

ЛА НАУ, 2021. С. 29-32. URL:  
<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9330>.

6. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління // Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, м. Львів, 19 лютого 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295 – 297. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8880>.

7. Запорожець Д. В. Впровадження комплексних заходів з охорони праці за порука безпеки на виробництві // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 146-147 URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10492>.

*Курепін В.М., канд.економ.наук,  
старший викладач кафедри методики професійного навчання  
Миколаївський національний аграрний університет*

**УДК 681.51.**

## **ПРОГНОЗУВАННЯ ЗАХОДІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Венгер О.Е.**

здобувач вищої освіти, факультет технології виробництва і переробки продукції тваринництва, стандартизації та біотехнології

Для ефективної роботи службі охорони праці доцільно розробляти план організаційно-технічних заходів з охорони праці [1]. Ця важлива функція управління охороною праці має вирішальне значення для підвищення ефективності роботи з охорони праці.

Планування, це процес обґрунтування рішень і розподілу ресурсів (матеріальних, фінансових, людських, інформаційних, часових) для їх реалізації. План є засобом досягнення встановленої мети [2]. Метою планування заходів з охорони праці є визначення необхідних вкладень у заходи з охорони праці для ефективного впливу на стан охорони праці.

Планування не може бути успішним без прогнозування як важливого елемента перед планової роботи. Прогнозування – це ймовірне визначення

перебігу дальших подій [3], воно дає змогу складати цільові програми з охорони праці з певних напрямів роботи (боротьба з травматизмом, зниження рівня захворювань, поліпшення мікроклімату в приміщеннях, боротьба з шумом тощо). Такі цільові програми є основою для складання планів роботи з охорони праці.

Прогнозування заходів охорони праці повинно бути скероване на розв'язання таких завдань, як імовірна оцінка тенденцій динаміки травматизму, захворювань, умов праці у зв'язку з розвитком виробництва і визначення на період прогнозування необхідних заходів.

Під час перед планового аналізу вивчається ефективність функціонування існуючої системи управління охороною праці [4]. При цьому визначається:

- наявність чинних законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці;

- наявність небезпек і ризиків, що загрожують здоров'ю працівників [5];

- наявність виконання заходів, зазначених в актах про нещасні випадки, профзахворювання, аварії і пожежі, приписів органів нагляду, комплексних планів та інших документів;

- наявність забезпечення розробленими комплексними заходами, спрямованими на доведення умов охорони праці до нормативних вимог, підвищення рівня охорони праці, забезпечення їх відповідними фінансовими, матеріальними, людськими та інших ресурсами (на основі результатів прогнозування та аналізу визначає роботодавець).

Роботодавець повинен визначити політику підприємства у сфері охорони праці, яка має відповідати характеру діяльності підприємства і поєднуватись з усіма елементами діяльності підприємства, враховувати ризики у сфері охорони праці. Формування політики здійснюється на основі комплексної оцінки рівня безпеки виробничих об'єктів підприємства [6], що проводиться шляхом виявлення всіх небезпечних і шкідливих виробничих чинників, характерних для кожного об'єкта, їх оцінення та аналізу можливих варіантів і зменшення ризику виникнення небезпечної ситуації.

У політиці мають бути зобов'язання щодо створення на робочому місці в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до нормативно-правових актів, щодо запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, щодо постійного удосконалення СУОП та підвищення її ефективності, а також зобов'язання щодо дотримання застосовних правових та інших вимог, які підприємство зобов'язується виконувати щодо забезпечення прав працівників в галузі охорони праці. Політика має бути основою для встановлення та аналізування цілей у сфері охорони праці.

Система управління охороною праці повинна передбачати:

1. Планування заходів з охорони праці.
2. Контроль виконання поточного та оперативних планів.
3. Можливість здійснення корегувальних та попереджувальних дій.
4. Можливість адаптації до обставин, що змінилися.
5. Можливість інтеграції в загальну систему управління.

Отже, питання охорони праці повинні віддзеркалюватися не тільки у політиці розвитку підприємства, але і в локальних нормативно-правових актах та планах, які підприємства можуть складати на вимогу трудових колективів. Важливе значення в системі поточного планування має розробка розділу «Охорона праці» у колективному договорі підприємства, який є найважливішим документом у системі нормативного регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних взаємовідносин між власниками й працівниками з першочергових соціальних питань та з питань умов і охорони праці.

#### **Список використаної літератури:**

1. Іваненко В. С. Державна політика щодо кадрового забезпечення агропромислового комплексу: пріоритети та напрями // Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України : тези доповідей III міжнародної наук.-практ. онлайн-конференції, м. Київ, 13 жовтня 2021 року / редкол. О.С. Волошкіна та ін. Київ : ІТТА, 2021. С. 1076-1081. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10108>.
2. Курепін В. М. Особливості формування інноваційної безпеки підприємства // Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021, С. 149-151. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9295>.
3. Курепін В. М. Формування інформаційно-облікового забезпечення фінансування заходів з охорони праці на підприємстві // Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 19-20 листопада 2020 р., м. Миколаїв 19-20 листопада 2020 року. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 57-62. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8182>.
4. Іваненко В. С. Комплексна безпека підприємств агропромислового комплексу, як складова система управління // Проблеми та перспективи

розвитку бізнесу в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, м. Львів, 19 лютого 2021р. Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2021. С. 295 – 297. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8880>.

5. Курепін В.М., Грушковська І.М. Перспективи розвитку сільськогосподарських підприємств в залежності від показників, пов'язаних з умовами праці. *MOTROL*. 2012. Vol.14. №.4. 28-31.

6. Запорожець Д. В. Впровадження комплексних заходів з охорони праці запорука безпеки на виробництві // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 146-147 URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10492>.

*Курепін В.М., канд.економ.наук,  
старший викладач кафедри методики професійного навчання  
Миколаївський національний аграрний університет*

**УДК 331.45**

## **ОСНОВНІ ЧИННИКИ ПОЛІПШЕННЯ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Лебідь С.В.**

здобувач вищої освіти, інженерно-енергетичний факультет

В Україні, на сьогодні, функціонує багаторівнева система управління охороною праці (СУОП), функціональними ланками якої є відповідні структури державної законодавчої та виконавчої влади різних рівнів [1], управлінські структури підприємств, трудові колективи, професійні спілки, добровільні громадські об'єднання працівників і спеціалістів з охорони праці.

За спрямованістю комплексу вирішуваних питань усі ланки системи управління охороною праці можна розділити на дві групи:

Перша група - ланки, які забезпечують вирішення законодавчо-нормативних, науково-технічних, соціально-економічних та інших загальних питань охорони праці.

До першої групи ланок системи управління охороною праці входять органи державної законодавчої ініціативи і органи державного управління [2] в галузі охорони праці, в тому числі: