

## **2. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ І ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ**

### **2.1 ПОБУДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ**

Система управління охороною праці (СУОП) - це частина загальної системи управління організацією, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професіональних захворювань на виробництві, а також небезпеки для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів спрямованих на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці.

Створення СУОП здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкта управління, завдань і заходів з охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації. Головна мета управління охороною праці є створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, покращення виробничого побуту, запобігання травматизму та профзахворювань.

Суб'єктом управління в СУОП на підприємстві в цілому є керівник (головний інженер), а в цехах, на виробничих дільницях і в службах - керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Організаційно-методичну роботу по управлінню охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх своєчасною реалізацією здійснює служба охорони праці підприємства, яка підпорядкована безпосередньо керівнику підприємства (головному інженеру). Суб'єкт управління аналізує інформацію про стан охорони праці в структурних підрозділах підприємства та приймає рішення спрямовані на приведення фактичних показників охорони праці у відповідність з нормативними.

Об'єктом управління в СУОП є діяльність структурних підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, цехах та підприємства в цілому.

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

СУОП повинна складатися з наступних елементів наведених на рис. 2.1, які повинні містити таку інформацію:



1. Політика в галузі охорони праці:
  - Офіційно визначено принципи та цілі (політики) роботодавця з питань охорони праці в тому числі визначення нормативно-правових актів з охорони праці, що діють на підприємстві;
  - Вказувати роботодавця в системі управління охороною праці, участь працівників та їх представників.
2. Система організації робіт:
  - Схема взаємозв'язків і розподіл обов'язків між керівництвом вищої ланки їх обов'язки і відповідальність;
  - Встановлені функції для структурних підрозділів щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці на робочих місцях;
  - Компетентність і підготовка працівників в галузі охорони праці (систему професійного відбору, навчання та інструктажів з питань охорони праці);
  - Затверджені форми документації, що діє в системі управління;
  - Порядок обміну інформацією між всіма рівнями управління і робітниками.
3. Система планування та застосування заходів щодо ВІД:
  - Механізм ідентифікації шкідливих і небезпечних виробничих факторів в тому числі за допомогою суспільно-адміністративного контролю;
  - Систему і порядок планування (заходи повинні бути конкретними та піддаватися контролю);
  - Процедури і заходи по коректуванню системи і можливості її удосконалення

Рис. 2.1. Основні елементи СУОП

- Запобіжні та контролюючі заходи щодо небезпеки та ризику;
  - Порядок попередження аварійних ситуацій, готовність до них і ліквідація їх наслідків;
  - Вимоги до підрядних організацій;
  - Процедури оцінки на відповідність вимогам безпеки матеріально-технічного забезпечення.
4. Оцінка системи і дії щодо її удосконалення:

- Систему обліку, аналізу та оцінки ризиків виникнення нещасних випадків;
- Порядок розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- Систему перевірок (аудиту) з визначення ефективності та результативності системи управління;
- Моніторинг виконання та оцінки результативності дії системи на рівні вищого керівництва.

## **2.2 ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ**

Управління охороною праці повинно забезпечуватись виконанням таких функцій:

- Організація та координація робіт;
- Прогнозування і планування робіт, їх фінансування;
- Облік показників аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- Контроль за функціонуванням СУОП;
- Стимулювання робіт з удосконалення охорони праці.

Планування робіт з охорони праці повинне включати визначення завдань підрозділам і службам підприємства, що беруть участь у вирішенні завдань управління.

Планування робіт з охорони праці має здійснюватися за такими напрямками на основі розробки планів:

перспективних (п'ятирічних) - комплексних планів поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів, які є складовою частиною планів економічного і соціального розвитку підприємства;

Перспективне (п'ятирічне) - включає найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові заходи, виконання яких, як правило, вимагає спільної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат з зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розробка комплексного плану щодо поліпшення стану охорони праці.

Поточне (річне) - плани заходів з охорони праці, що включаються в угоди з охорони праці для укладання колективних договорів і ув'язаних з техпромфінпланами підприємства;

Оперативне (квартальне, місячне) - роботи з охорони праці здійснюються 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 або стану об'єкта управління (оцінка стану безпеки праці та 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 покращення ситуації (визначення раціонального переліку заходів з охорони праці для включення їх до плану або колективний договір).

Контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП повинен бути спрямований на перевірку стану умов праці працюючих, виявлення відхилень від вимог стандартів ССБТ, норм і правил органів державного нагляду та іншої нормативної документації з охорони праці, перевірку виконання службами і підрозділами своїх обов'язків в галузі охорони праці, на прийняття ефективних заходів по усуненню виявлених недоліків.

Основними видами контролю є: Оперативний контроль керівника робіт та інших посадових осіб проводиться у відповідності з затвердженими посадовими обов'язками. Адміністративно-громадський (треступеневий) 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 першому ступені контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щодня перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другому ступені - начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два-чотири рази на 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 третього ступені контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству. В комбінатах, об'єднаннях і т.д. може проводитися четверта і п'ята сходишки адміністративно-громадського контролю.

Контроль, здійснюваний службою охорони праці підприємства - контролює виконання вимог безпеки праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

Відомчий контроль вищих органів; контроль, здійснюваний органами державного нагляду та технічної інспекцією праці. Необхідно відзначити, що окрім контролю, здійснюється нагляд за охороною праці з боку державних і профспілкових інспекцій. Контроль за станом охорони праці повинен передбачати метрологічне забезпечення, що включає методи та засоби вимірювань для контролю параметрів умов праці, безпеки виробничого устаткування і технологічних

процесів, якості засобів захисту працюючих, а також методи і засоби повірки засобів контролю та вимірювань. Облік, аналіз і оцінка показників стану охорони праці та функціонування СУОП повинні бути спрямовані, на основі інформації, що поступає, на розробку і прийняття управлінських рішень ру-никами всіх рівнів управління (від майстра до директора). Як аналізованих повинні використовуватися матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання; дані про захворюваність з тимчасовою втратою працездатності; приписи органів державного нагляду і технічної інспекції праці та результати інших видів контролю; дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в цеху (на ділянках); матеріали спеціальних обстежень.

Для оцінки стану охорони праці на підприємстві рекомендується використовувати узагальнений показник, що характеризує дотримання вимог безпеки праці працюючими, безпека виробничого устаткування, виконання планових заходів з охорони праці та ін. Показники стану охорони праці в цехах, на виробничих ділянках і підприємстві в цілому повинні відображатися на спеціальному стенді «Охорона праці».

Стимулювання за роботу з охорони праці повинно бути спрямоване на створення зацікавленості працюючих у забезпеченні безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах і на підприємстві в цілому. Згідно зі ст. 25 Закону України "Про охорону праці" до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та поліпшення умов праці. Стимулювання передбачає як моральні та матеріальні заохочення, так і покарання за невиконання покладених на конкретну особу зобов'язань з безпеки праці або порушення вимог щодо охорони праці. До числа заохочувальних заходів належать премії, винагороди за виконану конкретну роботу, винахідництво і раціоналізаторські пропозиції з питань охорони праці. Джерелом стимулювання діяльності з охорони праці є фонди соціального страхування.

## 2.3 ПРИНЦИПИ І ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Основними принципами управління охороною праці є:

- Забезпечення пріоритету збереження життя і здоров'я працівників;
- Гарантії прав працівників на охорону праці;
- Діяльність, спрямована на профілактику та попередження виробничого травматизму та професійної захворюваності;
- Наукова обґрунтованість вимог охорони праці, що містяться в законодавстві, галузевих правилах щодо охорони праці, а також у правилах безпеки, санітарних і будівельних нормах і правилах,

- державних стандартах, організаційно-методичних документах, інструкціях з охорони праці;
- Наявність кваліфікованих спеціалістів з охорони праці;
  - Планування заходів з охорони праці;
  - Неухильне виконання вимог охорони праці роботодавцем та працівниками, відповідальність за їх порушення.
- Основні завдання управління охороною праці:
- Навчання і пропаганда знань працівників безпечним методам роботи (відповідно до ГОСТ 12.0.004-79);
  - Забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого обладнання, інструментів, будівель і споруд;
  - Нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
  - Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
  - Забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
  - Організація лікувально-профілактичного обслуговування;
  - Професійний відбір працівників з окремих професій;
  - Вдосконалення нормативної бази з питань охорони праці.

## 2.4 ЗАГАЛЬНА СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ, ЇЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ

Функція УОТ з 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 беруть участь в процесі управління, а також прийняття та реалізацію управлінських рішень. Глибоко помилковою є думка, яке, на жаль, ще дуже часто можна почути, що робота з охорони праці є прерогативою тільки служб охорони праці. Налагодження функціонування СУОП на виробництві необхідно починати насамперед з 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 обернутися травмою для будь-якого працівника підприємства. Системне управління охороною праці умовно має три основні центри, які і здійснюють комплексне управління охороною праці (рис. 2.2), Комплексне управління охороною праці як з боку держави, так і з боку роботодавців і працівників у найбільш оптимальній формі здійснюється у Фонді соціального страхування від нещасних випадків на виробництві (ФССНВ) (недержавна організація з однаковим представництвом усіх трьох вищезазначених сторін в органах управління). Саме з цієї причини ФССНВ є однією з найбільш ефективних складових УОП. У всіх трьох вищезгаданих центрах (державна, роботодавці і працівники) управління охороною праці може здійснюватися на кількох 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);  
 Генеральна прокуратура;  
 ФССНВ;  
 Союз промисловців і підприємців України;  
 Центральні всеукраїнські органи об'єднань профспілок і.



Рис 2.2. Комплексне управління охороною праці

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 та підприємців) і т.д..

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, Україна 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 в галузі;  
Центральні органи об'єднань роботодавців (промисловців та підприємців) у галузі;

Центральні органи виконавчої влади тощо.

На виробничому рівні:  
роботодавець або уповноважена ним особа;  
служба охорони праці підприємства;  
керівники відповідних структурних підрозділів і служб підприємства і т.п..  
В управлінні охороною праці, крім штатних посадових осіб та структурних підрозділів приймають участь профспілковий комітет (цехові комітети) з його комісією з охорони праці та громадських інспекторів з охорони праці або інші уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці, завдання та функції яких мають бути визначені відповідними положеннями.

В цілому організаційна структура управління охороною праці базується на координуючій ролі служби охорони праці, відповідно до чинного на підприємстві положення, наділена необхідними повноваженнями та бере участь у здійсненні всіх функцій, пов'язаних із забезпеченням безпеки праці. Переважне право розробляти і подавати керівництву підприємства на розгляд і затвердження організаційно-розпорядчі документи з питань охорони праці має служба охорони праці. Якщо виникає необхідність розробки таких документів структурними підрозділами (відділами і т.п.) вони підлягають обов'язковому узгодженню із службою охорони праці. Велике значення у створенні безпечних та нешкідливих умов праці має стандартизація. Вона дозволяє застосовувати дієві заходи щодо підвищення технічного рівня та впорядкування розробки нормативно-технічної документації з безпеки праці.



## 2.5 ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СУОП

СУОП організовується таким чином, щоб здійснювалось адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, що впливають на стан охорони праці, і орієнтується на проведення запобіжних дій, що унеможливають виникнення небезпечних ситуацій, але при цьому, у разі їх виникнення, вона повинна своєчасно реагувати на них та усувати їх.

У Положенні про СУОП, а також у посадових інструкціях та інструкціях з охорони праці визначаються загальні й конкретні обов'язки кожного працівника, його повноваження у сфері охорони праці.

В організаційних заходах, що забезпечують функціонування СУОП, необхідно передбачити можливість впливу громадських об'єднань працівників підприємства (комісії з питань охорони праці, уповноважених найманими працівниками, профспілок і т.д.).

СУОП має містити документально оформлену методику управління конфігурацією системи, яка описує порядок дій керівництва при виникненні необхідності змін у структурі та взаємозв'язків між її ланками. Управління конфігурацією охоплює визначення структури, облік стану та перевірку ефективності її роботи.

Для розробки і впровадження СУОП бажано створити координаційну раду за участю вищого керівництва, представників служби охорони праці, профспілок або осіб, уповноважених найманими працівниками.

При створенні СУОП необхідно:

- визначити закони та інші нормативно-правові акти, що містять вимоги охорони праці та які розповсюджуються на діяльність організації;
- виявляти небезпечні та шкідливі виробничі фактори та відповідні ризики, які можуть виникнути при здійсненні виробничої діяльності;
- визначити політику керівництва у сфері охорони праці;
- визначити завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритети;
- розробити організаційну схему та програму для реалізації політики та досягнення її завдань.

Процедура підготовки СУОП, порядок взаємодії структурних підрозділів з питань охорони праці, періодичність і порядок внутрішніх перевірок, відповідальність керівників служб та підрозділів, а також працівників мають бути викладені в Положенні про СУОП підприємства, затвердженому наказом або розпорядженням, або в Настанові з якості, якщо на підприємстві функціонує система якості.

СУОП повинна передбачати:

- Планування заходів з охорони праці;
- Контроль виконання поточного та оперативних планів;
- Можливість здійснення коригувальних та запобіжних дій;
- Можливість адаптації до обставин, що змінилися;
- Можливість інтеграції в загальну систему управління.

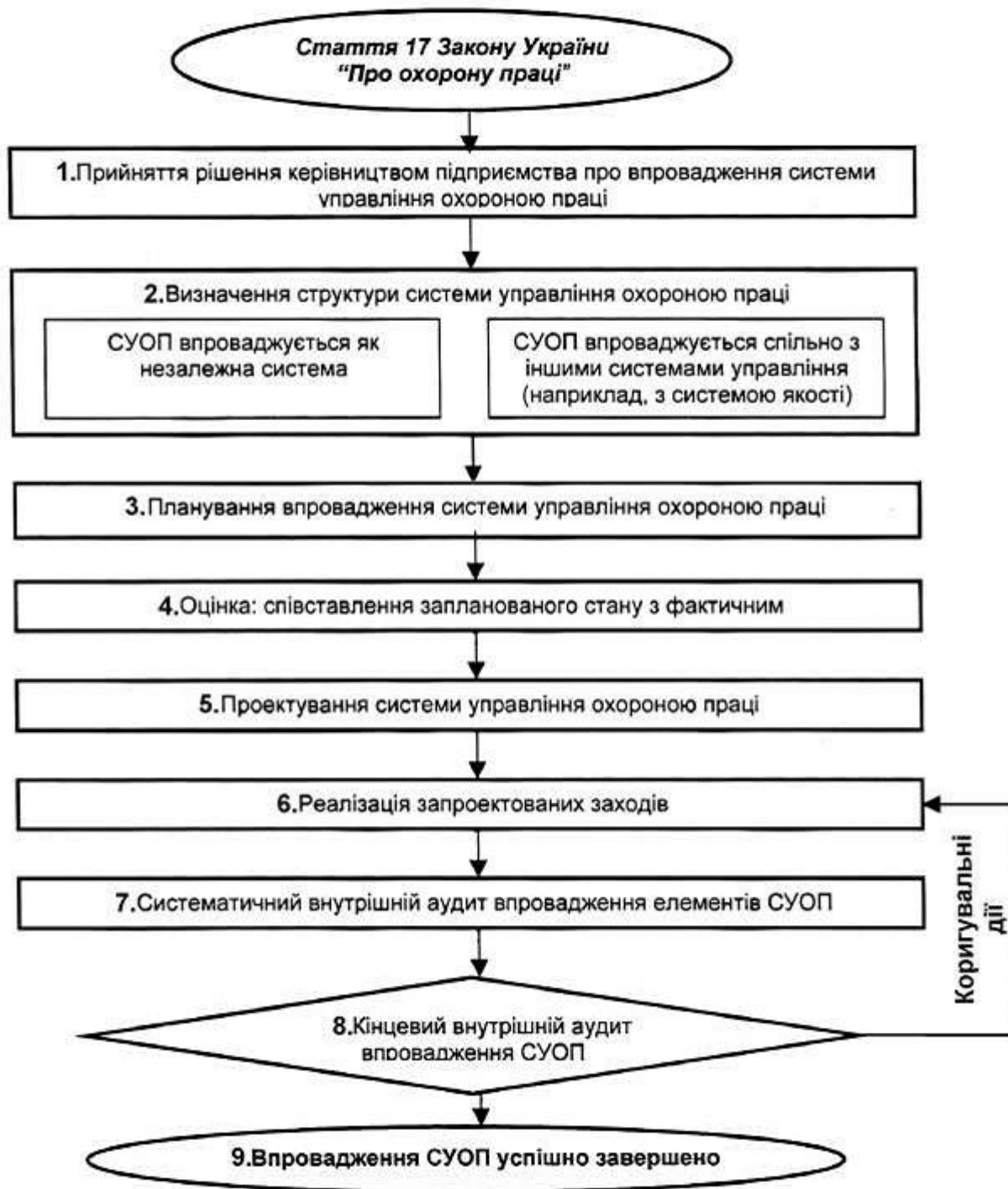
Розділи, що мають ознаки окремих процесів, можуть бути викладені як система документів (наприклад, стандартів організації), оформлена додатком

до основного положення.

Впровадження СУОП здійснюється за наказом або розпорядженням вищого керівництва.

Алгоритм впровадження СУОП наведено на рис. 2.3.

**Алгоритм запровадження системи управління охороною праці**



2.6. ВИМОГИ СТАНДАРТУ OHSAS 18001 (ДСТУ-П OHSAS 18001). ОСОБЛИВОСТІ І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ. Стандарт OHSAS 18001 «Системи менеджменту, професійного здоров'я та

безпеки праці - Вимоги» (Occupational Health and Safety management systems - Requirements) Серії з Оцінки професійного здоров'я та безпеки праці (Occupational Health and Safety Assessment Series) і супутній йому стандарт OHSAS 18002 «Керівництво по впровадженню OHSAS 18001 »(Guidelines for the implementation of OHSAS 18001) були розроблені у відповідь на вимоги споживачів створити визнаний стандарт для системи менеджменту професійного здоров'я та безпеки праці, на підставі якого можуть бути оцінені і сертифіковані їх системи менеджменту. Саме OHSAS 18001 був узятий за основу при розробці вітчизняного стандарту ДСТУ-П OHSAS 18001 "Системи управління безпекою та гігієною праці» щодо побудови та впровадження СУОП.

Особливості OHSAS 18001. OHSAS 18001: 2007 був розроблений у відповідності з правилами Директив ISO / IEC з урахуванням структури стандартів ISO 9001: 2000 (система менеджменту якості), ISO 14001: 2004 (система менеджменту навколишнього середовища) і ILO-OSH. Таким чином даний стандарт сприяє інтеграції систем менеджменту якості, навколишнього середовища та професійного здоров'я та безпеки праці в організаціях. OHSAS 18001: 2007 тепер називається стандартом, а не специфікацією або документом, як це було в попередніх редакціях. В даній редакції OHSAS 18001 значно поліпшена узгодженість з ISO 14001: 2004 по структурі стандарту, а також покращена сумісність з ISO 9001: 2000, що відображає тенденцію прийняття OHSAS 18001 в якості основи для національних стандартів по системах менеджменту професійного здоров'я і безпеки праці (СУОП)

Слід підкреслити, що існує велика різниця між керівними вказівками щодо впровадження СУОП та цим стандартом (OHSAS 18001), який не тільки встановлює вимоги до системи управління охороною праці в організації, але і може бути використаний як для сертифікації, так і / або для самодекларування системи управління охороною праці. Керівні вказівки, навіть у випадку якщо вони розроблені таким авторитетною організацією, як МОП, непридатні для цілей сертифікації і призначені тільки для надання допомоги при організації, розробці, впровадженні і вдосконаленні системи управління охороною праці.

Стандарт OHSAS 18001 раз і призначений для забезпечення організацій елементами ефективної та результативної системи управління охороною праці, які можуть бути інтегровані з іншими елементами управління для сприяння організаціям у досягненні поставлених цілей у галузі охорони праці та економіки.

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

Особливістю стандарту OHSAS 18001 є те, що в ньому використана методологія, відома як "Plan-Do-Check-Act" (PDCA), або "Плануй-Роби-

Перевір'яй-коригує"

(ПдПк).

Коротко методологія PDCA / ПдПк може бути описана таким чином:

- "Плануй" - це встановлення цілей і процесів, необхідних для отримання результатів у відповідності з політикою організації в галузі охорони праці;
- "Роби" - це реалізація процесів;
- "Перевір'яй" - це моніторинг та оцінка процесів по відношенню до політики у сфері охорони праці, цілям, завданням, законодавчим та іншим вимогам, а також запис результатів;
- "Коректує" - це здійснення заходів щодо безперервного поліпшення результативності охорони праці.

Необхідно відзначити, що багато організацій управляють своїми операціями за допомогою системи процесів та їх взаємодій, і ця методологія називається «процесний підхід». Саме таку методологію «процесного підходу» рекомендує використовувати ISO 9001. Однак, оскільки методологія PDCA / ПдПк застосовна до всіх без винятку процесів, то обидві ці методології сумісні.

Ще однією особливістю стандарту OHSAS 18001 є те, що він містить тільки ті вимоги, які можуть бути піддані об'єктивному аудиту. Також слід зазначити, що стандарт OHSAS 18001 не встановлює абсолютних вимог в питаннях результативності охорони праці. Виняток становлять зобов'язання щодо відповідності законодавчим, нормативно-правовим та іншим вимогам, що містяться в політиці у сфері охорони праці та поширюються на організацію, а також зобов'язання щодо попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, і зобов'язання по постійного поліпшення ефективності СУОП. OHSAS 18001 не містить вимог, характерних для інших систем управління, наприклад, вимог до управління якістю, навколишнім середовищем, безпекою, фінансовими ресурсами, і елементи системи управління охороною праці можуть бути узгоджені або інтегровані з відповідними елементами інших систем управління. Таким чином, організація може використовувати вже існуючі системи управління при розробці системи управління охороною праці вимогам стандарту OHSAS 18001.

Сфера застосування. Стандарт OHSAS 18001 встановлює вимоги до системи управління охороною праці, які можуть бути застосовні до організацій будь-якого типу і розміру. Успіх впровадження системи залежить від зобов'язань, прийнятих на всіх рівнях і всіма підрозділами організації, особливо вищим керівництвом. Впровадження такої системи дозволить організації сформулювати політику в галузі охорони праці, встановити цілі та процеси для виконання зобов'язань, передбачених політикою, а також здійснити заходи щодо поліпшення результативності та продемонструвати відповідність СУОП вимогам OHSAS 18001.

Організація повинна розробити, документально оформити, впровадити, підтримувати в робочому стані і постійно поліпшувати систему управління охороною праці відповідно до вимог цього стандарту, а також визначити механізми виконання цих вимог.

Рівень деталізації та складності системи управління охороною праці, обсяг документації і витрачених на неї ресурсів залежить від ряду факторів, таких як сфера застосування системи, розмір організації, характер її діяльності, вид вироблюваної продукції, або послуг.

OHSAS 18001 встановлює вимоги до системи управління охороною праці з метою надання допомоги організаціям в управлінні ризиками та підвищенні результативності даного управління. Стандарт не встановлює конкретних критеріїв результативності системи управління охороною праці і не містить вказівок про її розробки.

Даний стандарт застосовний до будь-якої організації, яка має намір:

- а) розробити систему управління охороною праці для усунення або мінімізації ризиків для працюючих (робітників) та інших зацікавлених сторін, які можуть піддаватися небезпеці, пов'язані з діяльністю організації;
- б) впровадити, підтримувати в робочому стані і покращувати систему управління охороною праці;
- в) переконатися, що СУОП відповідає вимогам політики в галузі охорони праці, розроблена організацією;
- г) продемонструвати відповідність стандарту OHSAS 18001 шляхом:
  - Проведення самооцінки і самодекларування, або
  - Отримання підтвердження своєї відповідності сторонами, зацікавленими діяльністю організації, такими як замовники, або
  - Отримання підтвердження самодекларування зовнішньою стороною, або
  - Проведення сертифікації системи управління охороною праці зовнішньою організацією.

Всі вимоги стандарту OHSAS 18001 можуть бути застосовні до будь-якій системі управління охороною праці. Ступінь їх застосування залежить від таких факторів, як політика в галузі охорони праці в організації, характер її діяльності та ризиків, а також складності процесів.

Даний стандарт не розглядає такі питання зі сфери безпеки і здоров'я, як програми оздоровлення співробітників, безпека продукції, нанесення збитків майну або навколишньому середовищу.

Нижче наведено кілька термінів і визначень з стандарту OHSAS 18001:

Прийнятний ризик (acceptable risk): ризик, зменшений до рівня, який організація може допустити з урахуванням своїх зобов'язань щодо дотримання чинних законодавчих вимог і власної політики в галузі охорони праці.

Ідентифікація небезпеки (hazard identification): встановлення наявності небезпеки і визначення її характеристик.

Оцінка ризиків (risk assessment): процес оцінки величини ризику і прийняття рішення, чи є ризик прийнятним з урахуванням заходів управління, здійснюються.

Робоче місце (workplace): місце постійного або тимчасового перебування працівників у процесі трудової діяльності. При розгляді робочого місця організація враховує можливість знаходження працюючого у відрядженні, переміщення його на транспорті, а також роботи в приміщенні клієнта або

замовника або роботи вдома.

## **2.7 МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУОП ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ПРАЦЕОХОРОННИХ ЗАХОДІВ**

Одним з основних завдань управління охороною праці є оцінка ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці, яка має використовуватися для підготовки управлінських рішень щодо забезпечення безпеки виробництва. Але відсутність сучасних рекомендацій і методик для розрахунку ефективності заходів, спрямованих на поліпшення умов і охорони праці, стримує повномасштабне застосування сучасних методів управління охороною праці на макро- і мікрорівні.

В умовах командно-адміністративної системи працеохоронна діяльність обмежувалася рамками, що визначалися органами управління вищого рівня. Здійснювалося це за допомогою різних норм, нормативів та рекомендацій щодо переліку показників, за якими розраховувалася ефективність діяльності з охорони праці. Заміна старого господарського механізму призвела до того, що чимало цих показників, норм і нормативів стали неприйнятими в нових умовах. Звернення до досвіду економічно розвинутих країн також не вирішує кардинально цю проблему, оскільки використовувані в цих країнах показники та методи їх визначення потребують адаптування до економічних умов в Україні.

У результаті аналізу зарубіжного та вітчизняного досвіду оцінки ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці та загальних положень теорії ефективності встановлено, що методика визначення ефективності охорони праці має забезпечувати:

- можливість розрахунків на всіх рівнях управління охороною праці;
- урахування Інтересів власника підприємства, найманих працівників та держави;
- можливість порівняння показників між собою та з показниками іншого періоду;
- максимальну інформативність при обмежених даних;
- незалежність власника підприємства при виборі критерію ефективності стратегії і тактики працеохоронної діяльності на підприємстві;
- простоту й оперативність розрахунків ефективності;
- можливість використання показників окремо та в комбінаціях.

З урахуванням наведених положень, досвіду країн з розвинутою ринковою економікою та основних досягнень вітчизняних учених та економістів, які мають практичний досвід роботи, була запропонована методика визначення соціальної ефективності працеохоронних заходів [15, 16]. У методиці даються формули для розрахунку таких основних показників соціального ефекту:

- скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів;

-скорочення працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм;

-збільшення кількості машин і механізмів та виробничих приміщень, приведених у відповідність до вимог нормативних актів;

-зменшення коефіцієнта частоти травматизму та профзахворюваності через незадовільні умови праці;

-зменшення коефіцієнта тяжкості захворювань та кількості випадків виходу на інвалідність унаслідок травматизму чи профзахворюваності.

Оцінка соціально-економічної ефективності працезохоронних заходів здійснюється на підприємствах усіх форм власності, у тому числі на робочому місці, дільниці, в цеху. Вона може визначатися також по галузі та країні в цілому.

Соціальна, соціально-економічна і економічна ефективність поліпшення умов і охорони праці мають визначатися на всіх стадіях розробки і запровадження працезохоронних заходів:

-на стадії планування заходів (розрахункова ефективність) з метою обґрунтування оптимального варіанта заходу (при порівнянні варіантів перевага надається тому, який забезпечує найбільший соціальний ефект);

-після впровадження заходів (фактична ефективність) для оцінки кінцевих результатів роботи.

Наведена нижче методика є основою для розробки галузевих нормативно-методичних документів з визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці з урахуванням специфіки виробництва. Методи розрахунку, що пропонуються, орієнтовані на інформацію, яку мають у своєму розпорядженні підприємства всіх форм власності.

Оцінка соціального ефекту від запроваджених або планованих заходів щодо поліпшення умов і охорони праці передбачає використання таких показників:

- скорочення кількості робочих місць  $\Delta K$ , що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва, розраховується за формулою:

$$\Delta K = \frac{K_1 - K_2}{K_3} \cdot 100\%,$$

де  $K_1, K_2$  - кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм до і після проведення заходів;

$K_3$  - загальна кількість робочих місць.

- зменшення кількості зайнятих осіб ( $\Delta Ч$ ), які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм, визначається за формулою:

$$\Delta Ч = \frac{Ч_1 - Ч_2}{Ч_3} \cdot 100\%,$$

де  $Ч_1, Ч_2$  - кількість зайнятих осіб, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після впровадження заходу;

$Ч_3$  - річна середньооблікова кількість працівників.

- збільшення кількості машин, механізмів ( $\Delta M$ ) та виробничих

приміщень ( $\Delta B$ ), приведених до вимог норм охорони праці, обчислюється за формулами:

$$\Delta M = \frac{M_1 - M_2}{M_3} \cdot 100\%,$$

$$\Delta B = \frac{B_1 - B_2}{B_3} \cdot 100\%.$$

де  $M_1, M_2$  - кількість машин і механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.;

$M_3$  - загальна кількість машин і механізмів, шт.;

$B_1, B_2$  - кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після впровадження заходу, шт.;

$B_3$  - загальна кількість виробничих приміщень, шт.

- зменшення коефіцієнта частоти травматизму  $\Delta K_u$  встановлюється за формулою:

$$\Delta K_u = \frac{N_1 - N_2}{C_3} \cdot 1000$$

де  $N_1, N_2$  - кількість випадків травматизму відповідно до і після впровадження заходу;

$C_3$  - річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

- зниження коефіцієнта тяжкості травматизму  $\Delta K_m$  розраховується за формулою:

$$\Delta K_T = \frac{D_1}{N_1} - \frac{D_2}{N_2},$$

де  $D_1, D_2$  - кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після впровадження заходу.

- зменшення коефіцієнта частоти професійної захворюваності через незадовільні умови праці визначається за формулою:

$$\Delta K_3 = \frac{Z_1 - Z_2}{C_3} \cdot 100,$$

де  $Z_1, Z_2$  - кількість випадків професійних захворювань відповідно до і після впровадження заходу.

- скорочення коефіцієнта тяжкості захворювання обчислюється за формулою:

$$\Delta K_4 = \frac{D_{31}}{K_{31}} - \frac{D_{32}}{K_{32}},$$

де  $D_{31}, D_{32}$  - кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до і після впровадження заходу;

$K_{31}, K_{32}$  - кількість випадків захворювання відповідно до і після вжиття заходу.

- зменшення кількості випадків виходу на інвалідність ( $\Delta K_i$ ) внаслідок травматизму чи професійної захворюваності встановлюється за формулою:

$$\Delta K = \frac{K_{i1} - K_{i2}}{K_3},$$

де  $K_{i1}, K_{i2}$  - кількість працівників, які стали інвалідами до і після проведення заходу, осіб.



- скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці розраховується за формулою:

$$\Delta K_{\Pi} = \frac{K_{\Pi 1} - K_{\Pi 2}}{K_3},$$

де  $K_{\Pi 1}, K_{\Pi 2}$  - кількість працівників, які звільнилися за власним бажанням через незадовільні умови праці відповідно до і після вживання заходу, осіб.

