

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання

(повна назва інституту/факультету)

Кафедра технології машинобудування, верстатів та інструментів

(повна назва кафедри)

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

Віталій ІВАНОВ

(підпис)

(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

_____ грудня

_____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня **«магістр»**

(бакалавр/магістр)

зі **152 «Метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка»**
спеціальності _____

(код та назва)

освітньо-професійної програми **«Якість, стандартизація та сертифікація»**

(освітньо-професійної/освітньо-наукової)

(назва програми)

на тему: **Стандарти серії ISO 45000 та системи управління охороною здоров'я та безпекою праці**

Здобувача (ки) групи **СТ.мз-21с**

(шифр групи)

Сухонос Андрій Миколайович

(прізвище, ім'я, по батькові)

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Андрій СУХОНОС

(підпис)

(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ здобувача)

Керівник **доц., канд. техн. наук, доц. Олександр ІВЧЕНКО**

(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

(підпис)

Нормоконтролер **доц., канд. техн. наук, доц. Олександр ІВЧЕНКО**

(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

(підпис)

Суми – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання

(повна назва інституту/факультету)

Кафедра технології машинобудування, верстатів та інструментів

(повна назва кафедри)

Завідувачу кафедри

Віталію ІВАНОВУ

(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

здобувача (ки) групи **СТ.мз-21с**

(шифр групи)

Андрій СУХОНОС

(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

ЗАЯВА

Прошу затвердити мені тему кваліфікаційної роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр» зі спеціальності 152 «Метрологія та інформаційно-

вимірювальна техніка»

(бакалавр/магістр)

(код та назва)

освітньо-професійної програми «Якість, стандартизація та сертифікація»:

(освітньо-професійної/освітньо-наукової)

(назва програми)

Стандарти серії ISO 45000 та системи управління охороною здоров'я

(назва теми)

та безпекою праці

(дата та підпис здобувача)

ПОГОДЖЕНО:

Керівник кваліфікаційної роботи:

Олександр ІВЧЕНКО

(підпис)

(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ
«Сумський державний університет»

Інститут, факультет	<u>Центр заочної, дистанційної та вечірньої форм навчання</u>
Кафедра	<u>Технологія машинобудування, верстати та інструменти</u>
Освітньо-науковий рівень	<u>другий (магістерський)</u> (шифр і назва)
Спеціальність	<u>152 – метрологія та інформаційно-вимірвальна техніка</u> (шифр і назва)
Освітня програма	<u>152.1 Якість, стандартизація та сертифікація</u> (шифр і назва освітньої програми, за наявності)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри технології
машинобудування, верстатів та
інструментів

_____ Віталій ІВАНОВ

«___» _____ 2023 року

ЗАВДАННЯ
ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ (ПРОЄКТУ) ЗДОБУВАЧ

Сухонос Андрій Миколайович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) «Стандарти серії ISO 45000 та системи управління охороною здоров'я та безпекою праці»

керівник проекту Івченко Олександр Володимирович канд. техн. наук, доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від 30.11.2023 за № 1381-VI

2. Строк подання студентом роботи (проєкту) «22» грудня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи (проєкту) Вимоги міжнародних, регіональних та національних стандартів, законодавчих документів систем управління

Охороною праці та промислової гігієни

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Актуальність проблеми, визначення мети та завдань досліджень.

1. Дослідити національну структуру системи управління безпекою та гігієною праці.

2. Проаналізувати вимоги національного законодавства у сфері охорони праці.

3. Розробити рекомендації щодо впровадження та підтримання системи управління охороною праці в організації. Політика.

4. Розробити рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45000.

5. Консультанти розділів роботи (проєкту)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

6. Дата видачі завдання «10» вересня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи (проєкту)	Строк виконання етапів роботи (проєкту)	Примітка
1	Актуальність проблеми, визначення мети та завдань досліджень	01.10.2023	
2	Національна структура систем управління безпекою та гігієною праці	01.10.2023	
3	Вимоги національного законодавства у сфері охорони праці	01.11.2023	
4	Система управління охороною праці в організації. Політика.	01.11.2023	
5	Рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45000	01.12.2023	
6	Формулювання загальних висновків	10.12.2023	
7	Підготовка доповіді	14.12.2023	
8	Підготовка презентації	14.12.2023	
9	Оформлення роботи	20.12.2023	

Здобувач_____
(підпис)**Андрій СУХОНОС**_____
(ім'я та ПРІЗВИЩЕ)**Керівник роботи (проєкту)**_____
(підпис)**Олександр ІВЧЕНКО**_____
(ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

**ПРОТОКОЛ ПЕРЕВІРКИ РОБОТИ
НА НАЯВНІСТЬ ОЗНАК АКАДЕМІЧНОГО ПЛАГІАТУ**

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з повним звітом подібності, який був згенерований системою **StrikePlagiarism.com**.

Автор: Сухонос Андрій

Назва роботи: Suhonos_diplom.docx

Науковий керівник: . Анна Олександрівна Нешта

Підрозділ: _____

(інститут (факультет), кафедра, навчальна група (для осіб, що навчаються))

Вид роботи: _____

(кваліфікаційна робота, дисертація, підручник, посібник, монографія, стаття, тези, звіт НДР тощо)

Коефіцієнт подібності 1: 50%

Коефіцієнт подібності 2: 29.2%

Після проведеного мною аналізу Звіту подібності, констатую наступне:

Запозичення, виявлені в роботі, оформлені коректно і не мають ознак академічного плагіату.

Виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки академічного плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень.

Опис прийнятого рішення

*(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ
відповідальної за перевірку особи, визначеної додатком до
Положення про академічну доброчесність та
етику академічних взаємовідносин у СумДУ)*

_____. _____ 202_ р.

(підпис)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра становить 92 аркуша, в тому числі 4 рисунки, 2 таблиць, бібліографії із 16 джерела на двох аркушах.

Метою роботи є удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45000 шляхом порівняльного аналізу цього міжнародного стандарту з вимогами міжнародної специфікації..

Для досягнення поставленої мети в роботі були встановлені та вирішенні наступні завдання:

1. Дослідити національну структуру системи управління безпекою та гігієною праці.

2. Проаналізувати вимоги національного законодавства у сфері охорони праці.

3. Розробити рекомендації щодо впровадження та підтримання системи управління охороною праці в організації. Політика.

4. Розробити рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45000.

Об'єкт дослідження – система менеджменту охорони праці на промисловому підприємстві.

Предмет дослідження – нормативне забезпечення системи менеджменту охорони праці на промисловому підприємстві.

Практичне значення отриманих результатів:

Проведено процедуру визначення та зменшення ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці підприємства ТОВ «Авіакон».

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ, ОХОРОНА ПРАЦІ, СТАНДАРТ, ПОЛІТИКА, СЕРТИФІКАЦІЯ, ВИМОГИ

ABSTRACT

The master's qualification work consists of 92 sheets, including 4 figures, 2 tables, a bibliography of 16 sources on two sheets.

The purpose of the work is to improve the regulatory support of the health and safety management system of an industrial enterprise in accordance with the requirements of DSTU ISO 45000 by means of a comparative analysis of this international standard with the requirements of the international specification.

To achieve the set goal, the following tasks were set and solved in the work:

1. Investigate the national structure of the occupational safety and health management system.

2. Analyze the requirements of national legislation in the field of labor protection.

3. Develop recommendations for the implementation and maintenance of the occupational health and safety management system in the organization. Policy.

4. Develop recommendations for improving the regulatory support of the health and safety management system of an industrial enterprise in accordance with the requirements of DSTU ISO 45000.

The object of research is the occupational health and safety management system at an industrial enterprise.

The subject of the study is regulatory support of the occupational health and safety management system at an industrial enterprise.

Practical significance of the obtained results:

The procedure for determining and reducing the degree of risk of dangerous factors in the occupational health and safety management system of the enterprise was carried out "Aviakon" LLC.

MANAGEMENT SYSTEM, LABOR PROTECTION, STANDARD, POLICY, CERTIFICATION, REQUIREMENTS

ЗМІСТ

	с.
Вступ.....	5
Розділ 1 Національна структура систем управління безпекою та гігієною праці.....	11
1.1 Національна політика	11
1.2 Національні методичні рекомендації.....	15
1.3 Індивідуальні рекомендації	16
1.4 Світові тренди в галузі безпеки та здоров'я: картина сьогодні	17
1.5 Концепція безпечної та здорової праці.....	21
1.6 Культура профілактики	26
1.7 Безпека і охорона здоров'я на виробництві в новому тисячолітті.....	29
1.8 Висновок	33
Розділ 2 Вимоги національного законодавства у сфері охорони праці.....	34
2.1 Охорона праці у Євросоюзі	34
2.2 Визначення національний нормативно- правових актів у сфері охорони праці	41
2.3 Висновок	63
Розділ 3 Система управління охороною праці в організації. Політика.....	64
3.1 Політика в галузі охорони праці.....	64
3.2 Організація участі працівників	64
3.3 Відповідність і підзвітність.....	66
3.4 Компетентність і навчання.....	67
3.5 Документація системи управління охорони праці	68
3.6 Комунікація, планування та реалізація.....	69
3.7 Системне планування, розробка та впровадження.....	70
3.8 Цілі охорони праці	70
3.9 Попередження небезпек	71
3.10 Заходи профілактики та боротьби	72

3.11	Управління змінами	73
3.12	Попередження, готовність та реагування на надзвичайні ситуації	73
3.13	Закупівлі	74
3.14	Укладання договорів, оцінка.....	74
3.15	Моніторинг вимірювання продуктивності	74
3.16	Рослідження виробничого травматизму, і нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, та їх наслідків про безпеку та охорону праці.....	75
3.17	Аудит	76
3.18	Огляд керівництва	П
	омилка! Закладку не визначено.	
3.19	Превентивно- коригувальні дії	78
3.20	Постійне вдосконалення.....	78
3.21	Висновок	79
Розділ 4 Рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45000.....		80
4.1	Основні етапи і заходи при запровадженні або вдосконаленні системи управління працею	80
4.2	Особливості оцінки ризиків на малих та середніх підприємствах: думка Європейської асоціації ремісників, малих та середніх підприємств «UEARME»	81
4.3	Методика оцінки економічної ефективності СУОПР	84
4.4	Висновок	89
Висновки		90
Перелік джерел		92

ВСТУП

Актуальність теми. Позитивний вплив запровадження безпеки та гігієни праці (СУОП) системи управління на рівні організації, як щодо зменшення небезпек, так і ризиків і продуктивності, тепер визнають уряди, роботодавці та працівники.

Ці рекомендації щодо систем управління БПП були розроблені Міжнародна організація праці (МОП) відповідно до узгоджених на міжнародному рівні принципів визначається тристоронніми складовими МОП. Цей тристоронній підхід забезпечує міцність, гнучкість і відповідна основа для розвитку стійкої безпеки культури в організації. Тому МОП розробила добровільні рекомендації щодо Системи управління БПП, які відображають цінності та інструменти МОП, що стосуються захист безпеки та здоров'я працівників.

Практичні рекомендації цих рекомендацій призначені для використання всіма ті, хто відповідає за управління охороною праці.

Вони не є юридично обов'язковими та не призначені для заміни національних законів, правил або прийняті стандарти. Їх застосування не потребує сертифікації. Роботодавець несе відповідальність і зобов'язаний організувати охорону праці і здоров'я. Одним з корисних підходів є впровадження системи управління БПП до виконання цього обов'язку. МОП розробила ці рекомендації як практичний інструмент для надання допомоги організаціям і компетентним установам як засобу досягнення постійного покращення показників БПП.

У більшості країн механізми соціального діалогу, необхідні для вирішення питань, пов'язаних з роботою, включаючи охорону праці, поступово встановлюються як на національному, так і на підприємницькому рівнях. Правові та технічні інструменти та інші заходи щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та захворюванням були впроваджені в усіх країнах, хоча і на різних рівнях комплексності, витонченості, імплементації та правозастосування. Проте, незважаючи на цю грізну

витрату зусиль і ресурсів, мета, здається, була досягнута, коли справа доходить до досягнення гідних, безпечних і здорових умов праці в реальних умовах виробництва. Останні оцінки Міжнародної організації праці (далі – МОП) вказують на те, що глобальна кількість нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з роботою, не змінилася суттєво за останні 10 років. Така розбіжність між рівнем зусиль і результатами має багато причин, багато з яких викликані глобалізацією світової економіки. Більш детальний огляд статистики показує, що, хоча в промислово розвинених країнах спостерігається стійке зменшення кількості нещасних випадків на виробництві та відповідних захворювань, це не так у країнах, які в цей час переживають швидку індустріалізацію, або тих, хто занадто бідний для підтримки ефективних національних систем охорони праці, включаючи належне виконання законодавства.

У більшості країн механізми соціального діалогу, необхідні для вирішення питань, пов'язаних з роботою, включаючи охорону праці, поступово встановлюються як на національному, так і на підприємницькому рівнях. Правові та технічні інструменти та інші заходи щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та захворюванням були впроваджені в усіх країнах, хоча і на різних рівнях комплексності, витонченості, імплементації та правозастосування. На момент розробки цього Міжнародного Стандарту Міжнародна організація праці (ILO) підрахувала, що 2,3 мільйона людей гинуть щороку від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Організація несе відповідальність за здоров'я та безпеку своїх працівників та тих, хто, не будучи штатним працівником організації, працює під її управлінням у її інтересах, у тому числі й за забезпечення та збереження фізичного та розумового здоров'я. Застосування системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці (ОЗБТ) націлене на те, щоб дати можливість організації підвищити її показники щодо покращення охорони праці та безпеки на робочих місцях та керувати ризиками в галузі ОЗБТ.

Мета та завдання роботи. Метою роботи є удосконалення нормативного забезпечення системи управління охороною здоров'я та безпекою праці промислового підприємства відповідно до вимог ДСТУ ISO 45000 шляхом порівняльного аналізу цього міжнародного стандарту з вимогами міжнародної специфікації та призначення системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці полягає в тому, щоб забезпечити середовище для управління запобіганням смертельним випадкам, професійним травмам та шкоди для здоров'я, удосконалювати та забезпечувати безпечні та здорові умови праці для своїх працівників та інших осіб, які працюють під контролем організації. З діяльністю організації можуть бути пов'язані ризики смертельних випадків, професійних травм та шкоди для здоров'я, отже, критично важливо для організації усунути чи зменшити ризики в галузі охорони здоров'я та безпеки праці за рахунок здійснення результативних запобіжних заходів. При здійсненні таких заходів організацією в рамках її системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці (що включає відповідні засоби управління, методи та інструментарій на всіх рівнях організації) вони покращують її показники в галузі ОЗБТ.

Цей Стандарт розроблено для встановлення єдиного порядку управління ризиками в галузі промислової безпеки, охорони праці та навколишнього середовища .

Раннє прийняття дій щодо реалізації можливостей для покращення показників у галузі ОЗБТ може підвищувати результативність та ефективність.

Система менеджменту ОЗБТ може забезпечити покращення показників організації в галузі ОЗБТ за рахунок:

- а) розробки та впровадження політики та цілей у сфері ОЗБТ;
- б) забезпечення демонстрації вищим керівництвом лідерства та зобов'язань щодо системи менеджменту ОЗБТ;
- в) розробки систематизованих процесів, що враховують контекст організації, а також ризики та можливості;

г) визначення небезпек та ризиків у сфері ОЗБТ, пов'язаних із діяльністю організації; націленості з їхньої усунення чи створення контрольованих умов, мінімізують можливі наслідки;

д) розроблення оперативних засобів управління для виключення або мінімізації ризиків ОЗБТ;

е) підвищення поінформованості про небезпеки та ризики ОЗБТ, а також відповідні оперативні засоби управління за допомогою інформування та навчання;

є) оцінки показників ОЗБТ та націленості на їх покращення;

ж) визначення та розвитку необхідних компетенцій;

з) формування та підтримки в організації відповідної культури у сфері охорони здоров'я та безпеки праці;

и) гарантії того, що працівники, а там, де є, та представники працівників, поінформовані, висловили свою думку та беруть участь у прийнятті рішень.

Система управління ОЗБТ може допомогти організації виконати чинні законодавчі вимоги. Цей Стандарт встановлює порядок управління ризиками, пов'язаними з впливом на здоров'я персоналу та навколишнє середовище та враховує вимоги:

Політики компанії № П4-05 в області промислової безпеки, охорони праці та навколишнього середовища;

Стандарту компанії № П4-05 С-009 інтегрована система управління промисловою безпекою, охороною праці та навколишнього середовища .

Стандарту компанії № П4-05 С-0082 управління ризиками в області промислової безпеки , охорони праці та навколишнього середовища.

Цей Стандарт розроблений відповідно до основних методологічних підходів, принципів, правил, регламентованих вищезгаданих документів, а також відповідно до вимог Стандарту ISO 14001:2004 « Environmental management systems - Requirements with guidance for use » та Стандарту OHSAS 18001:2007 safety management systems – Requirements ».

Для досягнення поставленої мети в роботі були встановлені та вирішені наступні завдання:

- визначення переліку та відповідальності учасників процесу управління промисловими ризиками;
- визначення взаємодії працівників під час управління промисловими ризиками;
- встановлення єдиних підходів до визначення та оцінки промислових ризиків;
- визначення порядку ведення записів за результатами ідентифікації, оцінки екологічних аспектів, небезпек та промислових ризиків.

Об'єкт дослідження – система менеджменту охорони праці на промисловому підприємстві.

Предмет дослідження – нормативне забезпечення системи менеджменту охорони праці на промисловому підприємстві.

Практичне значення отриманих результатів. В роботі:

1. Проведено порівняльний аналіз вимог міжнародної специфікації OHSAS 18001 та міжнародного стандарту ISO 45000 та запропоновані рекомендації щодо удосконалення нормативного забезпечення системи менеджменту охорони праці.

2. Запропоновано алгоритм розрахунку ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці для промислових підприємств.

3. Проведено процедуру визначення та зменшення ступеня ризику небезпечних чинників в системі менеджменту охорони праці підприємства ТОВ «Авіакон».

Особистий внесок здобувача. Основні наукові результати дослідження, що виносяться на захист, одержані автором самостійно або за його активної участі.

Апробація роботи. Немає.

Особистий внесок здобувача. Основні наукові результати дослідження, що виносяться на захист, одержані автором самостійно або за його активної участі.

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи магістра. Робота складається із вступу, чотирьох розділів, переліку джерел. Повний обсяг кваліфікаційної роботи магістра становить 92 аркушів, у тому числі 4 рисунків, 2 таблиці, бібліографії з 16 джерел на 3 аркушах.

РОЗДІЛ 1

НАЦІОНАЛЬНА СТРУКТУРА СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ТА ГІГІЄНОЮ ПРАЦІ

1.1. Національна політика

Національна політика розвитку в галузі удосконалення існуючих систем менеджменту щодо управління охороною праці, мотивації праці, наукового забезпечення управління охороною праці, визначення пріоритетності наукових досліджень, спрямованих на подальший розвиток охорони праці та впровадження результатів наукових досліджень у цій галузі; врахування сучасного міжнародного досвіду та національних особливостей, використання сучасних методів у формуванні нормативно-правової бази в галузі охорони праці; Реалізація рекомендацій МОП щодо створення нових систем управління охороною праці та вдосконалення існуючих з урахуванням національних особливостей законодавства України про охорону праці; створення сучасних систем управління охороною праці на державному, регіональному та галузевому рівнях і на рівні конкретного виробництва та забезпечення високоефективної роботи.

Сутність концепції національного розвитку у сфері управління охороною праці полягає в реалізації основних положень Конституції України, законів та рекомендацій МОП, які полягають у забезпеченні охорони життя і здоров'я працівників виробництва, у забезпеченні охорони здоров'я працівників, а також у сфері охорони праці.

Створити безпечні та надійні умови праці, безпечні умови праці на кожному робочому місці, формування свідомого ставлення як роботодавця, так і працівників до охорони праці та охорони навколишнього середовища, підвищення ефективності використання людей, матеріалів і для покращення фінансового забезпечення, соціального захисту працівників, а також для впровадження нових високоефективних систем управління охороною праці та вдосконалення існуючих Реалізація цієї концепції дозволить реалізувати конституційне право працівників на належні, безпечні та здорові умови

праці: подальшу автоматизацію та комп'ютеризацію роботи 31 системи управління охороною праці.

Реалізація Концепції національного розвитку у сфері управління охороною праці можлива лише за умови скоординованих дій державних органів, органів контролю та нагляду за охороною праці та фонду забезпечення соціальних умов на виробництві. економічна зацікавленість як роботодавців, так і працівників у дотриманні вимог охорони праці та охорони навколишнього середовища; інтенсивне впровадження економічних методів управління, контролю та нагляду за охороною праці; впровадження реальної системи обліку та аналізу умов праці та безпеки на виробництві створення умов для впровадження нових систем управління промисловою безпекою та підвищення ролі роботодавців у вдосконаленні існуючих; створення сучасної ефективної системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з охорони праці; забезпечення органів державного управління та нагляду за охороною праці, служб охорони праці на підприємствах кваліфікованими спеціалістами з питань охорони праці; окреслення меж підприємств у сфері управління охороною праці міжрегіональних та галузевих органів управління, чіткий розподіл сфер діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, територіальними органами державного галузевого нагляду та регіональними відділеннями оптимізація механізму взаємодії державних органів з питань охорони праці, роботодавців, профспілок та Фонду соціального страхування України (ФСО); створювати належні та безпечні умови праці для посадових осіб державних органів та органів нагляду за охороною праці та роботодавців.

Страхування від нещасних випадків органів регіонального та місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, профспілок та інших представницьких органів для реалізації основних напрямів соціальної політики у галузі охорони праці. Основною метою цієї концепції є забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві та високого рівня соціального захисту працівників. Реалізуючи національну концепцію,

слід враховувати, що вона насамперед спрямована на реалізацію статей Конституції України, які безпосередньо стосуються трудящих. Структура системи управління охороною праці є дуже міцною, але багаторічний досвід показує, що на даний момент вона неефективна і вимагає пошуку нових підходів.

У світовій практиці прийнято вважати, що понад 90% усіх нещасних випадків відбувається через небезпечні дії та небезпечну поведінку людей. Згідно зі статистичними даними, від 65% до 80% нещасних випадків в нашій країні відбуваються через особисті помилки або небезпечні дії. На сучасному етапі розвитку економіки та промисловості необхідно більше уваги приділяти психофізіологічним особливостям працівників. Ці статистичні дані чітко показують, що небезпечна поведінка є основною причиною аварій та інцидентів; для покращення ситуації необхідно запровадити процедури ідентифікації ризиків, які враховують поведінку людини, здібності та інші людські фактори, адаптувати робоче місце до здібностей людини та залучати працівників шляхом ідентифікації та оцінки ризиків.

Згідно з останніми звітами, опублікованими Міжнародною організацією праці (МОП), щороку 2,78 мільйона працівників помирають від нещасних випадків на виробництві та виробничих захворювань (з них 2,4 мільйона – через захворювання) і 374 мільйонів працівників від нещасних випадків без смертельних наслідків, постраждалих від подій.

У всьому світі втрачені робочі дні становлять 4 відсотки світового ВВП, а в деяких країнах цей показник зростає до 6 і більше відсотків.

Окрім економічних витрат, існує незмірна ціна людських страждань, спричинених нещасними випадками на виробництві та захворюваннями, пов'язаними з роботою. Це сумно і прикро, тому що, як неодноразово показували дослідження та досвід за минуле століття, їм можна запобігти.

Психосоціальні ризики, стрес, пов'язаний з роботою, і неінфекційні захворювання викликають занепокоєння багатьох працівників у всьому світі. Крім того, багато працівників стикаються з постійними ризиками,

пов'язаними з безпекою та здоров'ям, і, дивлячись у майбутнє, важливо не випускати з уваги працівників, які стикаються з цими ризиками.

Глобальне завдання полягає в тому, щоб вирішити ці проблеми шляхом ефективної профілактики.

Однак досягнення ефективної профілактики залишається головною проблемою у вирішенні глобальної безпеки та гігієни праці (СУОП).

Безпека та гігієна праці можуть бути ключовими для розвитку, а інвестування в безпеку та гігієну праці може допомогти забезпечити здоровий шлях до досягнення Порядку денного сталого розвитку до 2030 року, особливо Цілей сталого розвитку (ЦСР).цілі, спрямовані на сприяння засобам існування та добробуту для всіх людей будь-якого віку та Цілі сталого розвитку, інклюзивне та стійке економічне зростання, зайнятість та гідна робота для всіх, зокрема захист трудових прав та сприяння безпечній та надійній робоче середовище для всіх працівників, включаючи працівників-мігрантів і тих, хто залучений до небезпечних робіт.

Глобальна стратегія МОП з безпеки та гігієни праці, прийнята в 2003 році, забезпечує основу для цієї діяльності.Важливо відзначити, що глобальний тягар нещасних випадків, захворювань і смертей, пов'язаних з роботою, значною мірою сприяє зростанню глобальної проблеми неінфекційних і хронічних захворювань. Коли ми розглядаємо майбутнє безпеки та гігієни праці, ми також повинні оцінити стан проблеми минулого століття. За останні 100 років боротьба з нещасними випадками на виробництві, хворобами та смертю була визнана ключовим міжнародним викликом для досягнення соціальної справедливості та сталого розвитку. Сьогодні загально визнано, що важливих досягнень у сфері безпеки та гігієни праці можна досягти шляхом удосконалення та обміну знаннями та досвідом щодо масштабів, причин та запобігання виробничим травмам.найкраще підтримувати здоров'я та благополуччя працівників. Також відомо, що, незважаючи на великі національні та регіональні відмінності у способах

виникнення небезпек і ризиків на робочому місці, існує спільність щодо принципів запобігання та контролю їх шкідливих наслідків.

Таким чином, розгляд небезпек і ризиків, пов'язаних з роботою, так, ніби вони існують лише на робочому місці або за кордоном, є неефективною та неповною стратегією. У глобальних ланцюгах постачання як виробництво, так і працівники, а отже, ризики безпеки та здоров'я на виробництві перетинають національні кордони. Це вимагає глобальної перспективи та кращого розуміння взаємозв'язку між фізичною наукою та медичним розумінням безпечної роботи, хвороб і травм, а також економічного, нормативного та соціального розуміння контекстів, які забезпечують безпеку та безпечну роботу.

У рамках питання безпеки та охорони праці у другому розділі звіту розглядаються тенденції, що сприяють змінам у світі праці, та їх вплив на безпеку та охорону праці.

Частина 2 зосереджена на чотирьох основних напрямках змін у світі праці – технології, демографія, сталий розвиток, включаючи зміну клімату та зміни в організації праці. У кожній із основних розробок звіт має на меті визначити основні можливості та виклики для безпеки та гігієни праці, а також запобігання та контролю ризиків.

1.2 Національні методичні рекомендації

Цей Міжнародний Стандарт встановлює вимоги до системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці з рекомендаціями щодо їх застосування, щоб організація отримала здатність забезпечити безпечні та здорові умови праці із запобіганням професійним травмам та збиткам для здоров'я та життям запобіжних заходів покращувати показники в галузі ОЗБТ.

Це передбачає розробку та впровадження політики та цілей у галузі ОЗБТ, які враховують чинні законодавчі та інші вимоги, яким організація зобов'язалася дотримуватися.

Цей Міжнародний Стандарт застосовується до будь-якої організації, яка бажає:

- а) розробити, впровадити та підтримувати систему менеджменту ОЗБТ для покращення стану у сфері охорони здоров'я та безпеки праці, виключення або мінімізації ризиків ОЗБТ (включаючи слабкі місця системи), реалізації можливостей у сфері ОЗБТ, а також вжиття заходів щодо невідповідностей вимогам системи менеджменту ОЗБТ, пов'язані з діяльністю організації;
- б) постійно покращувати показники ОЗБТ та досягати цілей у галузі ОЗБТ;
- в) гарантувати собі відповідність політиці ОЗБТ;
- г) продемонструвати відповідність вимогам цього Міжнародного Стандарту.

Цей міжнародний стандарт призначений для застосування в будь-якій організації, незалежно від розміру, типу та діяльності, і застосовується до ризиків охорони праці, що існують в організації, беручи до уваги такі фактори, як контекст, потреби та очікування, в яких працює організація.працівників та інших зацікавлених сторін. Цей міжнародний стандарт дозволяє організації інтегрувати різні аспекти охорони здоров'я та безпеки, такі як здоров'я та добробут працівників, через систему управління охороною праці.Цей міжнародний стандарт не стосується ризиків, які вони створюють для працівників та інших зацікавлених сторін, таких як безпека продукції, пошкодження майна або вплив на навколишнє середовище

Цей Міжнародний Стандарт може бути використаний у цілому або частково для систематичного покращення менеджменту ОЗБТ. Однак заяви про відповідність цьому Міжнародному Стандарту не приймаються доти, доки всі його вимоги не втілені в рамках системи управління ОЗБТ організації та виконані без винятків.

1.3 Індивідуальні рекомендації

Організація (організація) - це особа або група людей зі своїми функціями, обов'язками, повноваженнями та відносинами для досягнення своїх цілей. За визначенням поняття організації включає або не обмежується індивідуальним підприємцем, компанією, корпорацією, фірмою,

підприємством, уповноваженим органом, товариством, благодійною організацією. установа зі статусом державної або приватної юридичної особи або без нього, деякі або всі з перерахованого вище. Стейкхолдер (стейкхолдер) – особа або організація, на яку може вплинути рішення чи дія. Працівник: який виконує роботу або завдання під контролем організації, виконує роботу або завдання за різними угодами, за оплату або без неї, наприклад, постійно або тимчасово, періодично або сезонно, час від часу або за сумісництвом. Термін «працівник» включає вище керівництво та інші рівні управління та звичайних працівників.

Робота або обов'язки, які виконуються під контролем організації, можуть виконуватися працівниками організації або іншими особами, включаючи співробітників зовнішніх організацій, підрядників, осіб і ситуації, коли організація має певний ступінь контролю над працівниками, наприклад, співробітники агентства. Найвище керівництво має повноваження делегувати та надавати ресурси всередині організації, зберігаючи при цьому остаточну відповідальність за систему управління H&S.

1.4 Глобальні тенденції безпеки та охорони здоров'я: картина сьогодні.

Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання мають серйозний вплив на людей та їхні сім'ї не лише економічно, але й на їх фізичне та емоційне благополуччя в короткостроковій та довгостроковій перспективі. Вони також можуть мати значний вплив на бізнес, впливаючи на продуктивність, спричиняючи потенційні збої у виробничих процесах, перешкоджаючи конкурентоспроможності та репутації підприємств у всьому ланцюжку постачання та впливаючи на економіку та суспільство в цілому. Хоча важливість покращення безпеки та гігієни праці стає все більш поширеною, все ще важко скласти точну картину її глобального масштабу.

Систематичний збір і аналіз надійних і порівнянних даних змінювався як географічно, так і з часом, що означає, що тенденції та порівняння даних є складними. Більше того, навіть у країнах із найдовшими та

найналагодженішими системами збору даних зниження інформації є поширеним явищем, особливо щодо не смертельних нещасних випадків на виробництві та особливо пов'язаних із виробництвом захворювань. Для покращення збору та використання достовірних даних з безпеки та гігієни праці для звітності та аналізу важливо створити ефективні національні системи збору даних з охорони праці.

Однак останні цифри та оцінки вказують на більшу проблему. За оцінками, у світі щодня від нещасних випадків на виробництві помирає 1000 людей і ще 6500 — від професійних захворювань. Сукупні цифри показують загальне збільшення кількості смертей на виробництві з 2,33 мільйона смертей у 2014 році до 2,78 мільйона у 2017 році. На хвороби органів кровообігу (31%), ракові захворювання, пов'язані з роботою (26%) і респіраторні захворювання (17%), припадає майже три чверті смертей, пов'язаних з роботою.

За захворювання спричиняють переважну більшість смертей, пов'язаних із виробництвом (2,4 мільйона смертей або 86,3%), у порівнянні із смертельними нещасними випадками на виробництві (решта 13,7%). Загалом на них припадає 5-7% смертей у всьому світі. Крім того, останні оцінки ВООЗ свідчать про те, що захворювання, пов'язані з роботою, спричиняють 2,7% глобального тягаря захворювань серед населення в цілому, включаючи як смерть, так і інвалідність.

Останні дані показують, що ергономічні фактори, фактори ризику травм, тверді частки, гази, пари та шум мають найбільший зв'язок із загальним глобальним тягарем захворювань. Є також деякі докази того, що відносний внесок різних факторів професійного ризику різний. З 18 випадків впливу азбесту, виміряних у рамках Глобального дослідження тяжкості захворювань 2016 року, лише професійний вплив азбесту зменшився між 1990 і 2016 роками, тоді як усі інші впливи зросли (приблизно на 7%).

Останні дослідження показують, що професійний вплив викликає приблизно 20% болю в попереку та шиї та 25% втрати слуху у дорослих у всьому світі. Це вказує на те, що професійний вплив традиційних і відомих

небезпечних фізичних, хімічних і біологічних агентів продовжує відбуватися у великих масштабах, і що ще є певний шлях, щоб змінити тенденцію зростання рівня професійного впливу таких ризиків у всьому світі...За підрахунками, тяжкість смертності та захворюваності нерівномірно розподілені по всьому світу.

Приблизно дві третини (65%) глобальних смертей, пов'язаних з роботою, відбуваються в Азії, за якою йдуть Африка (11,8%), Європа (11,7%), Америка (10,9%) та Океанія (0,6%). Це відображає розподіл як населення працездатного віку, так і шкідливих професій у всьому світі, а також різні рівні економічного розвитку. Рівень нещасних випадків на виробництві зі смертельними наслідками на 100 000 працівників також демонструє різкі регіональні відмінності (рис. 1.1), при цьому показники в Африці та Азії в 4-5 разів вищі, ніж у Європі.

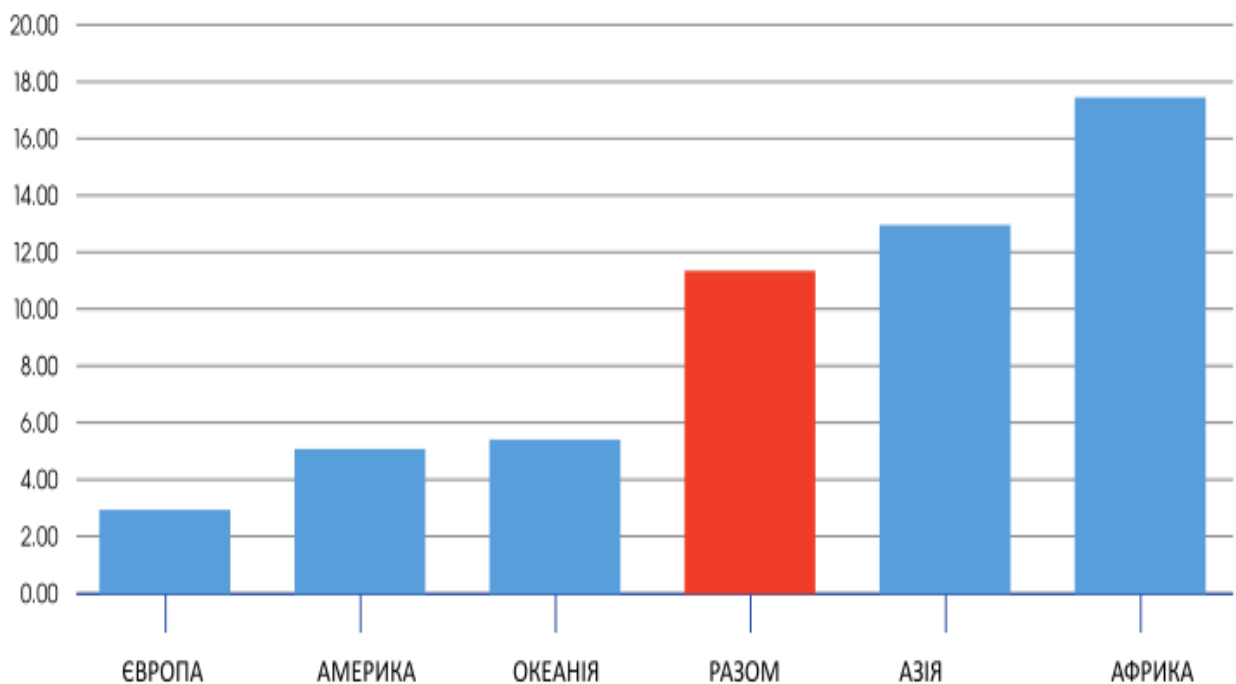


Рисунок 1.1 – Рівень смертності від нещасних випадків на 100 000 осіб у робочій силі, за регіонами, 2014р.

Існують також регіональні відмінності у відносних частках різних причин смертності, пов'язаної з роботою (Рисунок 1.2), але на це також впливають відмінності у звітності та обліку. У розвинених країнах висока частка смертей на виробництві від раку (більше 50%) і значно нижча частка

нешасних випадків на виробництві та інфекційних захворювань (менше 5%). В Африці відносно висока частка інфекційних захворювань, пов'язаних з роботою.

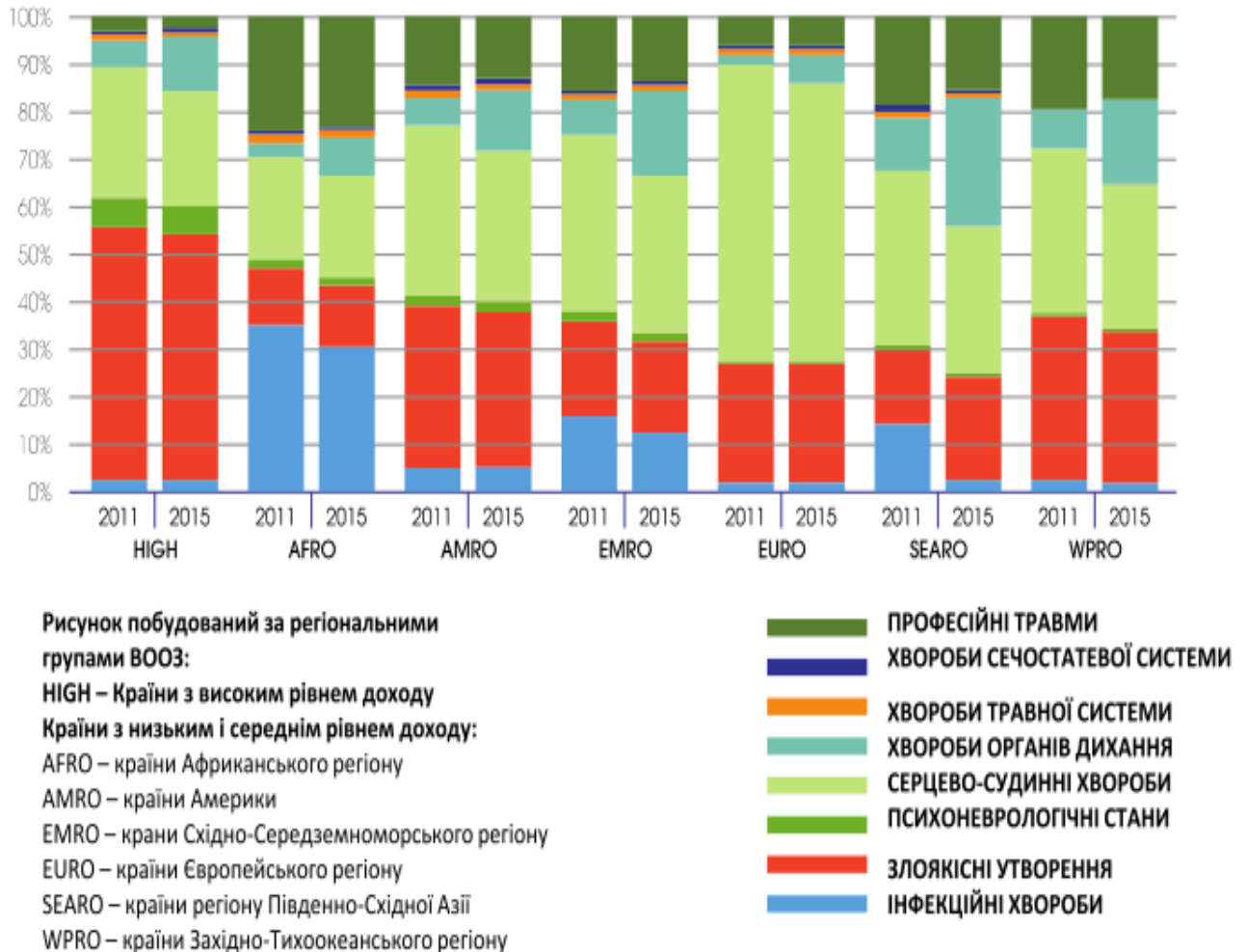


Рисунок 1.2 – Порівняння смертності, пов'язаної зі смертельною роботою, за регіонами ВООЗ між 2011 та 2015 роками

Ці регіональні відмінності в смертності та захворюваності, пов'язані з роботою, відображають численні та багатогранні національні, соціальні, політичні, демографічні та професійні відмінності між країнами та регіонами по всьому світу. Вони також висвітлюють різні можливості управління охороною праці та безпекою на робочому місці та різні можливості національних урядів щодо ефективного впровадження та забезпечення дотримання правил охорони праці.

Незважаючи на те, що виробничий травматизм протягом тривалого часу знижувався, це було компенсовано збільшенням смертності від виробничого

травматизму в країнах, що швидко розвиваються, у всьому світі, частково в Азії, через збільшення частки промисловості. Глобальний вплив нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань є значним. Хоча заниження даних про безпеку та гігієну праці часто підриває їх надійність, наведені тут дані свідчать про те, що цей ефект змінюється залежно від того, де живуть і працюють працівники, що відображає нерівність у їхній схильності до ризику.

З метою зміцнення глобальної спроможності синтезувати та моделювати серйозність професійних захворювань та гігієни праці МОП та ВООЗ об'єднали зусилля для оцінки глобальної тяжкості професійних захворювань і травм.

1.5 Концепція безпечної та здорової праці

Поняття безпечної та здорової праці МОП була створена після Першої світової війни, обидва створені на основі Версальського договору 1919 року, як установа Ліги Націй для вираження міжнародної стурбованості щодо соціальних, трудових та економічних реформ. Після воєнний міжнародний план дій включав підвищення обізнаності про необхідність захисту працівників від ризиків для їх безпеки та здоров'я на роботі. Безпека та охорона праці були закладені в основу створення МОП. Деякі інші положення Конституції стосувалися широкого кола питань, включаючи безпеку та гігієну праці, включаючи досягнення прийнятних норм робочого часу та забезпечення захисту вразливих верств населення та дітей.

Ця роль була чітко покладена на МОП Версальським договором. На першій сесії Міжнародної конференції праці (ILC), що відбулася у Вашингтоні в 1919 році, МОП прийняла документи, що встановлюють стандарти безпеки праці, такі як: Рекомендація щодо профілактики сибірської виразки. Консультування щодо отруєння свинцем (жінки та діти). Пропозиція щодо білого фосфору.

Насправді три з шести прийнятих конференцією скорочень стосувалися охорони праці. Конференція також прийняла конвенції про робочий час у

промисловості, захист матерів, нічну працю жінок, мінімальний вік і нічну роботу молоді.

Унікальною особливістю МОП як міжнародної організації була і залишається її тристороння структура; крім рівноправного представництва організацій роботодавців і працівників, до нього входять представники провідних адміністрацій держав-членів. З моменту створення організації міжнародні трудові стандарти відображають результати переговорів між цими складовими і були прийняті шляхом голосування.

Відповідно до точки зору, яка домінувала в регуляторній політиці від промислової революції до другої половини двадцятого століття, перші документи МОП щодо БГП, як правило, регулювали окремі питання, такі як вплив небезпечних матеріалів або захист небезпечного обладнання або сектори промислової діяльності, такі як гірничодобувна промисловість, мореплавство, будівництво та виробництво.

У кожному контексті вони встановлюють директивні правила та зосереджуються на ролі урядів у захисті від загроз. Вони в основному стосуються важливих питань безпеки та гігієни праці, які стосуються великої кількості працівників, але також зосереджені на конкретних типах працівників, жінках і дітям. Незважаючи на те, що її підхід до охорони праці з часом змінився, прийняття та просування інструментів БГП залишаються центральною частиною роботи МОП. Окрім основних декларацій МОП, зараз існує понад 40 документів, які стосуються саме безпеки та гігієни праці. Вони забезпечують мінімальні стандарти, спрямовані на контроль і управління ризиками, пов'язаними з роботою, і захист працівників у широкому діапазоні професій та умов праці.

У 1920 році МОП створила Секцію промислової гігієни (IHS). IHS було створено, щоб діяти як сховище інформації з медицини та гігієни праці та його позиції як координаційного центру для обміну між науковцями, гігієністами та медичними працівниками.

У 1921 році була створена кафедра промислової безпеки (далі – ІББ). Це призвело до рішення створити енциклопедію МОП, яка значною мірою сприяла розвитку різноманітної галузі безпеки та гігієни праці. Перше видання було опубліковано в 1930 році і протягом багатьох років регулярно оновлювалося новими виданнями та внесками тисяч експертів, аж до поточної онлайн-версії, вперше запущеної в 2012 році. Це найбільш широко використовувана публікація МОП і основоположний довідник для програм безпеки та гігієни праці – наприклад, перший додаток до Енциклопедії гігієни, патології та добробуту стосується азбесту та раку ще в 1938 році.

Тому до кінця 1920-х років МОП займалася основними питаннями соціальної політики, такими як медичне страхування та пенсії. Проте профілактична медицина професійних захворювань є технічно застарілою, і дії проти них часто неможливі, доки не будуть отримані суттєві наукові докази та не встановлено причинно-наслідкові зв'язки. Це означає, що для таких питань, що викликають міжнародне занепокоєння, іноді проходить багато років між початковим занепокоєнням і стандартом, який обговорюється та приймається. Наприклад, щодо азбесту, хоча перша згадка в енциклопедії МОП була датована 1938 роком, минуло майже 50 років до прийняття Конвенції МОП про азбест у 1986 році. Участь МОП у розробках, пов'язаних з причинами та профілактикою силікозу в 1930-х роках, відображає роботу організації в цей період. Діяльність МОП допомогла досягти мети уточнення наявних знань, визначення хвороби, розвіювання плутаних гіпотез щодо її причин і забезпечення платформи для майбутніх зусиль з розпізнавання, діагностики та запобігання хворобам. Подібні закономірності спостерігалися щодо інших небезпек для здоров'я, а також сприяння запобіганню та контролю за іншими проблемами професійної гігієни протягом часу, коли були прийняті правила техніки безпеки та конвенції та рекомендації щодо запобігання нещасним випадкам. Однак робота МОП ускладнилася в міру того, як у 1930-ті роки Європа

поляризувалася та розділилася на суперечливі політичні позиції, що призвело до початку Другої світової війни.

Світ після Другої світової війни був зовсім іншим, ніж раніше. Розвинулися нові політичні та економічні відносини та торгові моделі. Після війни були створені нові глобальні установи, такі як Організація Об'єднаних Націй (ООН) і Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ). Хоча люди в усіх країнах продовжують стикатися з ризиками для своєї безпеки та здоров'я, пов'язаними з їхньою роботою, новий міжнародний порядок значно вплинув на те, як такі організації, як МОП, працюють над покращенням умов праці та безпеки по всьому світу. У багатьох країнах, що розвиваються, із зростанням соціального добробуту та зростаючою важливістю соціальної медицини були створені науково-дослідні установи, що фінансуються державою. У багатьох країнах спостерігається збільшення досліджень з питань безпеки та здоров'я. З середини 20 століття, у зв'язку з експоненціальним зростанням виробництва нових речовин, зросла потреба у вивченні їх можливого шкідливого впливу.

Це також було викликано відкриттям такого впливу на звичайні, часом нешкідливі та корисні речовини, як у випадку мономеру вінілхлориду. Однак, незважаючи на зростаючий обсяг знань, пов'язаних з наукою та технологіями щодо профілактики та контролю за БГП, зміни в природі та фокусі регулювання та контролю за БГП відносно невеликі. Політики продовжують накладати обов'язки на виявлені небезпеки та небезпечні речовини в багатьох країнах або на цілі галузі, такі як гірничодобувна промисловість чи будівництво, які можуть мати подібні наслідки, на основі встановлених законодавчих конструкцій судових трудових відносин. Незважаючи на те, що запровадження реформ системи соціального забезпечення в деяких країнах покращило доступ до фінансової компенсації за травми, пов'язані з роботою та погіршення здоров'я, принципи прав мало змінилися.

Проте, хоча фундаментальні підходи до безпеки та гігієни праці залишилися в основному незмінними на національному рівні, післявоєнна реконструкція принесла деякі ключові зміни в МОП.

Стосовно охорони здоров'я працівників у Декларації зазначено: «Конференція визнає урочисте зобов'язання МОП щодо подальших програм серед країн світу для досягнення належного захисту життя та здоров'я працівників усіх професій». На глобальному рівні МОП також підтримує міжнародні дослідження з питань, пов'язаних із її Конституцією. Це відбувалося в першу чергу через надання освітніх та навчальних послуг для соціальних партнерів і державних адміністраторів держав-членів, особливо країн, що розвиваються, через Женевський інститут міжнародних досліджень праці, заснований у 1960 році, та Міжнародний навчальний центр, заснований у Турині в 1965 році.

До 1970 року кількість держав-членів подвоїлася, а розвинені країни стали меншістю серед її членів. Таким чином, МОП запровадила програму технічної допомоги для підтримки розвитку потенціалу для реалізації політики на національному рівні та створення національних установ і систем інспекції праці (рис. 1.3).

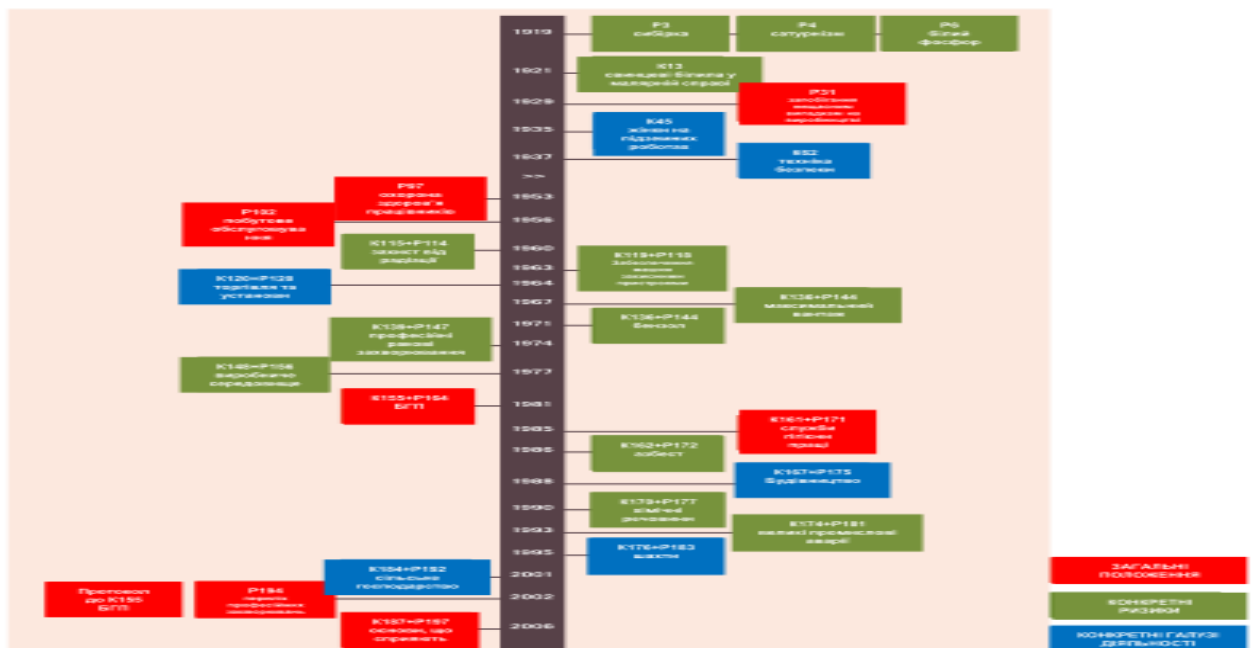


Рисунок 1.3 – Міжнародні трудові норми МОП із безпеки та гігієни праці

Іншою важливою особливістю післявоєнної роботи МОП була розробка Кодексів практики та Керівних принципів МОП з безпеки та гігієни праці.

Як правило, тристоронньо узгоджені Кодекси МОП не є юридично обов'язковими і не замінюють національні закони та нормативні акти, але містять вказівки щодо того, що робити, щоб відповідати прийнятним стандартам практики, включно з тими, що вимагаються нормативними актами. З моменту свого впровадження в 1950-х роках вони забезпечували управління безпекою та гігієною праці в різних галузях (наприклад, будівництво, відкриті шахти, вугільні шахти, металургія, кольорова металургія, сільське господарство, суднобудування та судноремонт, лісове господарство), захист працівників від різних небезпек (наприклад, радіації, лазерів, візуальних дисплеїв, хімікатів, азбесту, речовин, що переносяться повітрям), а також реєстрація та звітність про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання.

Керівні принципи МОП також є підсумковими документами тристоронніх зустрічей експертів. Двома основними настановами з безпеки та гігієни праці є настанови щодо систем управління охороною праці та етичні настанови щодо нагляду за гігієною праці.

1.6 Культура профілактики

Поняття «культура безпеки» з'явилося в 1986 році після аварії на Чорнобильській АЕС. Кілька нещодавніх запитів і звітів про серйозні інциденти виявили недоліки в культурі безпеки як ключову проблему при спробі виявити причини інцидентів. В останній чверті 20 століття світова економіка повернулася до ринкового лібералізму і зазнала значних змін. У той же час зростає визнання того, що політика безпеки та гігієни праці в усьому світі вимагає нових реакцій на технології, що швидко змінюються, моделі роботи та виробництва, а також демографічні зміни ринку праці. Все більше визнається, що для забезпечення цілісної національної політики для вирішення все більш поширених проблем БГП потрібні альтернативи

традиційному підходу до БГП, який розглядається як єдина проблема або єдиний економічний сектор.

Національні дослідження дійшли висновку, що такі нормативні підходи є надто вузькими та погано пристосованими до потреб роботодавців і працівників.

Цей період в охороні праці визначили дві основні події. Першим було ширше використання концепції робочого середовища для передачі більш цілісного підходу до його розуміння та покращення, про що свідчать, наприклад, політики безпеки та гігієни праці скандинавських країн 1960 року. Результат і процес, до регулювання охорони праці та безпеки. Два комбінованих підходи призвели до низки регуляторних реформ, спочатку в Північно-Західній Європі, але поширившись на інші розвинені ринкові економіки в Північній Америці та Австралії, які переробили старі системи та замінили їх більш узгодженими та єдиними стандартами. Питання безпеки та охорони праці. У світі праці, що швидко змінюється. Вплив мислення, що лежить в основі цих реформ, було відображено та сприяно Конвенції про безпеку та гігієну праці 1981 року та супровідній Рекомендації, прийнятій на 67-й сесії МКЧХ. Конвенція визначила основні принципи національної політики та стратегії на рівні підприємства щодо впровадження профілактичних та захисних заходів з охорони праці.

Стратегія передбачала заходи щодо формування, реалізації та перегляду національної політики з питань безпеки та охорони праці; повна участь роботодавців, працівників та їхніх відповідних організацій, а також інших зацікавлених сторін; визначення ролі та відповідальності національних інституцій; національна система обліку та звітності про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання; впровадження механізмів охорони праці, обов'язків і прав працівників та їх представників на рівні підприємств і роботодавців; попит на інформацію, знання та навчання. Служби охорони праці насамперед виконують профілактичні функції та відповідають за створення та підтримання безпечних і здорових умов праці, які забезпечують

оптимальне фізичне та психічне здоров'я та адаптацію праці до можливостей працівників. Конвенція та Рекомендація 20 вказують на те, що служби безпеки та гігієни праці повинні бути багатодисциплінарними та мати професійну незалежність у своїх функціях від роботодавців, працівників та їхніх відповідних представників. Це відображало визнання того, що наслідки реструктуризації та перепланування роботи впливають не лише на фізичне, але й на психічне здоров'я працівників. Визнання цього зв'язку має бути донауковим у найближчі роки, оскільки важливість психосоціальних ризиків на роботі поступово зростатиме.

Результатом стало зміцнення політики щодо систематичних підходів до управління ризиками, де ідентифікація, оцінка та контроль ризиків є на передньому краї як безпечного управління ключовими небезпечними галузями промисловості, так і в цілому. рекомендації щодо практики на робочому місці.

У 2001 році МОП опублікувала Рекомендації щодо систем управління безпекою та охороною праці. Вони стали результатом тристороннього обговорення, і керівні принципи зосереджені на головному судні, його обов'язках і представництві інтересів працівників у галузі охорони праці. Ці розробки допомогли запровадити системний підхід до управління безпекою та гігієною праці в глобальну політику безпеки та гігієни праці як на національному рівні, так і на рівні робочої сили.

Глобалізація та ринковий лібералізм наприкінці 20-го століття знайшли своє відображення у змінах у структурі та організації праці та зайнятості, включаючи реінжиніринг бізнесу, скорочення чисельності, аутсорсинг, зростання малих та середніх підприємств та підвищення важливості постачання ланцюгові відносини створюють нові виклики для ефективного захисту трудових прав, у тому числі безпеки та гігієни праці. Крім того, у багатьох країнах, що розвиваються, спостерігається швидке промислове зростання, особливо в постіндустріальних економіках з відносно високою вартістю робочої сили, що сприяло глобальному аутсорсингу виробництва та

промислових процесів. Глобалізація пропозиції призвела до серйозних змін у світовому продовольстві та сільському господарстві, а також у виробництві мінералів та інших природних ресурсів, які у багатьох випадках вироблялися в безпрецедентних кількостях. Таке виробництво докорінно змінило як моделі зайнятості, так і ризики в країнах, що розвиваються, і сприяло ширшим змінам у природі суспільства та економіки в цих країнах. Більшість працівників неформальної економіки – це жінки та діти, деякі працюють на мікро - та малих підприємствах, а інші просто є самозайнятими.

Умови їх праці часто перевищують офіційні норми. Для неформальних підприємств організація та контроль відповідних заходів безпеки та гігієни праці залишається складним завданням. Подібні закономірності спостерігаються в багатьох формах виробництва та послуг, особливо в країнах, що розвиваються. Такі умови, безсумнівно, сприяють непропорційно великій кількості виробничих травм, захворювань і смертей у цих країнах.

У цьому контексті виклики впровадження ефективної політики національної безпеки та охорони здоров'я є значними та ускладнюються обмеженою громадською інфраструктурою, доступною для моніторингу та забезпечення їх виконання.

Подібні закономірності спостерігаються в багатьох формах виробництва та послуг, особливо в країнах, що розвиваються. Такі умови, безсумнівно, сприяють непропорційно великій кількості виробничих травм, захворювань і смертей у цих країнах. У цьому контексті виклики впровадження ефективної політики національної безпеки та охорони здоров'я є значними та ускладнюються обмеженою громадською інфраструктурою, доступною для моніторингу та забезпечення їх виконання.

1.7 Безпека та охорона праці в новому тисячолітті .

У той час як початкові етапи роботи МОП у галузі безпеки та гігієни праці характеризувалися встановленням стандартів і створенням наукової основи, другий етап продовжувався встановленням стандартів і

рекомендацій, але розширювався для задоволення та забезпечення глобальних потреб технічної допомоги, третій етап її розвитку проявляється у відповіді на супутні виклики глобалізації та зміни в політичній та економічній політиці.

Відповідь МОП на потребу в менш жорсткому підході до регулювання та контролю у сфері гігієни та безпеки праці була очевидна в Конвенції № 155 і Рекомендації № 164, а також у Протоколі до Конвенції, прийнятому в 2002 році, які стосуються вимог щодо покращення гігієни та безпеки праці управління на національному рівні. Протокол до Конвенції спрямований, зокрема, на посилення процедур реєстрації та звітності про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання.

Як визначено в Резолюції ІЛС 60, обставини 1975 року вимагали національної політики та політики на робочому місці щодо безпеки та гігієни праці. Цей заклик прозвучав під час ухвалення Конвенції № 155 2006 року та Системи стимулювання безпеки та гігієни праці (№ 187) і супровідної рекомендації (№ 197). Разом із найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників вони вимагають і підтримують держави-члени у запровадженні механізмів сприяння безпеці та гігієні праці з метою постійного покращення безпеки та гігієни праці, запобігання виробничому травматизму, захворюванням і смертям, національний профіль, національна політика, національна система та національна програма Ключем до Конвенції № 187 є сприяння профілактичній культурі ЗІЗ.

До прийняття цих конвенцій МОП затвердила оновлений глобальний підхід до безпеки та гігієни праці. У 2003 році на 91-й сесії МОП було прийнято Глобальну стратегію МОП з безпеки та гігієни праці, яка підтверджує міжнародні трудові стандарти як центральну основу сприяння безпеці та гігієні праці та закликає до комплексних заходів для кращого зв'язку стандартів з іншими інструментами. Максимальна ударна дія. У ньому визначено кілька ключових сфер діяльності, продовжуючи сприяти впровадженню та використанню інструментів МОП, підвищуючи обізнаність

щодо питань безпеки та гігієни праці, а також розробляючи національні програми, технічну допомогу та співпрацю для захисту вразливих працівників, а також міжнародне співробітництво.і ширший погляд на охорону праці, особливо щодо її соціальних та економічних переваг для добробуту сучасного суспільства.

Глобальна стратегія закликала МОП підтримати створення щорічного міжнародного заходу або кампанії, спрямованої на підвищення обізнаності про важливість безпеки та гігієни праці та просування прав працівників на безпечне та здорове робоче середовище. Згодом, починаючи з 2003 року, МОП щороку 28 квітня відзначає Всесвітній день охорони праці. Всесвітній день сприяє створенню глобальної профілактичної культури безпеки та здоров'я за участю всіх зацікавлених сторін.

У багатьох частинах світу національні органи влади, профспілки, організації роботодавців, спеціалісти з охорони праці організують заходи з нагоди відзначення цієї дати. За допомогою Плану дій Секретаріат МОП просував Конвенції за допомогою серії заходів для підтримки держав-членів, включаючи аналіз та рекомендації щодо законопроектів; технічне співробітництво для підтримки розвитку культури профілактики через тристоронні консультації, консультативні послуги або семінари; надання технічної допомоги у розробці національної політики безпеки та гігієни праці. За підтримки Плану дій та інших ініціаторів з 2010 року Конвенцію № 155 було ратифіковано ще 11 разами (загалом 67 ратифікацій), а Протокол до неї – шістьма ратифікаціями (загалом 12), а Конвенцію № 187 було ратифіковано ще 34 ратифікації) на сьогоднішній день. МОП бере участь в організації Всесвітнього конгресу з безпеки та гігієни праці спільно з національними органами влади та Міжнародною асоціацією соціального забезпечення.

Ця подія об'єднує дослідників, регуляторів, фахівців з охорони праці та інших зацікавлених сторін у сфері безпеки та гігієни праці. Це також дозволяє МОП проводити саміти на рівні міністрів для досягнення згоди

щодо нових декларацій з охорони праці, таких як Сеульська декларація 2008 року та Стамбульська декларація 2011 року, а також працювати з більш широким колом зацікавлених сторін. Стамбульська декларація була підписана 33 країнами та, виходячи із зобов'язань декларації, визнає здорове та безпечне робоче середовище як основне право людини, а також як соціальну відповідальність, і зобов'язує ці країни створити сталу національну профілактичну безпеку та здоров'я. культури. Всесвітній конгрес 2017 року відбувся в Сінгапурі і завершився закликом до узгоджених глобальних дій МОП та партнерів для вирішення проблем охорони здоров'я та безпеки.

У 2015 році Генеральний директор МОП запропонував п'ять флагманських програм для посилення впливу та ефективності співпраці МОП у розвитку основних сфер діяльності Організації, зокрема безпеки та гігієни праці. Програма працює переважно в країнах, що розвиваються, і зосереджена на безпеці та здоров'ї працівників у секторах із високим рівнем нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань і смертей, а також тих, хто найбільш вразливий до ризиків для безпеки та здоров'я, таких як будівництво та сільське господарство. Він зосереджений на питаннях БГП у МСП і досліджує, як проблеми ГГП можуть бути вирішені в контексті глобального ланцюга поставок шляхом мобілізації відповідних учасників ринку.

У 2017 та 2018 роках Механізм перегляду стандартів (SRM) МОП, створений у 2011 році для забезпечення того, щоб трудові стандарти були надійними та достатньо адаптованими для захисту працівників у світі праці, що постійно змінюється, переглянув інструменти охорони праці. Цей огляд виявив нормативні прогалини (щодо ергономіки та біологічної небезпеки) і надав рекомендації, зокрема просування Конвенції № 155 і Протоколу до неї, Конвенції № 161 і Конвенції № 187, а також конкретне сприяння іншим конвенціям з охорони праці та безпеки.

На своєму четвертому засіданні в жовтні 2018 року SRMTWG розглянула ще 9 документів з безпеки та гігієни праці, а саме: Подальший

моніторинг та просування тристоронніх дій з державами-членами щодо Конвенції про безпеку (будівництво) 1937 року.(№ 62); Активно сприяти ратифікації документів про безпеку та гігієну праці, включаючи, але не обмежуючись Конвенцією про безпеку та гігієну праці на шахтах 1995 року (№ 176); конкретна технічна допомога державам-членам, які потребують підтримки; а також надання технічної допомоги для імплементації Конвенції про безпеку та гігієну праці 1988 року (№ 167) та супровідної Рекомендації (№ 175) (МОП, 2018).

1.8 Висновок

Хоча за останні 100 років було досягнуто значного прогресу, проблема створення безпечної та здорової роботи для всіх залишається актуальною й сьогодні. Незважаючи на те, що було розроблено багато ефективних інструментів безпеки та гігієни праці, вони надто часто не ратифіковані та не застосовуються на практиці для боротьби з постійними загрозами безпеці та здоров'ю. Крім того, нові загрози безпеці та здоров'ю у світі праці, що постійно змінюється, створюють нові проблеми та створюють нові можливості для урядів, роботодавців, працівників та інших ключових зацікавлених сторін для забезпечення безпечного та здорового робочого середовища.

РОЗДІЛ 2

НАЦІОНАЛЬНІ ВИМОГИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1 Охорона праці в Європейському Союзі

У цьому розумінні охорона праці розглядається як система забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників у процесі праці, що включає правові, соціально-економічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи. Право на охорону праці є одним із невід'ємних прав людини, закріплених багатьма універсальними та регіональними договорами з прав людини, зокрема Загальною декларацією прав людини 1948 року. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Європейська соціальна хартія 1961 р. та 1996 р. Політика ЄС щодо безпеки та гігієни праці розвивалася протягом десятиліть. З 1980-х років забезпечення здорових і безпечних умов праці (essuir.sumdu.edu.ua) стає одним із пріоритетів політики ЄС.

Сьогодні це один із найбільш концентрованих і важливих секторів соціальної політики в Європейському Союзі. Стаття 153 КЗпП чітко визначає, що забезпечення охорони праці є одним із важливих напрямків соціальної політики ЄС (essuir.sumdu.edu.ua). Право кожного працівника на працю в умовах, що забезпечують здоров'я, безпеку та гідність, закріплено ст.31 Хартії ЄС про основні права. Правова база охорони праці розроблена в сильній законодавчій базі ЄС і підтримується багатьма незаконодавчими документами.

Законодавство ЄС про охорону праці базується на чотирьох основних принципах:

- 1) передові стандарти охорони праці спрямовані на посилення конкуренції;
- 2) може забезпечити очікувані результати лише за умови належного виконання законодавства про охорону праці;
- 3) поява нових ризиків потребує розробки нових правових норм;

4) основним інструментом розвитку політики охорони праці залишається соціальний діалог, успіх якого залежить від спільних зусиль соціальних партнерів.

Політика ЄС у сфері охорони праці спрямована на досягнення двох основних цілей:

1) соціальний - захист працівників шляхом забезпечення належного рівня охорони праці (ст. 153 КЗпП);

2) економічні - забезпечення відповідності товарів, що виробляються в цій галузі, стандартам безпеки та гігієни (ст. 115 ГПК).

Головною метою політики з охорони праці є мінімізація рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності. Більше того, останніми роками ця мета набула нового змісту й просувалась до «достатку праці». Таке благополуччя стосується сприятливих морально-психологічних умов праці, а не лише показників зменшення чи відсутності нещасних випадків чи професійних захворювань. Крім основної мети політики ЄС з охорони праці, вона визначає допоміжні цілі:

- профілактика соціальних ризиків (стрес, вимоги на робочому місці, депресія, дратівливість, алкогольна, наркотична залежність, ризики, пов'язані з наркоманією);

- аналіз нових або нових ризиків, зосереджуючись на ризиках, пов'язаних з роботою з хімічними, фізичними та біологічними агентами, а також ризиках, пов'язаних із загальним робочим середовищем (ергономічні, психологічні, соціальні ризики);

- врахування змін у формах зайнятості, організації праці та тривалості робочого часу (до найбільш уразливої групи належать нестандартні або тимчасові працівники);

- врахування розміру підприємств (інформаційні, просвітницькі програми, програми запобігання ризикам мають бути конкретними заходами, спрямованими на суб'єктів малого та середнього бізнесу, приватних підприємців, домашніх працівників тощо);

- інтенсивна профілактика професійних захворювань (у межах ЄС особлива увага приділяється вирішенню проблем, пов'язаних із втратою слуху, проблемами опорно-рухового апарату, захворюваннями, викликаними роботою з токсичними матеріалами та речовинами);

- облік демографічних змін;

- врахування розміру тендеру при проведенні оцінки ризиків, превентивних заходів та компенсаційних виплат.

Досягнення цих цілей поступово досягалося шляхом гармонізації стандартів у сфері охорони праці на підприємствах країн-членів ЄС. Він почав активно запроваджуватися наприкінці 1980-х років одночасно з останніми заходами щодо запровадження внутрішнього ринку. У цей період засоби індивідуального захисту працівників, знаки безпеки на робочому місці, максимальна вага ручної поклажі тощо. прийнято відповідні директиви. У 1989 році прийнято головний документ у сфері охорони праці – рамкову директиву 89/391/ЄЕС «Про здійснення заходів щодо підвищення безпеки та здоров'я працівників під час роботи». Директива містить загальні принципи збалансованої участі у запобіганні професійним ризикам, забезпеченні безпеки, здоров'я, запобігання факторам ризику та нещасним випадкам, інформації, порад, національного законодавства, практики та навчання працівників. Рамкова директива передбачала право працівників не виконувати роботу у разі серйозної небезпеки, нещасного випадку або можливого захворювання.

Крім основної мети політики охорони праці, ЄС визначає другорядні цілі:

- попередження соціальних ризиків (стрес, скарги на робочому місці, депресія, роздратування, ризики, пов'язані з алкоголем, наркотики, наркоманія);

- аналіз нових або нових ризиків, зосереджуючись на ризиках, пов'язаних з роботою з хімічними, фізичними та біологічними агентами, а також ризиках, пов'язаних із загальним робочим середовищем (ергономічні,

психологічні, соціальні ризики); - врахування змін у формах зайнятості, організації праці та тривалості робочого часу (до найбільш уразливої групи належать нестандартні або тимчасові працівники);

- врахування розміру підприємств (інформаційні, просвітницькі програми, програми запобігання ризикам мають бути конкретними заходами, спрямованими на суб'єктів малого та середнього бізнесу, приватних підприємців, домашніх працівників тощо); - інтенсивна профілактика професійних захворювань (у межах ЄС особлива увага приділяється вирішенню проблем, пов'язаних із втратою слуху, проблемами опорно-рухового апарату, захворюваннями, викликаними роботою з токсичними матеріалами та речовинами); - облік демографічних змін; - врахування розміру тендеру при проведенні оцінки ризиків, превентивних заходів та компенсаційних виплат. Досягнення цих цілей поступово реалізовувалося шляхом гармонізації стандартів охорони праці на підприємствах країн-членів ЄС . Його почали активно впроваджувати наприкінці 1980-х років.одночасно з остаточними заходами щодо впровадження внутрішнього ринку.

У цей період засоби індивідуального захисту працівників, знаки безпеки на робочому місці максимальна вага вантажу, який можна переносити руками тощо.були прийняті відповідні директиви. У 1989 році був прийнятий основний документ у сфері охорони праці «Рамкова директива 89/391/ЄЕС щодо запровадження заходів безпеки та охорони праці та кількість робітників на роботі».

Директива містить загальні принципи збалансованої участі у запобіганні професійним ризикам, забезпеченні безпеки, здоров'я, запобігання факторам ризику та нещасним випадкам, інформації, порад, національного законодавства, практики та навчання працівників.

Рамкова директива встановила основні принципи безпеки та гігієни праці працівників, усі документи, прийняті державами-членами в межах ЄС або на національному рівні, повинні відповідати:

- обов'язок роботодавця забезпечувати охорону праці в процесі праці, зокрема, належне використання обладнання через посібники, спеціальні курси тощо. правильне та своєчасне оповіщення працівників через;

- обов'язок кожного працівника сприяти власному здоров'ю і безпеці, безпеці інших працівників, дотримання інструкцій з техніки безпеки, правильне використання технічних засобів;

- відсутність та/або обмеження відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника внаслідок дії непереборної сили. Основний характер Директиви 89/391/ЄЕС полягає в тому, що її положення сформульовані в загальній формі, а для їх реалізації прийнято декілька десятків нормативно-правових актів. Проте все законодавство ЄС про охорону праці, прийняте на основі Директиви 89/391/ЄЕС, можна розділити на такі нормативні групи:

1. Загальні принципи профілактики та принципи безпеки праці (Директива Ради 89/391/ЄЕС);

2. Вимоги безпеки праці на робочому місці (Директива 89/654/ЄЕС про вимоги до робочого місця, Директива 92/57/ЄЕС про тимчасові або пересувні будівельні майданчики, Директива 92)/91/ЄЕС про охорону праці на підприємствах, де мінеральну сировину добувають через свердловини, Директива 92/104/ЄЕС про охорону праці на підземних кар'єрах. підприємства, Директива про безпеку та гігієну праці на борту рибальських суден , 1999/92/ЄС Директива про захист працівників, які постраждали від потенційних небезпек у вибухонебезпечних середовищах).

3. Вимоги безпеки праці під час використання обладнання (Директива щодо використання засобів захисту працівників 89/655/ЄЕС, Директива 89/656/ЄЕС щодо використання засобів індивідуального захисту в робоче місце), екрани, Директива 92/58/ЄЕС щодо мінімальних вимог до знаків на підприємствах, які становлять ризик для безпеки та здоров'я працівників);

4. Вимоги безпеки праці при роботі з хімічними, фізичними та біологічними речовинами (Директива 2004/37/ЄС, Директива про захист

працівників від ризиків, пов'язаних з використанням канцерогенів і мутагенів у підприємство). Мінімальні вимоги безпеки ЄС (орсб.kpi.ua) та Директива 98/24/ЄС щодо захисту здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних із використанням біологічних агентів на роботі, шкідливим впливом хімічних речовин на робота, 2002/44 /Директива ЄС, 2006 про захист працівників від фізичних факторів (вібрації) і здоров'я працівників від ризиків, спричинених фізичними факторами (в електромагнітній промисловості)./25/ ЕК (про мінімальні вимоги безпеки та охорони праці захищає працівників від ризиків фізичними агентами (штучне оптичне випромінювання);

5. Захист певних груп працівників на робочому місці (repo.snau.edu.ua) (Директива 92/85/ЄЕС про сприяння безпеці та здоров'ю вагітних жінок і матерів-годувальниць на робочому місці) Директива 94/33/ЄС про захист молоді на роботі, Директива 91/383/ЄЕС про працівників у тимчасових трудових відносинах);

6. Вимоги до робочого часу (Директива 2003/88/ЄС про певні аспекти організації робочого часу).

Існують окремі вказівки щодо праці неповнолітніх. Директива 94/33/ЄС про захист прав молодих працівників на роботі зобов'язує держави-члени запровадити спеціальні правила регулювання часу праці та відпочинку, встановити високі стандарти безпеки праці (західні студенти.com .ua) працівники віком до 18 років .У директиві в національному законодавстві визначено термін «молода особа» (будь-яка особа віком до 18 років), «дитина» (будь-яка молода особа віком до 15 років, яка підлягає обов'язковій освіті), «підліток» (будь-яка молода особа віком від 15 до 18 років, яка не підлягає обов'язковій освіті відповідно до національного законодавства. Директива також встановила мінімальний вік прийому на роботу – не менше 15 років і після повної загальної освіти.

Можуть бути деякі винятки, пов'язані зі специфікою роботи, зокрема рекламний сектор, кіноіндустрія та спорт. У таких випадках діти

допускаються до роботи лише за згодою відповідних органів. Важливі гарантії для жінок передбачені Директивою 92/85/ЄЕС про сприяння здоров'ю та безпеці вагітних жінок, матерів-новонароджених і матерів-годувальниць. Директива встановлює мінімальний розмір відповідної допомоги на рівні не нижчому від 14-тижневої мінімальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та допомоги по тимчасовій непрацездатності. Звільнення вагітних жінок до закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, використання роботи в нічний час для окремих категорій жінок забороняється.

Активно розробляються та приймаються інші програми та стратегії у сфері директив з охорони праці та регламентів ЄС. У 2000 році на європейському рівні прийнято Європейський соціальний план. Політика ЄС у сфері охорони праці, зокрема: консолідація, просування та розвиток законодавства для малого та середнього підприємництва, спрощення існуючих стандартів (за можливості), обмін досвідом та розвиток співпраці між інспекціями праці. Сучасна стратегія ЄС 2007–2012. спрямовані на профілактичні заходи та попередження різних шкідливостей на виробництві.

Головною метою стратегії є досягнення сталого, стійкого зниження виробничого травматизму та професійних захворювань. Реалізація програми має здійснюватися шляхом реалізації національних стратегій держав-учасниць шляхом удосконалення та спрощення чинного законодавства, приділяючи особливу увагу питанням його імплементації на практиці. Використовуються також засоби, що не мають обов'язкової законодавчої сили (обмін передовою практикою, підвищення рівня обізнаності працівників і роботодавців щодо важливості охорони праці, підвищення обізнаності). До 2012 року кількість аварій має зменшитися на 25 відсотків. Європейське агентство з безпеки та гігієни праці. Було прийнято Регламент Ради 2062/94 та створено Європейське агентство з безпеки та гігієни праці з метою поширення інформації про безпеку та гігієну праці та сприяння розвитку культури запобігання ризикам на роботі. Агентство

почало роботу в Іспанії (Більбао) в 1996 році. Одним із досягнень Агентства стало створення та організація щорічного Європейського тижня безпеки та гігієни праці. умови праці За підтримки держав-членів, парламенту, Європейської комісії, профспілок, організацій роботодавців тематика тижневиків присвячена питанням, що хвилюють європейське суспільство у сфері охорони праці.

У 2008 році кампанія була спрямована на захист здоров'я на робочому місці під гаслом «Добре тобі – добре бізнесу», а в 2006 році «Захисна ініціатива» взяла участь у захисті молоді. Працівників і їхня віра в майбутнє, 2005 р. – «Гума».

2.2 Визначення національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці

Перелік національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці наведено в таблиці.2.1.

Таблиця 2.1.– Перелік національних нормативно-правових актів у сфері охорони праці.

П.п.	Назва документу
I	Закони України
	Конституція України;
1.	Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971р. № 322-VIII; Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984. Кодекс України про надра від 27 липня 1994р. № 132/94-ВР; Закон України від 21 березня 1991р. № 875-XII “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”; Закон України від 03 липня 1991р. № 1282-XII “Про індексацію грошових доходів населення”; Закон України від 14 жовтня 1992р. № 2694-XII “Про охорону праці”; Закон України від 05 липня 2012р. № 5067-VI “Про зайнятість

П.п.	Назва документу
	<p>населення”;</p> <p>Закон України від 30 червня 1993р.№ 3353-ХІІ “Про дорожній рух”;</p> <p>Закон України від 01 липня 1993р.№ 3356-ХІІ “Про колективні договори і угоди”;</p> <p>Закон України від 24 лютого 1994р.№ 4004-ХІІ“Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”;</p> <p>Закон України від 24 березня 1995р. № 108/95-ВР“Про оплату праці”;</p> <p>Закон України від 15 травня 1996 р. № 192/96-ВР “Про трубопровідний транспорт”;</p> <p>Закон України від 03 липня 1996 р. № 270/96-ВР “Про рекламу”;</p> <p>Закон України від 15 листопада 1996р. № 504/96-ВР “Про відпустки”;</p> <p>Закон України від 02 жовтня 1996р. № 393/96-ВР“Про звернення громадян”;</p> <p>Закон України від 23 вересня 1999р.№ 1105-ХІV“Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”;</p> <p>Гірничий Закон України від 06 жовтня 1999р. № 1127;</p> <p>Закон України від 19 жовтня 2000р.№ 2050-ІІІ “Про компенсацію громадянам втрати частини доходу зв’язку з порушенням строків їх виплат”;</p> <p>Закон України від 18 січня 2001р. № 2245-ІІІ“Про об’єкти підвищеної небезпеки”;</p> <p>Закон України від 17 травня 2001р. № 2407-ІІІ“Про акредитацію органів з оцінки відповідності”;</p> <p>Закон України від 12 липня 2001р. № 2665-ІІІ“Про нафту і газ”</p> <p>Закон України від 18 березня 2004р. № 1629-ІV “Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу”;Закон України від 01 липня 2004р.№ 1967-ІV “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці№ 150 про</p>

П.п.	Назва документу
	<p>адміністрацію праці: роль, функції та організація”;</p> <p>Закон України від 08 вересня 2004р.№1985-IV “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №_81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі”;</p> <p>Закон України від 08 вересня 2004р.№_1986-IV “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві”;</p> <p>Закон України від 23 грудня 2004р.№ 2288-IV “Про поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення”</p> <p>Закон України від 06 вересня 2005р.№ 2806-IV “Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності”</p> <p>Закон України від 21 вересня 2006 2015р.№ 185-V “Про управління об’єктами державної власності”;</p> <p>Закон України від 05 квітня 2007р.№ 877-IV “Про основні засади здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”;</p> <p>Закон України від 02 вересня 2008р.№ 345-VI “Про підвищення престижності шахтарської праці”;</p> <p>Закон України від 02 грудня 2010р.№ 2736-VI “Про загальну безпеку нехарчової продукції”;</p> <p>Закон України від 02 грудня 2010р.№ 2735-VI “Про державний ринковий нагляд і контроль нехарчової продукції”;</p> <p>Закон України від 17 березня 2011р.№ 3166-VI “Про центральні органи виконавчої влади”; Закон України від 02 листопада 2011р.№ 3988-VI “Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище”;</p> <p>Закон України від 06 вересня 2012 р.№ 5203-VI “Про адміністративні послуги”;</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Закон України від 04 квітня 2013_ р. № 178-VII “Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки”;</p> <p>Закон України від 05 червня 2014р.№ 1315-VII “Про стандартизацію”Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована Законом України від 16.09.2014р.№ 1678-VII “Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони”; Закон України від 02 вересня 2014р.№ 1669-VII “Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції”;</p> <p>Закон України від 15 січня 2015р.№ 124-VIII “Про технічні регламенти та оцінку відповідності”;</p> <p>Закон України від 11 лютого 2015р.№ 183-VIII “Про відкритість використання публічних коштів”</p> <p>Закон України від 02 березня 2015р.№ 222-VIII “Про ліцензування видів господарської діяльності”;</p> <p>Закон України від 10 грудня 2015р. № 889-VIII “Про державну службу”</p>
II	Укази Президента України
	<p>Указ Президента України від 07 травня 2001р. № 292 “Про невідкладні заходи щодо прискорення погашення заборгованості із заробітної плати”;</p> <p>Указ Президента України від 25 травня 2004 р. № 576 ” Про невідкладні заходи щодо завершення погашення заборгованості із заробітної плати”</p>
III	Постанови Верховної Ради України
	Постанова Верховної Ради України від 14 квітня 2016 р. № 1099-VIII

П.п.	Назва документу
	“Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України”
IV	Постанови Кабінету Міністрів України
	<p>Постанова Кабінету Міністрів України від 16.09.2022 № 1037 „Деякі питання здійснення спеціального моніторингу погашення підприємствами, установами і організаціями заборгованості із заробітної плати”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 276 „Провнесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню” („Шашка-детонатор для промислових вибухових робіт модель А, модель Бк, модель Б2к”)</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 14 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1394 «Про внесення змін до Порядку відомчої реєстрації та ведення обліку великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2021 № 1171 «Провнесення змін до Положення про Державну службу України з питань праці»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 07.04.2021 № 319 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 687»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2021 № 77 «Про затвердження переліку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпекита внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26.08.2020 № 762 «Деякі питання територіальних органів Державної служби з питань праці»</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Постанова Кабінету Міністрів України від 08.07.2020 №617«Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України».</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2020 № 383“Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки. Постанова Кабінету Міністрів України від 06.05.2020 №352 “Про внесення змін до Положення про порядок надання гірничих відводів і Положення про Державну службу України з питань праці”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 № 207“Про внесення змін до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 823“Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю”.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 24.07.2019 № 660“Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню”.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2019 № 500“Про внесення змін до Положення про порядок надання гірничих відводів”.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2019 № 466“Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007р. № 70”.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337“Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві”.</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 342 “Про затвердження Технічного регламенту канатних доріг”.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 р. № 106 “Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2019 № 27 “Про затвердження Технічного регламенту обладнання, що працює під тиском”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 № 802 „Про затвердження Технічного регламенту вибухових матеріалів промислового призначення”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 № 790 „Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню” (“AMONAL”)</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 10.05.2018 № 342 „Про затвердження методик розроблення критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2018 № 134 „Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2018 № 97 „Про внесення зміни до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 07.02.2018 № 48 „Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 25 серпня</p>

П.п.	Назва документу
	<p>2010 р. № 725 і від 26 жовтня 2011 р. № 1107”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 18.12.2017 № 1104, „Про затвердження переліку органів державного нагляду (контролю), на які не поширюється дія Закону України “Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 № 1106, „Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 18.08.2017 № 630, „Про внесення змін до Положення про Державну службу України з питань праці”.</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.2017 № 569, „Про внесення змін до переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2017 № 438 „Про затвердження Технічного регламенту ліфтів і компонентів безпеки для ліфтів”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1069, „Про затвердження переліку видів продукції, щодо яких органи державного ринкового нагляду здійснюють державний ринковий нагляд”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 № 1025 «Про затвердження Технічного регламенту простих посудин високого тиску»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 05.10.2016 № 741 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів України та Ради Міністрів УРСР»</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 № 604 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва вибухових матеріалів промислового призначення»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 461 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.2016 № 294 „Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2016 № 253 «Про внесення змін до Переліку вибухових матеріалів промислового призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.2016 № 192 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (щодо упорядкування питань оплати праці, зарахування медичного стажу, щорічних додаткових відпусток, скороченої тривалості робочого тижня для посадових осіб Держпраці, які виконуватимуть функції з гігієни праці у зв’язку з особливим характером праці)</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 76 «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України» (щодо внесення змін до діючих 25 постанов Кабінету Міністрів України та 1 розпорядження Кабінету Міністрів України, що стосувалися діяльності Держгірпромнагляду)</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 03.02.2016 № 55 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509» (щодо врегулювання питання накладення посадовими особами Держпраці штрафів за порушення законодавства про працю)</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 № 1137 «Про затвердження переліку вибухових матеріалів промислового</p>

П.п.	Назва документу
	<p>призначення, виробництво яких підлягає ліцензуванню»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 № 1097 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002 р. № 956 і від 11 лютого 2015 р. № 96» (щодо скасування необхідності отримання суб'єктами господарювання свідоцтва про державну реєстрацію об'єктів підвищеної безпеки)</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 04.11.2015 № 893 «Про внесення змін у додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1399» (щодо ліміту легкових автомобілів)</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2015 р. № 609 «Про затвердження переліку органів ліцензування та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 100 «Про утворення територіальних органів Державної служби з питань праці та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1410 «Про затвердження Порядку розроблення та перегляду секторальних планів ринкового нагляду, моніторингу та звітування про їх виконання»</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1407 «Про затвердження Методики вжиття обмежувальних (корегувальних) заходів»</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1406 “Питання реалізації та знищення використаних під час проведення експертизи (випробування) зразків нехарчової продукції, що були відібрані в межах здійснення державного ринкового нагляду”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1404 “Про затвердження ступенів ризику видів нехарчової продукції та критеріїв, за якими визначається належність нехарчової продукції до відповідних ступенів ризику”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1401 “Про затвердження Порядку подання повідомлення про продукцію, яка не відповідає загальній вимозі щодо безпечності продукції, органам державного ринкового нагляду”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1400 “Деякі питання захисту права споживачів (користувачів) щодо безпечності нехарчової продукції”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2011 р. № 1397 “Про затвердження Порядку функціонування національної інформаційної системи державного ринкового нагляду, внесення до неї відомостей і подання повідомлень”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 р. № 1107 “Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 05 жовтня 2011 р. № 1017 “Про затвердження Порядку здійснення контролю стану виконання рішень про вжиття обмежувальних (корегувальних) заходів”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2011 р. № 921 “Деякі питання відшкодування суб’єктом господарювання <u>вартості</u></p>

П.п.	Назва документу
	<p>відібраних зразків нехарчової продукції та проведення їх експертизи (випробування)”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 06 січня 2010 р. № 8 “Про затвердження Порядку відомчої реєстрації та ведення обліку великотоннажних та інших технологічних транспортних засобів”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 № 70 “Деякі питання реалізації норм Законів України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” та “Про зайнятість населення”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26 травня 2004 р. № 687 “Про затвердження Порядку проведення огляду, випробування та електричного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002 р. № 956 “Про ідентифікацію та декларування безпеки об’єктів підвищеної небезпеки”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 „Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 р. № 270 “Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 1999 р. № 1262 “Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування органів військового управління Збройних Сил”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 “Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і</p>

П.п.	Назва документу
	<p>посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 1995 р. № 59 “Про затвердження Положення про порядок надання гірничих відводів”</p> <p>Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 „Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці”</p>
V	Накази центральних органів виконавчої влади
	<p>Наказ Мінекономіки від 15.07.2022 № 2120 «Про затвердження змін до Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я на роботі у доменному виробництві», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 03.08.2022 за № 875/38211</p> <p>Наказ Мінекономіки від 15.07.2022 № 2119 «Про внесення змін до Порядку обліку вибухових матеріалів промислового призначення», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 03.08.2022 за № 874/38210</p> <p>Наказ Міністерства економіки України від 31.12.2021 № 1191-21 «Про затвердження форм висновків експертизи», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 01.02.2022 за № 119/37455</p> <p>Наказ Міністерства економіки України від 06.01.2022 № 34-22 «Про затвердження Вимог до експертних організацій, які мають намір виконувати(виконують) експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва та щодо відповідності машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки .</p> <p>Наказ Міністерства економіки України від 28.10.2021 № 839-21 «Про затвердження Порядку впровадження електронного документообігу в системі управління охороною праці», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 11.11.2021 за № 1488/37110</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 31.03.2021 № 669 «Про затвердження Правил виконання маркшейдерських робіт під час розробки родовищ рудних та нерудних корисних копалин», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 06.07.2021 за № 884/36506</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 15.04.2021 № 775-21 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі під час зберігання, пакування нітрату амонію та використання його для виготовлення комплексних тарідких мінеральних добрив», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 06.05.2021 за № 603/36225</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 19.03.2021 № 568 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я на роботі у доменному виробництві», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07.05.2021 за № 613/36235</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 19.03.2021 № 569 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я на роботі в металургійній промисловості», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 07.05.2021 за № 606/36228</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 26.11.2020 № 2454 «Про затвердження Порядку перевірки знань інспекторів праці», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 03.02.2021 за № 152/35774</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.12.2020 № 2602 «Про затвердження Вимог</p>

П.п.	Назва документу
	<p>щодо забезпечення заходів охорони об'єктів поверхні в умовах шкідливого впливу гірничих робіт»</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18.11.2020 № 2352 «Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників під час виконання робіт у морських портах»</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27.10.2020 № 2161 «Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Державною службою України з питань праці»</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.11.2020 № 2305 «Про затвердження форми та опису службового посвідчення інспектора праці»</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 11.11.2020 № 2304 «Про затвердження форми картки обліку даних інспектора праці», зареєстрований в Мін'юсті 30.11.2020 № 1196/35479</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 07.04.2020 № 650 (у редакції наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18.09.2020 № 1839) «Про затвердження Переліку вибухових матеріалів, допущених до постійного виробництва та застосування»</p> <p>Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 19.05.2020 № 919 «Про затвердження форми попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю»</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 №15, зареєстрованого в Мін'юсті України 15.02.2005 за №231/10511</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 04.07.2019 № 1045 “Про затвердження Положення щодо застосування нарядів-допусків на виконання робіт підвищеної небезпеки в металургійній промисловості та залізрудних гірничо-збагачувальних комбінатах”, зареєстрований в Мін'юсті 29.07.2019 за № 828/33799</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 18.04.2019 № 594 “Про затвердження Правил охорони праці під час виробництва магнію”, зареєстрований в Мін'юсті 10.05.2019 № 483/33454</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 06.03.2019 № 332 “Про затвердження Змін до наказу Міністерствасоціальної політики України від 02 липня 2014 року № 437”, зареєстрований в Мін'юсті 02.04.2019 за № 341/33312</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці», зареєстрований в Мін'юсті 27.12.2018 № 1494/32946</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 07.11.2018 № 1654 “Про затвердження форм висновків експертиз стану охорони праці та безпеки промислового виробництва”, зареєстрований в Мін'юсті 05.12.2018 за № 1384/32836</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 05.10.2018 № 1467 «Про затвердження Правил охорони праці для працівників, зайнятих на цукровому виробництві», зареєстрований в Мін'юсті 05.11.2018 № 1250/32702</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 29.08.2018 № 1240 «Про затвердження Правил охорони праці у сільськогосподарському виробництві», зареєстрований в Мін'юсті 21.09.2018 № 1090/32542;</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Наказ Мінсоцполітики від 27.08.2018 № 1224 «Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам підприємств електроенергетичної галузі», зареєстрований в Мін'юсті 19.09.2018 № 1078/32530</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 27.08.2018 № 1220 «Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації навантажувачів», зареєстрований в Мін'юсті 19.09.2018 № 1082/32534</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 02.07.2018 № 943 «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників видобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування», зареєстрований в Мін'юсті 27.07.2018 № 872/32324</p> <p>Спільний наказ Міністерства соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я України від 29.05.2018 № 784/1012, „Про затвердження Порядку атестації лабораторій на правопроведення гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу”</p> <p>Наказ Мінсоцполітики від 15.05.2018 № 704 «Про затвердження Правил охорони праці під час дроблення і сортування, збагачення корисних копалин і огрудкування руд та концентратів», зареєстрований в Мін'юсті 04.06.2018 № 666/32118</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 12.04.2018 № 507 „Про затвердження Вимог до експертних організацій, які мають намір виконувати (виконують) експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 27.03.2018 № 425 „Про внесення змін до Положення про Головне управління (Управління) Державної служби України з питань праці в області”</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 05.03.2018 № 333 „Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації обладнання, що працює під тиском”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 28.02.2018 № 300 „Про затвердження Переліків спеціальностей і посад працівників, які забезпечують виробничі процеси в електроенергетиці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 26.02.2018 № 293 „Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників лісового господарства”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.02.2018 № 207 „Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров’я працівників під час роботи з екранними пристроями”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.01.2018 № 104 „Про затвердження Правил охорони праці під час очищення деталей механічним способом”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.01.2018 № 62 „Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації вантажопідіймальних кранів, підіймальних пристроїв і відповідного обладнання”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 28.12.2017 № 2072 „Про затвердження Вимог безпеки та захисту здоров’я під час використання виробничого обладнання працівниками”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 21.12.2017 № 2009 „Про затвердження Змін до Правил охорони праці під час розробки родовищ корисних копалин відкритим способом”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 04.12.2017 № 1917 „Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства соціальної</p>

П.п.	Назва документу
	<p>політики України від 02 липня 2012 року № 390”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 29.09.2017 № 1524 „Про затвердження Правил безпеки під час проектування та експлуатації об’єктів циклічно-потокової технології відкритих гірничих робіт”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 20.09.2017 № 1504 „Про затвердження Правил охорони праці для працівників, зайнятих на роботах зі зберігання та переробки зерна”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 20.09.2017 № 1491 „Про затвердження Правил охорони праці під час виконання суднобудівних та судноремонтних робіт”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 28.08.2017 № 1369 “Про затвердження Інструкції з організації пропускового режиму до адміністративної будівлі Державної служби України з питань праці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 18.08.2017 № 1338 “Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, зайнятість та працевлаштування інвалідів”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 04.07.2017 № 1103 „Про внесення змін до деяких наказів Міністерства праці та соціальної політики України”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 23.06.2017 № 1050 „Про затвердження Мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров’я працівників на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 06.06.2017 № 940 „Про преміювання та матеріальну винагороду керівників державних підприємств, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Наказ Міністерства соціальної політики від 24.05.2017 № 866 “Про затвердження форми та опису службового посвідчення інспектора праці“</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.05.2017 № 824, „Про затвердження Переліку напрямів діяльності експертів технічних з промислової безпеки державних експертно-технічних центрів, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.04.2017 № 635, „Про затвердження Правил охорони праці для працівників виробництва солоду, пива та безалкогольних напоїв”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.04.2017 № 634 „Про затвердження Правил охорони праці в архівних установах”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 11.04.2017 № 603 „Про затвердження Правил охорони праці під час одержання та переробки порошків магнію та його сплавів”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 10.04.2017 № 592 „Провизнання такими, що не застосовуються на території України, деяких нормативно-правових актів ЄС”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.03.2017 № 526 „Про внесення змін до Положення про розробку інструкцій з охорони праці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 20.03.2017 № 432 „Про внесення зміни до наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 08 червня 2004 року № 151”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 02.02.2017 № 173 „Про внесення зміни до пункту 15 Положення про Головне управління (Управління) Державної служби України з питань праці в області”</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.01.2017 № 148 „Про затвердження Змін до Типового положення про службу охорони праці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 30.01.2017 № 141 „Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 30.01.2017 № 140 „Про внесення змін до наказу Державного комітету України знагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року № 15”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 23.12.2016 №1592 „Про затвердження Правил безпеки під час розробки родовищ рудних та нерудних корисних копалин підземним способом”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 22.12.2016 № 1579 „Про Всеукраїнський огляд-конкурс на присвоєння звання „Краще підприємство з охорони праці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 16.11.2016 № 1339 „Про затвердження Порядку розгляду звернень та організації особистого прийому громадян у Державній службі України з питань праці та її територіальних органах”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 16.11.2016 № 1338 „Про затвердження форми запиту на отримання публічної інформації та Порядку складення, подання та розгляду запитів на отримання публічної інформації, розпорядником якої є Державна служба України з питань праці та її територіальні органи”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 01.11.2016 № 1259 „Про внесення змін до наказу Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 21.12.1993 № 132”</p>

П.п.	Назва документу
	<p>Наказ Міністерства соціальної політики від 27.10.2016 № 1231 „Про визнання такими, що втратили чинність, деяких_нормативно-правових актів з охорони праці»</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 29.08.2016 № 934 „Про затвердження Умов, критеріїв, диференційованих показників та розмірів посадових окладів керівників державних підприємств, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.06.2016 № 688 „Про затвердження Порядку погодження кандидатур претендентів на посади керівників юридичних служб територіальних органів Державної служби України з питань праці, державних підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Державної служби України з питань праці”</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 25.12.2015 № 1248 «Про внесення змін до наказу Міністерства соціальної політики України від 02 липня 2014 року № 437» (щодо затвердження порядку взаємодії Держпраці та державної служби зайнятості)</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики від 04.12.2015 № 1172 «Про внесення змін до Положення про Головне управління (Управління) Державної служби України з питань праці області»</p> <p>Наказ Міністерства соціальної політики _ від 27.03.2015 № 340 «Про затвердження Положення про територіальні органи Державної служби України з питань праці»</p> <p>Наказ Міністерства надзвичайних ситуацій України від 11.08. 2011 р. № 826 ” Про затвердження Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України та уніфікованої форми Акта перевірки суб’єкта господарювання (виробничого об’єкта)</p>

П.п.	Назва документу
	Наказ Мінсоцполітики від 02.07.2014 № 437 “Про затвердження Порядку взаємодії Державної служби України з питань праці, виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад, громад та державної служби зайнятості”. зареєстрований в Мін’юсті 21.07.2014 № 845/25622

2.3 Висновок

Необхідність працювати в здоровому та безпечному середовищі є основним правом людини. Задоволення цієї потреби важливо як для роботодавців, так і для працівників. Умови праці в Україні вже багато років регулюються трудовим законодавством. За останні 10 років особливо великі промислові організації дотримуються законодавства з охорони праці та техніки безпеки. У цьому процесі постійно відбуваються зволікання з деякими статтями українського законодавства.

РОЗДІЛ 3

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕЧНОЮ ПРАЦЮ В ОРГАНІЗАЦІЇ. ПОЛІТИКА ВІДПОВІДНО ДСТУ ISO 45000

3.1 Політика охорони праці та техніки безпеки

Найвище керівництво організації повинно визначити політику організації щодо безпеки та охорони праці та забезпечити, щоб у межах встановленого обсягу системи управління безпекою:

а) система управління безпекою та охороною праці відповідала характеру, обсягу та ризикам організації;

б) включає зобов'язання щодо запобігання травматизму та поганого здоров'я та постійного вдосконалення системи управління гігієною та безпекою праці та її ефективності;

в) включає зобов'язання дотримуватися застосовних законодавчих вимог та інших вимог, висунутих організацією щодо ризиків охорони праці

г) була основою для постановки та перегляду цілей охорони праці та безпеки; д) задокументовано, внесено та збережено;

д) всі люди, які працюють в організації, проінформовані, щоб кожен працівник знав свої обов'язки в галузі охорони праці та техніки безпеки;

е) була доступна для зацікавлених сторін;

ж) періодично переглядатися для забезпечення придатності для організації.

3.2 Організація участі працівників

Охорона праці на виробництві починається з організації управління охороною праці. Відповідно до нормативно-правових актів роботодавця зобов'язаний створити умови праці в кожному структурному підрозділі та на робочому місці, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників в галузі охорони праці.

Для цього роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого:

- створює відповідні служби та призначає посадових осіб для забезпечення вирішення окремих проблем охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність щодо виконання покладених на них функцій, а також здійснює контроль за їх дотриманням;

- розробляє за участю сторін колективний договір та здійснює комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення поточного рівня охорони праці;

- передові технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, ергономічні вимоги, позитивна практика охорони праці тощо.входить;

- забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за результатами перевірки цих причин;

- організовує в порядку і строки, визначені законодавством, проведення перевірок безпеки праці, лабораторних досліджень умов праці, атестацію робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
- за їх результатами вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих виробничих факторів;

- розробляє і затверджує правила охорони праці, інструкції та інші нормативно-правові акти, що діють на підприємстві, встановлює правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, виробничих приміщеннях, будівельних майданчиках;відповідно до державних міжгалузевих та галузевих нормативно-правових актів

- нормативно-правові акти з охорони праці, безоплатне забезпечення працівників нормативно-правовими актами з охорони праці;

- здійснює регулярний контроль за дотриманням працівником правил обробки технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання та інших виробничих знарядь, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог охорони праці;

- організовує пропаганду безпечних методів праці та співпрацю з працівниками в галузі охорони праці; - вживає невідкладних заходів щодо надання допомоги постраждалим, а в разі потреби залучає професійні аварійно-рятувальні бригади під час надзвичайних ситуацій та аварій на підприємстві. За порушення цих вимог безпосередню відповідальність несе роботодавець.

3.3 Відповідальність і підзвітність

Роботодавець повинен нести повну відповідальність за охорону безпеки і здоров'я працівників і возглавляє діяльність по БОТ в організації. Работодатель і керівні кадри вищого звена повинні розподілити обов'язки, відповідальність і повноту щодо розвитку, впровадження та функціонування системи управління БОТ і досягнення відповідних цілей БОТ. Повинні бути створені структури і процеси, які :

- а) забезпечували, що БОТ є лінійною керованою функцією, відомою та визнаною на всіх рівнях;
- б) визначали і доводили до членів організації обов'язки, відповідальність і повноту осіб, які визначають, оцінюють або контролюють небезпечні або шкідливі виробничі факторита ризику;
- в) у встановленому порядку здійснює ефективне оперативне керівництво, щоб забезпечити захист безпеки та здоров'я працівників;
- г) способували взаємодію та обмін інформацією між членами організації, включаючи працівників та їх представників, при впровадженні елементів системи управління БОТ в організації;
- д) дотримуватися принципів системи управління БОТ, що містяться у відповідних національних керівництвах, прикладних керівництвах або добровільних програмах, виконання яких організація, у встановленому порядку, приймає на себе;
- е) визначали і застосовували ясну політику в області БОТ і вимірювальні цілі;

- ж) передбачали ефективні заходи щодо визначення та усунення або контролю виробничо-обумовлених небезпечних і шкідливих факторів і ризиків, а також можливості підтримувати здоров'я на роботі;
- з) створення профілактичних програм і програм пропаганди здоров'я;
- і) забезпечували ефективні заходи за повною участю працівників та їх представників у здійсненні політики в області БОТ;
- к) надали необхідні ресурси для того, щоб особи, відповідальні за БОТ, у тому числі комісії з безпеки та охорони праці могли правильно виконувати свої функції;
- л) забезпечували ефективні заходи для повної участі працівників та їх представників у комісіях з безпеки та охорони праці там, де вони існують.

Там, де це необхідно, на рівні вищого управлінського суду повинні бути призначені особи або особи, покладені обов'язками, відповідальністю та повноваженнями за:

- а) розвитку, впровадження, періодичному перегляду та оцінці системи управління БОТ;
- б) періодичному представленню звітів вищому керівництву про функціонування системи управління БОТ;
- в) участь усіх членів організації.

3.4 Компетентність і навчання

Організація повинна гарантувати, що будь-який персонал, який виконує завдання від її імені або від її імені, що може мати значний вплив на гігієну та безпеку праці (як визначено організацією), є компетентним, має відповідні знання, підготовку або досвід і повинен підтримувати відповідну записи. Організація повинна визначити потреби в навчанні персоналу щодо ризиків і системи управління охороною праці. Організація повинна забезпечити навчання персоналу або іншим чином задовольнити ці потреби, оцінити ефективність навчання чи інших вжитих заходів і забезпечити створення та збереження відповідних записів.

Організація повинна розробити, запровадити та підтримувати методологію, яка гарантує, що персонал, який працює в організації або діє від її імені, усвідомлює:

а) наслідки, фактичні чи потенційні, управління охороною здоров'я та безпекою на їхню робочу діяльність, їхнє ставлення та їхні продуктивність управління охороною праці; вигоди від підвищення;

б) їхні обов'язки щодо забезпечення практики охорони здоров'я та безпеки, передбаченої політикою, і вимог системи управління охороною здоров'я та безпеки, включаючи готовність до надзвичайних ситуацій та реагування на них;

в) можливі наслідки відхилення від встановлених процедур.

Методи навчання повинні враховувати різні рівні:

а) відповідальності, здібностей, мовних навичок і знань;

б) ризик.

3.5 Документація системи управління охороною праці

Подібно розміру і природи діяльності організації, яка повинна створюватися і вестися документація про систему управління БОТ; вона може охоплювати:

а) політику БОТ і цілі організації;

б) розподіл ключових управлінських ролей в області управління БОТ і обов'язків по застосуванню системи управління БОТ;

в) найбільш значущі небезпечні та шкідливі виробничі фактори та ризики, що витікають з діяльності організацій, та заходів щодо їх попередження та контролю.

г) заходи, процедури, інструкції або інші внутрішні документи, що використовуються в структурних рамках системи управління БОТ.

Документація про систему управління БОТ повинна:

а) бути викладеною ясно й оформлено так, щоб бути понятною темою, яка її користується;

- б) періодично переглядатися, за необхідності оновлюватися, надаватися всім правомочним або охопченим членам організації та бути легко доступним для них.
- в) дані, витязі з національних законів і правил в області БОТ;
- г) дані про вплив на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів, дані про спостереження за виробничою середою та за станом здоров'я працівників;
- д) результати як активного, так і реактивного моніторингу.

3.6 Комунікація, планування та впровадження

Планування роботи з охорони праці повинно включати визначення завдань для підрозділів і служб підприємства, які беруть участь у вирішенні завдань управління. Планування роботи з охорони праці доцільно здійснювати на основі розробки планів за такими напрямками: перспективний (п'ятирічний) - комплексні плани поліпшення охорони праці та санітарно-гігієнічних заходів. складова планів економічного і соціального розвитку підприємства; Довгостроковий (п'ятирічний) - включає найважливіші, трудомісткі та довгострокові заходи, виконання яких, як правило, потребує спільної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість реалізації заходів перспективного плану повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідних матеріально-технічних і фінансових витрат із зазначенням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування роботи з охорони праці є розробка комплексного плану поліпшення умов охорони праці. Поточні (річні) - плани заходів з охорони праці, що входять до угод з охорони праці для укладення колективних договорів і пов'язані з виробничо-технічними та фінансовими планами підприємства; Термінова (квартальна, місячна) - робота з охорони праці проводиться за результатами моніторингу стану охорони праці в структурних підрозділах та підприємстві в цілому. Невідкладні заходи щодо усунення виявлених недоліків прямо зазначаються в наказі, виданому за

результатами контролю по підприємству, або в плані заходів як додаток до наказу.

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

1 – оцінка стану або стану об'єкта управління (оцінка стану праці безпека) та робоче середовище на підприємстві;

2 - пошук шляхів і засобів впливу на ситуацію (визначення варіантів заходів, які можуть вплинути на ситуацію з охорони праці);

3 – вибір та обґрунтування оптимального варіанту дій щодо покращення ситуації (визначення раціонального переліку заходів з охорони праці для включення до плану чи колективного договору.

3.7 Системне планування, розробка та впровадження

Планування дій Організація повинна планувати:

а) дії для вирішення:

- 1) ідентифікованих ризиків і можливостей;
- 2) врахування законодавчих та інших вимог;
- 3) підготовка та реагування на надзвичайні ситуації;

б) як:

1) інтегрувати та запровадити ці дії в процеси системи управління персоналом та інші бізнес-процеси;

2) оцінка ефективності цих заходів.

При плануванні запропонованих дій організація повинна враховувати ієрархію управління та результати системи управління EMS. Плануючи цю діяльність, організація повинна враховувати найкращий досвід, технологічні можливості, фінансові, операційні та бізнес-вимоги.

3.8 Цілі охорони праці

Організація повинна встановити, запровадити та підтримувати задокументовані цілі охорони здоров'я та безпеки для відповідних відділів та

рівнів організації. Відповідальність має бути вимірною, де це можливо, і відповідати політиці організації щодо охорони здоров'я та безпеки, зокрема зобов'язанням щодо запобігання травмам і поганому здоров'ю, відповідності застосовним правовим вимогам та іншим вимогам, встановленим організацією, а також зобов'язанням щодо постійного вдосконалення. Встановлюючи та переглядаючи обов'язки, організація повинна брати до уваги законодавчі та інші вимоги, які до неї покладені, а також ризики організації для здоров'я та безпеки. Він повинен враховувати технологічні альтернативи, свої фінансові, операційні та бізнес-потреби, а також відгуки зацікавлених сторін.

Організація повинна розробляти, впроваджувати та підтримувати програми для досягнення своїх цілей.

Програми повинні включати:

а) визначення відповідальності та повноважень для досягнення цілей відповідних підрозділів та рівнів організації;

б) засоби та графік досягнення цілей відповідальних осіб.

Програми слід регулярно переглядати через заплановані проміжки часу та редагувати, якщо це необхідно для досягнення цілей.

3.9 Попередження небезпек

Організація повинна розробити, запровадити та підтримувати процеси для запобігання небезпеці та зменшення ризиків для безпеки та здоров'я з використанням такої ієрархії засобів контролю:

а) усунення небезпеки;

б) заміна процесів, операцій, матеріалів або обладнання на менш небезпечні;

в) використання технічних засобів управління та реорганізації праці;

г) використання адміністративного контролю, включаючи навчання;

д) використання відповідних засобів індивідуального захисту.

3.10 Заходи профілактики та боротьби

Основними причинами нещасних випадків та професійних захворювань (отруень) є невиконання вимог інструкції з охорони праці, особиста необережність потерпілого, каліцтво (смерть) внаслідок протиправних дій інших осіб, невиконання завдання посадових осіб.зборів, порушення вимог безпеки користування громадським транспортом та незадовільний стан виробничого середовища (перевищення допустимої норми небезпечних і шкідливих виробничих факторів).

Розробляються профілактичні заходи, зокрема конкретні завдання, терміни, ресурси, необхідні для їх виконання, методи контролю за їх виконанням, з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємствах різних форм господарювання.Заходи розробляються на основі аналізу конкретних ситуацій і реальних умов праці і поділяються на технічні, санітарно-гігієнічні та організаційні.

Технічні заходи щодо забезпечення безпечних умов праці включають механізацію та автоматизацію виробничих процесів, огороження, сигналізацію, дистанційне керування, переведення технологічних процесів на безпечні, поліпшення конструктивних характеристик машин і механізмів, удосконалення засобів колективного та індивідуального захисту працівників. Санітарно-гігієнічні заходи включають: встановлення систем вентиляції, модернізацію штучного та природного освітлення, централізоване питне водопостачання, забезпечення нормальних параметрів повітря виробничого середовища, заходи по боротьбі з шумом та вібрацією, обладнання місць відпочинку.

Організаційні заходи - забезпечення дотримання працівниками трудового і технологічного порядку, правил і норм охорони праці, підбір працівників відповідної кваліфікації, а також відповідність інструктажів і посібників з охорони праці нормативним вимогам і фактичній роботі.умови.

3.11 Управління змінами

Організація повинна встановити процес впровадження та управління запланованими тимчасовими або постійними змінами, які впливають на діяльність HSE, включаючи:

а) впровадження нових продуктів, послуг і процесів або зміни існуючих продуктів, послуг і процесів, включаючи:

- розташування робочих місць і виробниче середовище;- організація роботи;- умови праці;- обладнання;

- трудові ресурси;

б) конфігурації правових та інших вимог;

в) зміни в знаннях або інформації про загрози та ризики у сфері МІС;

г) розвиток знань і технологій.

Організація розглядає наслідки неочікуваних змін і, якщо необхідно, вживає заходів для пом'якшення будь-яких негативних наслідків.

3.12 Попередження, готовність та реагування на надзвичайні ситуації

Організація повинна розробити, запровадити та підтримувати такі методи:

а) визначення можливих аварійних ситуацій;

б) ліквідація аварійних ситуацій. Організація повинна реагувати на виникаючі надзвичайні ситуації та аварії та запобігати їм або мінімізувати несприятливі наслідки для здоров'я та безпеки.

Під час планування на випадок надзвичайних ситуацій організація повинна враховувати потреби відповідних зацікавлених сторін, таких як екстрені служби та інші. Організація також повинна періодично переглядати процедури реагування на надзвичайні ситуації, де це можливо, із залученням відповідних зацікавлених сторін, якщо це необхідно.

Організація повинна періодично переглядати та, за необхідності, переглядати свої процедури готовності до надзвичайних ситуацій та

реагування на них, особливо після періодичних переглядів і після виникнення надзвичайних ситуацій.

3.13 Закупівлі

Організація повинна розробити, запровадити та підтримувати процес(и) для управління закупівлями товарів і послуг для забезпечення відповідності вимогам системи праці та безпеки.

Організація координує процеси закупівель зі своїми підрядниками для виявлення загроз, оцінки та управління ризиками HSE, що виникають через:

- а) дії та операції підрядника, що впливають на організацію;
- б) діяльність і дії підрядника, що впливають на організацію;
- с) дії та дії підрядника, що впливають на інші зацікавлені сторони на робочому місці. Організація забезпечує дотримання підрядниками та їх працівниками вимог системи управління технікою безпеки та охорони праці.

3.14 Укладання договорів Оцінки

Організація зобов'язана розробляти, впроваджувати та підтримувати процеси оцінки дотримання правових та інших вимог.

Організація має:

- а) визначення періодичності та методу оцінки відповідності;
- б) оцінка відповідності та, якщо необхідно, вжиття необхідних заходів;
- в) забезпечувати знання та розуміння стану дотримання законодавчих та інших вимог;
- г) ведення задокументованої інформації про результати перевірки відповідності.

3.15 Моніторинг та вимірювання продуктивності

Загальні вимоги. Організація повинна розробити, запровадити та підтримувати процес моніторингу, вимірювання, аналізу та оцінювання продуктивності.

Організація визначає:

- а) що підлягає моніторингу та вимірюванню, включаючи:
 - 1) ступінь відповідності законодавчим та іншим вимогам;
 - 2) свою діяльність та операції, пов'язані з виявленням загроз, ризиків та можливостей;
 - 3) прогрес у досягненні цілей організації з охорони праці;
 - 4) ефективність виробництва та інших засобів і методів управління;
- б) методи моніторингу, вимірювання, аналізу та оцінки продуктивності, що використовуються для забезпечення надійних результатів;
- в) критерії, за якими організація оцінює свою роботу з охорони праці;
- г) коли необхідно контролювати та вимірювати; ф) коли результати моніторингу та вимірювання аналізуються, оцінюються та звітуються.

Організація повинна забезпечити використання відкаліброваного або перевіреного обладнання для моніторингу та вимірювання, а також його належне використання та обслуговування. УВАГА. Законодавчі та інші вимоги (наприклад, національні або міжнародні стандарти) повинні бути прийняті до уваги для калібрування або перевірки моніторингового та вимірювального обладнання. Організація підтримує відповідну задокументовану інформацію: результати моніторингу, вимірювання, аналізу та оцінки ефективності; для технічного обслуговування, калібрування або тестування вимірювального обладнання.

3.16 Розслідування виробничого травматизму, захворювань і нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, та їх наслідків про безпеку та охорону здоров'я

У працівника раптове погіршення здоров'я, поранення, каліцтво, у тому числі тілесне ушкодження іншої особи, гостре професійне захворювання та гостре професійне та інше отруєння, тепловий удар, опік, обмороження, тілесне ушкодження, тілесне ушкодження, тілесне ушкодження, тілесне ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження,

тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження, тілесні ушкодження

При отриманні, одержанні тілесних ушкоджень проводиться розслідування: занурення, ураження електричним струмом, блискавка та іонізуюче випромінювання; відпрацювати не менше одного робочого дня у разі пропажі працівника під час виконання трудових обов'язків, а також у разі смерті працівника на підприємстві (далі - нещасні випадки).

Про кожний нещасний випадок свідок, працівник, який його впізнав, або сам потерпілий зобов'язані негайно повідомити безпосереднього керівника робіт або іншу уповноважену особу підприємства і вжити необхідних заходів для надання допомоги потерпілому. Крім випадків, що підлягають спеціальному розслідуванню, роботодавець негайно після отримання повідомлення про нещасний випадок: - повідомляти про нещасні випадки відповідний робочий орган виконавчої дирекції фонду соціального страхування. До складу слідчої комісії входять: керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа (спеціаліст), на яку роботодавцем покладено виконання функцій спеціаліста з питань охорони праці (голова комісії), керівник структурний підрозділ служби охорони праці підприємства, де стався нещасний випадок, представник профспілкової організації, членом якої є потерпілий, а якщо потерпілий не є членом профспілки, уповноважена працівниками особа з охорони праці, інші особи.

3.17 Аудит

Організація повинна розробити та підтримувати в робочому стані програму та процедуру періодичного перевіряння системи управління, щоб визначити, наскільки система управління безпекою та гігієною праці:

- 1) відповідає запланованій схемі управління БГП, включаючи відповідність вимогам цього стандарту;
- 2) належним чином впроваджена та підтримується;

3) ефективна в задоволенні вимог політики та досягненні зазначених цілей;

4) аналізувати результати попередніх аудитів;

5) інформація про результати аудиту надавалася керівництву. Програма аудиту, включаючи будь-який графік, має базуватися на результатах оцінки ризику в процесі роботи організації та результатах попереднього аудиту. Процедури аудиту мають включати сферу застосування, частоту, методологію та компетентність, а також відповідальність персоналу, вимоги для аудиту та форму звіту про результати.

Там де можливо, аудит повинні проводити фахівці, незалежні від тих, хто безпосередньо відповідає за цю роботу.

3.18 Огляд керівництва

Аналіз з боку керівництва. Вище керівництво організації повинно у встановлені проміжки часу аналізувати систему управління БіГП, щоб забезпечити її постійну придатність, адекватність та ефективність. Треба переконатися, що зібрано всю потрібну інформацію, яка дає змогу провести аналіз належним чином. Цей аналіз треба документально оформлювати.

Аналіз з боку керівництва потрібно спрямовувати на можливі зміни в політиці, цілях та інших елементах системи управління БіГП, враховуючи результати проведеного аудиту системи, з урахуванням змін обставин та обставин постійного вдосконалення.



Рисунок 3.1 – Аналіз з боку керівництва для поліпшення системи управління

Вище керівництво організації повинно у встановлені проміжки часу аналізувати систему управління БіГП, щоб забезпечити її постійну придатність, адекватність та ефективність. Треба переконатися, що зібрано всю потрібну інформацію, яка дає змогу провести аналіз належним чином.

Аналіз боку керівництва потрібно спрямовувати на можливі зміни в політиці, цілях та інших елементах системи управління БіГП, враховуючи результати проведеного аудиту системи, з урахуванням змін обставин та обставин постійного вдосконалення.

3.19 Превентивно-коригувальні дії

Можуть існувати окремі процеси для перевірки подій і перевірки невідповідності, або їх можна об'єднати в один процес.

Приклади інцидентів, невідповідностей і коригувальних дій можуть включати, але не обмежуватися:

а) події: падіння з висоти з травмою та без неї; зламана нога; азбест; втрата слуху; засоби захисту не повинні працювати; невиконання законодавчих та інших вимог; недотримання рекомендованих процедур;

в) коригувальних дій (як зазначено в ієрархії контролю; усунути небезпеки, перепроєктувати або змінити обладнання чи інструменти, розробити процедури, змінити частоту використання засобів індивідуального захисту).

Аналіз першопричини означає процедуру дослідження всіх можливих факторів, пов'язаних з подією чи невідповідністю шляхом визначення того, як і чому це сталося. Відповіді на ці запитання є вихідними даними для прийняття рішення, що робити, щоб не допустити подібної події в майбутньому, не допустити її повторення. Визначаючи першопричину події або невідповідності, організація повинна використовувати відповідні методи, які аналізують природу події або невідповідності.

3.20 Постійне вдосконалення

Приклади об'єктів постійного вдосконалення (цими пунктами перелік не обмежується):

- а) нові технології;
- б) передовий досвід (як всередині організації, так і за її межами);
- в) пропозиції та пропозиції зацікавлених осіб;
- г) нові знання та розуміння питань, що стосуються ОСМП;
- д) нові або вдосконалені матеріали; ф) зміни в здібностях і компетентності працівників;
- е) досягнення кращих результатів з використанням менших ресурсів.

3.21 Висновок

Слід зазначити, що без зацікавленості вищого керівництва організації та безпосередньої участі в розробці, впровадженні та оцінці функціонування системи менеджменту ефективність системи менеджменту буде дуже низькою. Забезпечити належну роботу персоналу організації та вжиття заходів для запобігання нещасним випадкам, інцидентам, травмам тощо необхідно переконатися, що співробітники розуміють, що це веде до зниження ризиків.

Розвинена система управління в галузі охорони праці з урахуванням особливостей організації та її традицій є складовою частиною системи управління, що діє в організації і базується на інтересах колективу. Безпека залежить не лише від зусиль інженера з охорони праці та відділу охорони праці, але й є частиною зобов'язань та відповідальності вищого керівництва компанії.

Стандарт ISO 45000 не розглядає питання охорони праці самостійно, а визначається як елемент забезпечення надійної та стабільної організації всієї системи управління.

РОЗДІЛ 4
ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ
НОРМАТИВНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ
ОХОРОНОЮ ТА БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА
ДСТУ ISO 45000

4.1 Основні етапи та заходи під час впровадження або вдосконалення системи управління охороною праці

Призначення уповноваженої особи з питань системи управління охороною праці, яка організовує проведення необхідних заходів щодо впровадження системи управління на підприємстві.

Цією особою може бути керівник служби охорони праці або спеціаліст з охорони праці. Наділення уповноваженої особи певними правами, необхідними для реалізації системи управління. Знайомство керівників і співробітників з проектом.

Визначення функцій і завдань управління. Визначення системи внутрішнього контролю за функціонуванням системи. особливі труднощі розвитку системи управління охороною праці.

Для організації незалежної системи управління охороною праці необхідно реалізувати такі етапи роботи:

- визначення посадових осіб, відповідальних за створення системи управління;
- визначення функцій системи управління.

До сфери управління охороною праці слід віднести вирішення таких основних завдань: навчання працівників питанням безпеки праці та пропаганда питань охорони праці; забезпечення безпеки виробничого обладнання; забезпечення безпеки виробничих процесів; забезпечення безпеки будівель і споруд; нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту; забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку працівників; організація

лікувально-профілактичного обслуговування працівників; професійний відбір працівників за певними спеціальностями;

- визначення організації системи, розкриття її структури, посилання на нормативно-правові акти.

Встановлення обов'язків з охорони праці, що впливають з особливостей діяльності підприємства. Розробка стандартів організації системи за участю всіх структурних підрозділів підприємства (розподіл повноважень, опис виробничих функцій, створення списку осіб, відповідальних за виконання цих функцій). С період Розробка нормативно-правових актів з управління охороною праці. Виписуються найважливіші питання щодо визначення вимог охорони праці на даному підприємстві та даються роз'яснення щодо змісту Положення.

Цей проект затверджується наказом по підприємству та впроваджується на підприємстві шляхом розробки нормативних актів підприємства. Правило складається з таких розділів: Перевірити наявність на підприємстві документів (наприклад, посібників з охорони праці, безпечного використання, положень про навчання з питань охорони праці тощо) та їх відповідність системі управління. Вивчення існуючих типових процедур у сфері охорони праці (наприклад, актів реєстрації нещасних випадків на виробництві) та осіб, які в них беруть участь, з метою перевірки та вдосконалення цих процесів та їх узгодження.

Особи, відповідальні за окремі виробничі функції, разом з уповноваженим з системи управління охороною праці розробляють порядок використання системи за окремими напрямками діяльності. Це означає розподіл обов'язків і графіків для окремих завдань. Представник системи управління об'єднує їх в один документ.

4.2 Особливості оцінки ризиків на малих та середніх підприємствах:

«Промислова безпека» починає серію публікацій, присвячених досвіду країн-членів Європейського Союзу в галузі оцінки ризиків на підприємствах. У

цьому випуску публікуємо матеріал, заснований на статті юридичного консультанта, що представляє точку зору UEAPME (Європейської асоціації ремісників, малих і середніх підприємств, Бельгія). Стаття присвячена трьом питанням. По-перше, основним характеристикам МСП, які безпосередньо впливають на проведення оцінки та управління ризиками на робочому місці. По-друге, вплив поточних економічних змін та пріоритети UEAPME в даному контексті. Зміни створюють нові проблеми для малого та середнього бізнесу і, отже, нові вимоги для оцінки ризику.

МСП не завжди компетентні виконати належну оцінку ризиків ресурсами власної компанії. Багатьом підприємствам потрібно шукати зовнішні інструменти та партнерів, які допоможуть розвинути здорову та безпечну політику компанії в цілому та оцінку ризиків зокрема. По-третє, служби інспекції праці пропонують керівні принципи та інструменти для МСП. UEAPME вважає інспекцію праці важливим зовнішнім партнером, підтримуючи напрям «менше санкцій – більше підтримки». Санкції повинні бути спрямовані лише на ті компанії, які навіть після попереджень продовжують нехтувати здоров'ям і безпекою співробітників або відмовляються від проведення оцінки ризиків. Специфіка малого та середнього бізнесу.

Підхід до оцінки ризиків залежить від структури, сильних та слабких сторін конкретно взятого малого або середнього підприємства. Неофіційність соціального діалогу. У більшості малих і середніх підприємств соціальний діалог ведеться в дуже неформальній обстановці.

У більшості з них не існує жодних офіційних органів консультації або процедури. Багато МСП не мають і не потребують офіційних органів консультації або процедури, відповідальних за виявлення проблем або факторів ризику:

- працедавець працює зі співробітниками. Величезною перевагою для більшості малих і середніх підприємств є той факт, що роботодавець працює

разом зі співробітниками. Існує більше шансів прийняти швидкі заходи щодо зниження або усунення ризиків, так як про них відомо з перших вуст;

- гнучкість. Вона є ключовою для МСП. Роботодавець і працівники нерідко зобов'язані виконувати кілька завдань постійно мінливому робочому середовищі. Вони легко адаптуються.

Співробітники мають хороше уявлення про те, як працює їх компанія і які ризики існують на більшості робочих місць;

- швидкий процес прийняття рішень.

Ще однією перевагою малого та середнього бізнесу є швидке прийняття рішень. У великій компанії, коли хтось хоче внести певні зміни, необхідно спілкуватися з кількома рівнями менеджерів. На малих і середніх підприємствах з простою ієрархією співробітник може безпосередньо спілкуватися з потрібною людиною, заощаджуючи час і енергію; - легке спілкування. Вільне спілкування в неформальній обстановці на всіх рівнях підприємства сприяє швидкій адаптації до змін і кращій готовності до ідентифікації ризиків; - нормальна атмосфера. Готовність підтримати колег створює особливу атмосферу в компанії безпосередньо серед співробітників, а також між роботодавцем і співробітниками. Це полегшує виховання на оцінки позовів.

З іншого боку, малий і середній бізнес мають свої характерні недоліки в області оцінки ризиків. Серед класичних проблем, які необхідно вирішувати МСП, виділяють:

- низький ступінь делегування. Роботодавець несе відповідальність за всі завдання, починаючи від розподілу людських ресурсів і закінчуючи управлінням бухгалтерським обліком та виробничим процесом.

4.3 Методика оцінки економічної ефективності системи управління

Економічні методи управління охороною праці мають принципове значення, особливо в умовах переходу підприємств на ринкові відносини. Нещасні випадки та захворювання на виробництві, погані умови праці дуже негативно

впливають на економічну ефективність підприємства, його прибуток і рентабельність.

У нових економічних умовах фонд оплати праці та матеріальне стимулювання повністю залежать від прибутку (доходу), тому кожен керівник і працівник підприємства зацікавлений у запобіганні подібних ситуацій. Крім того, економічні методи передбачають виплату премій за відсутність травм і захворювань, а також високий рівень охорони праці. Економія від впровадження системи управління охороною праці забезпечується за рахунок:

- зменшення кількості захворювань і травматизму і, як наслідок, скорочення втрат робочого часу (у вигляді тимчасово вивільнених працівників та економії на оплаті праці). їх заробітна плата). мінус);

- зниження оплати за ставками шкідливих професій та оплата додаткових відпусток за роботу зі шкідливими умовами праці у зв'язку з переведенням працівників на нормальні умови праці;

- зниження шкоди від професійних захворювань і травматизму;

- зменшення шкоди від нестабільності персоналу через незадоволеність умовами праці.

Таким чином, загальна множина ES визначається складанням усіх джерел: $E_s = E_p + E_{ш} + E_{л} + E_{п}$; де E_p – зменшення витрат (економії) за рахунок скорочення захворювань та травм із заробітної плати умовно звільнених працівників;

Зола - зменшення виплат за ставками за шкідливі професії та зменшення витрат на оплату додаткових відпусток;

Зменшення вартості $E_{п}$ -від скорочення витрат через нестабільність персоналу.

Приклад: Розрахувати економічну ефективність успішного управління охороною праці на фіктивному підприємстві.

Для визначення економії від зниження виробничої захворюваності необхідно знайти відсоток захворюваності (у робочих днях) по відношенню до робочого часу одного працівника у 2021-2022 роках.

$$З = \frac{Д * 100}{Р * Ф},$$

де Д – днівідсутнічерез виробничо-зумовлену захворюваність протягом року;

Р – середньо списочна чисельність робітників;

Ф – річний ефективний фонд часу одного робітника.

$$З = \frac{10031*8*100}{947*1819} = 4,70\%, \text{ а } З = \frac{9615*8*100}{914*1835} = 4,58\%,$$

де Д₀₂ = 10031 днів, Д₀₃ = 9615 днів; Р₀₂ = 947 роб.; Р₀₃ = 914 роб.; Ф₀₂ = 1819 год.; Ф₀₃ = 1835 год.

При цьому умовне звільнення робітників:

$$Вр = \left(1 - \frac{100 - З^1}{100 - З^2}\right) РЗ * 0,5 = \left(1 - \frac{100 - 4,70}{100 - 4,58}\right) * 947 * 0,5 = 1,83 = 2 \text{ роб.},$$

де З¹ – відсоток втрат робочого часу через захворюваність до і після впровадження СУОПП; РЗ – середньосписочна чисельність робітників у 2002 р.; 0,5 – коефіцієнт нерівномірності впровадження заходів з охорони праці.

При умовному звільненні двох робітників економія фонду заробітної плати та відрахувань на соціальне страхування — Ер за рахунок підвищення продуктивності праці

$$Ер = Вр * Зср = \left(1 + \frac{Пос}{100}\right) = 2 * 1886 * (1 + 0,12) = 4,22 \text{ тис. грн},$$

де Зср – середньорічна основна і додаткова заробітна плата одного робітника, грн.;

Пос – відсоток відрахувань на соціальне страхування (12%).

2. Економія за рахунок переведення робітників, оплата яких здійснювалась за ставками робітні шкідливими умовами праці, у нормальні умови

$$Еш = РФ * (Сш - Сп) * \left(1 + \frac{Пос}{100}\right),$$

де Сш – середня тарифна ставка/годинна/на шкідливих і важких роботах (у гривнях) (0,62);

Сп – середня тарифна ставка для робіт з нормальними умовами праці (у гривнях) (0,53); Р – кількість робітників, що переведені на нормальні умови праці. Заходи з охорони праці дали змогу в 2022р. поліпшити умови праці 64 працівникам. Якщо 35 з них поліпшили умови завдяки впровадженню СУОПІ, то;

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

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

$$Ел = 35 * 6 * 6,28 = 1,32 \text{ тис. грн.}$$

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

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

3. Збиток, заподіяний підприємству профзахворюваннями і травматизмом. Досвід показує, що матеріальні збитки підприємства понад чотири рази перевищують виплати за лікарняними листками.

Враховуючи, що при травматизмі, який пов'язаний з виробництвом, виплати за лікарняними листками дорівнюють середній заробітній платі, можна прийняти (підприємство оплачує лікарняні до п'ять днів, решту — фонд страхування):

$$U_{ср} = B_6 K_1 = \frac{K_1 K_1}{\Phi},$$

де $U_{ср}$ — середньоденний збиток підприємства; B_6 - витрати за лікарняними листками за один день непрацездатності; K_1 - коефіцієнт, що враховує відносний розмір матеріального збитку при відомих витратах за лікарняними листками ($K_1=4,14$); $Z_{ср}$ -середньорічна основна й додаткова заробітна плата одного робітника, тис. грн.

$$U_{ср} = B_6 K_1 = \frac{Z_{ср} K_1}{\Phi},$$

де $U_{ср}$ -середньоденний збиток підприємства;

B_6 - витрати за лікарняними листками за один день непрацездатності;

K_1 - коефіцієнт, що враховує відносний розмір матеріального збитку при відомих витрат за лікарняними листками.

($K_1 = 4,14$); $Z_{ср}$ -середньорічна основна й додаткова заробітна плата одного робітника, тис. грн.

$$E_{п} = \frac{Z_{ср}}{\Phi_2} * (Дн03 - Дн02) = \frac{1,886}{227,4} * (10031 - 9615) = 3,45 \text{ тис. грн.}$$

де 10031 і 9615- дні непрацездатності від захворювань, пов'язаних з виробництвом у 2002-2003рр.

Для повного обліку необхідно додати зниження збитків завдяки зменшенню витратна стаціонарне. Витратина стаціонарне лікуванняв середньому

становлять близько 6,0грн на день; вартість амбулаторного лікування -0,81 грн на день. Тоді

$$Eл = 3,45 + 6 * (273 - 149) + 0,81 * 183 = 4,34 \text{ тис. грн,}$$

де 273 і 149 – дні стаціонарного лікування у 2002р-2003 рр.; 183-зменшення кількості днів амбулаторного лікування.

4. Плинність кадрів на підприємстві за 2002 р. становила 21,1 %. Однак кількість осіб, які звільнилися через несприятливі умови праці, зменшилася і становила відповідно 6,96 % у 2002 р. і 6,33 % — у 2003 р. Відсоток зменшення плинності кадрів через поліпшення умов праці становить 0,63 %, тобто 6 робітників ($947 * 0,63 = 5,96$).

Економія від скорочення плинності кадрів:

$Eп = 3пР$, де 3п-зменшення плинності кадрів робітників; Р-втрати на заміну звільненого навчання нового робітника (у гривнях).

Загальна економія від зниження плинності кадрів через поліпшення умов праці: при втраті на 1 роб., $Р=3500$ грн.

$$Eп = 6 * 3500 = 21000 \text{ грн.}$$

Сумарна економія від впровадження СУОПП на підприємстві становить:

$$Eс = Eс + Eр + Eш + Eл + Eп = 4,22 + 9,23 - 4,34 + 21,00 = 38,79 \text{ тис. грн.}$$

Величина річного економічного ефекту:

$$E = Eс - EпК,$$

де К – одноразові втрати на розроблення і впровадження СУОПП (24 тис.грн);

$Eп$ – нормований порівнювальний економічний ефект (для заходів охорони праці $Eп=0,08$).

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

Таблиця 4.1 – Структура річної економії підприємства від поліпшення безпеки праці

Найменування группоказників економії	Складові річної економії
Від зменшення професійної захворюваності	заробітної плати; за рахунок собівартості продукції; коштів за рахунок зменшення виплат за тимчасовою непрацездатністю
Від зменшення випадків травматизму	заробітної плати; за рахунок собівартості продукції; коштів за рахунок зменшення виплат за тимчасовою непрацездатністю
Від зниження плинності кадрів	за рахунок собівартості продукції; збільшення прибутку; у витратах на підготовку кадрів
Від скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах	заробітної плати; витрат на лікувально-профілактичне харчування; витрат на безплатнеодержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів.

4.4 Висновок

Оцінка ризиків на робочому місці є центральним питанням для всіх роботодавців. МСП добре обізнані про важливість цієї проблеми для своїх працівників. Однак виконання даних зобов'язань ускладнюється труднощами у баченні цілого ряду документів, обов'язкових для малого бізнесу. Саме тому UEAPME закликає вдосконалити законодавство і посилити підтримку дрібних роботодавців у питаннях роз'яснення законодавства.

ВИСНОВКИ

На підставі дослідження питання стандартизації в сфері охорони праці було встановлено:

Впровадження ISO 45001 – це прямий шлях підвищення продуктивності праці, лояльності співробітників, клієнтів і партнерів, а також різке скорочення різних витрат і збільшення капіталізації підприємства. Впровадження вимог ISO 45001 мінімізує виробничий травматизм, знижує витрати на медичне обслуговування працівників, зменшує загальну кількість технологічних і технічних витрат, дозволяє уникнути дорогих судових позовів, знижує витрати на страхування.

Постійно з'являються нові ризики, в той же час, інші ризики можуть зростати. Особливе занепокоєння можуть викликати стрес і психосоціальні ризики на роботі і виникнення неінфекційних захворювань, що виникають в результаті зміни способу життя і подолання звичок.

ISO 45000:2018 дозволяє організації впровадити систему менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці (СМОЗіБП). Це допоможе організації в управлінні своїми професійними ризиками, підвищення результативності СМОЗіБП за допомогою розробки і реалізації політики і цілей у сфері ОЗіБП. Основні потенційні вигоди для вас від використання стандарту:

Скорочення випадків травматизму і професійних захворювань на робочих місцях. Зниження кількості і тривалості лікарняних, плинності кадрів, що призведе до підвищення продуктивності праці.

Зниження кількості і вартості страхових виплат. Створення культури здоров'я і безпеки, в результаті чого заохочується активна участь співробітників в їх власній системі менеджменту ОЗіБП. Фокус на лідерство керівництва, а не просто управління СМОЗіБП забезпечить її очікувану результативність і постійне поліпшення.

Можливість виконання законодавчих та нормативно-правових вимог у сфері ОЗіБП.

Поліпшення репутації організації. Зміцнення морального духу персоналу, поліпшення корпоративної культури.

Впровадження ISO 45001 – це прямий шлях підвищення продуктивності праці, лояльності співробітників, клієнтів і партнерів, а також різке скорочення різних витрат і збільшення капіталізації підприємства. Впровадження вимог ISO 45001 мінімізує виробничий травматизм, знижує витрати на медичне обслуговування працівників, зменшує загальну кількість технологічних і технічних витрат, дозволяє уникнути дорогих судових позовів, знижує витрати на страхування.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАНЬ

1. Hamalainen, P.; Takala, J.; Boon Kiat, T. 2017. Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017 (XXI World Congress on Safety and Health at Work, Singapore, Work place Safety and Health Institute).
2. Rushton, L. 2017. "The Global Burden of Occupational Disease" in current Environmental Health Report, 4:340-348.
3. Takala, J.; Hamalainen, P.; Nenonen, N.; Takahashi, K.; Odgerel, C.; Rantanen, J. 2017. "Comparative Analysis of the Burden of Injury and Illness at Work in Selected Countries and Regions" in Central European Journal of Occupational and Environmental Medicine, 23(1-2):6-31.
4. Christopher, P.; Murray, J. 2016. "Global, regional, and national life expectancy, all-cause mortality, and cause-specific mortality for 249 causes of death, 1980-2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015". Lancet, 388:1459-544.
5. Murray C.; Lopez A. 1996. "The Global Burden of Disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries, and risk factors in 1990 and projected to 2020". Global Burden of Disease and Injury Series, Vol. 1. (Cambridge, MA: Harvard Sch. Public Health/WHO/World Bank).
6. World Health Organization (WHO). 2018. Preventing disease through a healthier and safer work place. (Geneva).
7. Driscoll, T. 2018. "The 2016 global burden of disease arising from occupational exposures" in Occupational and Environmental Medicine, 75(Suppl 2): A1-A650.
8. Gakidou, E.; Afshin, A.; Abajobir, A.; Abate, K.; Abbafati, C.; Abbas, K.; Abd-Allah, F.; Abdulle, A.; Abera, S.; Aboyans, V.; Abu-Raddad, L. 2017. "Global, regional, and national comparative risk assessment of 84 behavioural, environmental and occupational, and metabolic risks or clusters of risks, 1990-2016".
9. Безпека та гігієна праці – основа майбутнього сфери праці. Опіраючись на столітній досвід. [Електронний ресурс] : – Режим доступу: Takala, J.;

- Hamalainen, P.; Saarela, K.; Yun, L.; Manickam, K.; Jin, T.; Heng, P.; Tjong, C.; Kheng, L.; Lim, S.; Lin, G. 2014. "Global Estimates of the Burden of Injury and Illness at Work in 2012" in *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 11(5):326-337.
10. McCulloch, J.; Rosental P-A. 2017. "Johannesburg and Beyond; Silicosis as a transnational and Imperial Disease 1900-1940" in Rosental, P-A (ed) *Silicosis: A World History* (Johns Hopkins University Press, Baltimore).
11. Luxon, S.J. 1984. "A History of Industrial Hygiene" in *American Industrial Hygiene Association Journal*, 45:11,731-739.
12. Markowitz, Gerald; Rosner, David. 2013. *Deceit and Denial: The Deadly Politics of Industrial Pollution*. (Berkeley, California Press: University of California Press) p. 185.
13. Robert, M. 1973. "The International Occupational Safety and Health Information Centre: The CIS", in *Annals of Occupational Hygiene*, Vol. 16, No. 3, pp. 267-273 [CIS 74-2094].
14. Hughes, S.; Haworth, N. 2011. *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold* (Routledge, London).
15. Robens, A (Lord). 1972. *Safety and health at work. Report of the Committee, 1970-72 (Vol. 1)*. HM Stationery Office.
- [Електронний ресурс] : – Режим доступу: <https://gualapackgroup.com/ru/06-gualapack-brasil/> – Назва з екрану.
- [Електронний ресурс] : – Режим доступу: <https://gualapackgroup.com/ru/04b-gualapack-chile/> – Назва з екрану.
16. ДСТУ ISO 45001-2019 Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування (ISO 45001-2018).