність за створення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємстві несе роботодавець, який «зобов'язаний створити на 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 іншого боку працівник зобов'язаний знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці.

10. ОЦІНКА СТАНУ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Стан безпеки праці в більшості організацій оцінюється за допомогою статистичних показників, що характеризують частоту ($K_{\text{ч}}$ – коефіцієнт частоти) і тяжкість ($K_{\text{т}}$ – коефіцієнт тяжкості) травмування. При цьому зовсім виключається дійсний стан безпеки праці на будівельних об'єктах, у бригадах.

Якщо врахувати, що травматизм як явище формується безпосередньо на об'єктах, то стає очевидним, що в основі кількісної оцінки стану безпеки праці організацій будь-якого рівня управління повинні лежати оцінки підрозділів, що входять до їх складу, основним організаційним елементом яких є бригада.

Оцінка стану безпеки праці відбувається залежно від досягнутого значення коефіцієнта безпеки праці – $K_{Бп}$.

Застосування коефіцієнтів безпеки праці дозволяє кількісно оцінювати не тільки стан умов на робочих місцях бригад, у будівельних організаціях у цілому, але й діяльність інженерно-технічних працівників, спрямовану на створення цих умов, а також здійснювати на цій основі моральне і матеріальне стимулювання всіх категорій працюючих. При цьому отримуються співставні результати роботи різних колективів будівельників за певний відрізок часу.

11. СТИМУЛЮВАННЯ ЗА ДОСЯГНУТІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стимул, згідно з трактуванням словника іноземних слів, – це спонукання до дії, спонукальна причина поведінки. При цьому слід зазначити, що «спонукання до дії» може бути як позитивним – винагорода за досягнуті результати, так і негативним – покарання за недогляди в роботі.

Відомі дві форми стимулювання – моральне і матеріальне.

Стимулювання діяльності із створення і підтримання високого рівня охорони праці здійснюється з метою активізації повсякденної профілактичної роботи, підвищення матеріальної зацікавленості і відповідальності робітників, службовців (інженерно-технічних працівників і спеціалістів), керівників виробничих і структурних підрозділів, функціональних служб.

- ◎ **Моральне стимулювання** – форма громадської оцінки діяльності того або іншого працівника, а також підрозділу в цілому.

Можливе застосування таких форм морального стимулювання:

– для робітників та службовців – оголошення подяки (стягнення) по організації, вручення спеціальних вимпелів, дипломів, нагородження Почесною грамотою; надання чергової проф.відпустки в бажаний період року; позачергове виділення путівок у будинки відпочинку, санаторії тощо;

– для трудових колективів – присвоєння звання «Краща бригада (дільниця) з охорони праці» із врученням перехідного вимпела;

– для організації (підприємства) – «Краща організація (підприємство) з охорони праці».

Матеріальне стимулювання передбачає:

– заохочення переможців оглядів-конкурсів з охорони праці, кращих працівників і колективів у цілому за досягнуті високі показники, плідну діяльність в сфері охорони праці у вигляді грошових премій, коштовних подарунків;

– коректування розмірів премій залежно від стану безпеки праці;

– надання пільгових, безкоштовних путівок у будинки відпочинку, санаторії, профілакторії тощо.



12. ПОРЯДОК ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦЮЮЧИХ ЗА ДОТРИМАННЯ ВИМОГ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стимулювання є однією з основних функцій Системи управління охороною праці (СУОП), без якого неможливе повноцінне її функціонування. Воно повинно спрямовуватись на забезпечення ефективності заходів з охорони праці, підвищення зацікавленості всіх категорій працівників щодо забезпечення та підтримки здорових та безпечних умов праці. Положення, що діятиме на підприємстві, має призначатись для використання під час формування системи оплати праці та заохочення працівників усіх рівнів.

Стимулювання охорони праці передбачене ст. 25 Закону «Про охорону праці». Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

13. СЛУЖБИ ОХОРОНИ ПРАЦІ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Управління охороною праці в країні поділяється на рівні:

загально-
державний

регіональний
(обласний,
районний,
міський,
районний у
місті, селищі,
селі)

галузевий

виробничий
(рівень
підприємств)

- Державне управління охороною праці здійснюють:
 - Кабінет Міністрів України;
 - Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);
 - міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
 - місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування.



Кабінет Міністрів України:

- забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- подає на затвердження Верховної Ради України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади Щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- запроваджує єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

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

- Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України);
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Держгірпромнагляд України):

- 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 АРК, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;
- розробляє загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;
- здійснює нормотворчу діяльність, розробляє і затверджує правила, норми, положення, інструкції з охорони праці або зміни до них;
- координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів АРК, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, з питань безпеки та гігієни праці, вивчає світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо вдосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

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.



ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про охорону праці».
2. Винокурова Л.Е., Васильчук М.В., Гаман М.В. Основи охорони праці. К. : Вікторія, 2001. – 192 с.
3. Катренко Л.А., Пістун І.П. Охорона праці в галузі освіти : Навч. посібник. – Суми : Видавництво «Університетська книга», 2001. – 339 с.
4. Бабічев В.В., Сорокін Г.Ф. Охорона праці та техніка безпеки в торгівлі і громадському харчуванні : Підручник для студентів торгово-економічних і комерційних вузів. – К. : ІЗМН, 1996. – 224 с.
5. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. М. П. Гендзюка. – К. : Каравела, 2003. – 408 с.
6. Гогіташвілі Г.Г., Карчевські Є.Т., Лапін В.М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами : Навч. посіб. – К. : Знання, 2007. – 367 с.
7. Керб Л.П. Основи охорони праці : Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисцип. – К. : КНЕУ, 2001. – 252 с.
8. Русаловський А.В. Правові та організаційні питання охорони праці : Навч. посіб. – 4-те вид., допов. і перероб. – К. : Університет «Україна», 2009. – 295 с.
9. Ткачук К.Н., Халімовський М.О., Зацарний В.В. та ін. Основи охорони праці : Підручник. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К. : Основа, 2006. – 444