

# РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

**Анотація:** *Запропоновано послідовність впровадження системи управління охороною праці на підприємстві. Розглянуто накази Міністерства праці та соціальної політики України, а також діючі Закони України стосовно теми охорони праці. Досліджено концепцію управління охороною праці і порядок взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні охороною праці і виконують основні завдання. Оцінено ризики по декількох показниках, що характеризують стан умов та безпеки праці.*

**Ключові слова:** охорона праці; управління виробництвом; взаємодія осіб; оцінка ризику.

## Development and implementation of safety management working the enterprise

**Abstract:** *A sequence of implementation of safety management in the enterprise. Review-considered with the orders of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine, as well as existing laws of Ukraine concerning the topic of labor. Studied the concept of safety management procedure and the interaction of persons involved in safety management and perform basic tasks. Reviewed on several risk indicators that characterize the state of the environment and safety.*

**Keywords:** protection of work, management of enterprise; interaction between people; risk assessment.

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

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

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

Наказом Мінпраці від 22.10. 2001 р. № 432 затверджена Концепція управління охороною праці, яка визначає, що 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.

Відповідно до ст. 13 Закону "Про охорону праці" роботодавець повинен забезпечити функціонування системи управління охороною праці. Він очолює роботу з управління охороною праці та несе безпосередню відповідальність за її функціонування в цілому на підприємстві.

Система управління охорони праці, як підсистема загальної системи управління виробництвом, повинна передбачати такі функції:

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

вищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

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

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

При створенні системи управління охорони праці необхідно визначити перелік законодавчих та інших нормативно-правових актів, що містять вимоги щодо охорони праці для даного виду економічної діяльності. Після чого 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 і на основі визначити основні завдання в галузі охорони праці та встановити пріоритетні напрями. У результаті розробити організаційну схему для виконання визначених завдань.

За різних методів і встановленої періодичності контролю система повинна передбачати безпосередню участь роботодавця в аналізі функціонування системи управління охорони праці і прийнятті управлінських рішень. Це забезпечить можливість коригувальних та запобіжних дій.

Введення системи матеріального та морального заохочення повинно будуватись на підставі кількісних показників, вона може бути складовою оцінки дії системи управління якістю продукції.

Щоб ця система діяла, необхідно запровадити відповідний нормативно-правовий акт, який би регулював усі питання, пов'язані з підготовкою, прийняттям та реалізацією управлінських рішень. При цьому треба пам'ятати, що система управління охорони праці є складовою загальної системи управління виробництвом (якістю продукції, що виробляється) і спрямована не тільки на створення оптимальних умов праці, але й на використання резервів виробництва, підвищення продуктивності праці та значне покращання якості продукції.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. В. Ц. Жидецький ; М-во освіти і науки України, Наук.-метод. центр вищ. освіти. – Львів : Афіша, 2002. – 317 с.
2. В.М. Лапін Основи охорони праці – Львів: ЛБІ НБУ, 2004. – 142 с.

*Коломієць Марія Володимирівна* студентка групи УБ-12, факультет менеджменту, кафедра менеджменту та безпеки інформаційних систем, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, [Mary\\_Kolom@meta.ua](mailto:Mary_Kolom@meta.ua).

*Науковий керівник – Віштак Інна Вікторівна*, кандидат технічних наук, асистент кафедри БЖД, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, [innavish322@gmail.com](mailto:innavish322@gmail.com).

*Kolomiets MariavV.* Department of Management and Information Systems Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : [Mary\\_Kolom@meta.ua](mailto:Mary_Kolom@meta.ua)

*Scientific director – Vishtak Inna V.*, candidate of engineering sciences, assistant of department SLA, Vinnitsa national technical university, Vinnitsa, [innavish322@gmail.com](mailto:innavish322@gmail.com)