

Для вирішення проблеми з ремонтами, обслуговуванням та заміною електромереж необхідні значні кошти, яких на жаль у більшості випадків бракує, але треба шукати шляхи вирішення існуючої проблеми.

Список використаних джерел:

1. <https://dovidka.biz.ua/istoriya-viniknennya-elektriki/>.
2. <https://uk.wikipedia.org/wiki/Електрика>.
3. Є. П. Желібо, Н. М. Заверуха, В. В. Зацарний «Безпека життєдіяльності»: навчальний посібник – третє видання. Київ: «Каравела», 2004. 145 - 146 с.

ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Яковина Н.А.,

*здобувач вищої освіти спеціальності 015 «Професійна освіта»
(Технологія виробництва та переробки продукції сільського господарства)»
Миколаївський національний аграрний університет*

Курепін В.М.,

*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри
методики професійного навчання
Миколаївський національний аграрний університет*

Економічні методи управління охороною праці мають важливе значення, особливо в умовах переходу освітніх закладів до ринкових відносин. Нещасні випадки і захворювання під час освітнього процесу, погані умови праці дуже негативно впливають на економічну ефективність закладів вищої освіти (ЗВО), його прибуток і рентабельність. У нових умовах господарювання фонд заробітної плати й матеріального стимулювання цілком залежить від прибутку (доходу), і тому кожний керівник і співробітники установи зацікавлені у попередженні таких випадків. Крім того, економічні методи передбачають виплату премій за відсутність випадків травматизму та захворювання, а також за високий рівень охорони праці.

Економія від впровадження системи управління охороною праці утворюється за рахунок таких джерел:

- зменшення кількості захворювань і травм і, як наслідок, зниження втрат робочого часу (у вигляді умовно звільнених робітників та економії їхньої заробітної плати з відрахуванням) [1];
- зменшення оплати за ставками шкідливих професій і оплати додаткових відпусток за роботу в шкідливих умовах унаслідок переведення працівників у нормальні умови праці [2];
- зменшення збитків через професійні захворювання і травматизм;
- скорочення збитків від плинності кадрів через незадоволення умовами праці.

Крім цього, у кожному закладі вищої освіти повинна функціонувати система матеріального та нематеріального заохочення трудових колективів [3] за працю без

травм та нещасних випадків. Матеріальне заохочення за підвищення рівня охорони праці здійснюється у формі преміювання, за високі досягнення у праці, підвищення окладу (для посадових осіб і співробітників), а також шляхом нематеріальних нагород тощо.

Моральне заохочення співробітників освітніх закладів за досягнення у забезпеченні охорони праці здійснюється шляхом нагородження відомчими знаками відмінності, почесними грамотами, присвоєння почесних звань, занесення на «Дошку пошани» тощо. Види матеріальних та нематеріальних заохочень визначаються колективним договором (угодою, трудовим договором) [4].

Матеріальні санкції за недотримання (порушення, незабезпечення) та невиконання норм і вимог охорони праці здійснюються шляхом повного чи часткового позбавлення або зниження розмірів надвишок, перевodu на менш відповідальну і нижче оплачувану роботу.

Розроблення системи стимулювання охорони праці, аналіз та оцінку її ефективності здійснює саме служба охорони праці за участю профспілок, бухгалтерії із залученням, при необхідності, інших служб освітньої установи. Система стимулювання охорони праці має бути відображена в Положенні про преміювання працівників закладу вищої освіти, а також у колективному договорі (угоді) установи.

Таким чином, для стабільного управління охороною праці необхідно створювати такі умови, за яких поліпшення цієї роботи було б обов'язковим елементом системи економічного стимулювання колективу освітнього закладу [5]. Воно повинно ґрунтуватись на конкретній оцінці заходів з охорони праці з урахуванням оздоровчого й економічного ефектів.

Оцінка ефективності системи управління охороною праці включає оцінку соціальних, соціально-економічних, інженерних (технічних) та економічних показників, які характеризують стан освітнього середовища до і після проведення заходів з охорони праці.

Ставлення учасників освітнього процесу до виконання трудових обов'язків залежить не тільки від рівня заробітної платні, а й значною мірою від їх упевненості в постійній зайнятості, повазі до них, визнанні, зацікавленості в роботі. Завдання керівника полягає в поєднанні вимогливості з наданням підлеглим можливості виявляти власні творчі здібності, ініціативу й індивідуальність [6].

Керівник повинен постійно інформувати підлеглих про стан справ; це підвищує у людей інтерес до роботи. Сприятливі й безпечні умови праці на робочих місцях є важливим чинником підвищення продуктивності праці. Додаткові витрати на поліпшення охорони праці, як свідчить досвід розвинутих країн, скуповуються багаторазово.

Таким чином, можна сформулювати такі пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності з охорони праці в закладах вищої освіти:

1. Поліпшення стану охорони праці в освітніх установах може бути досягнуто шляхом переходу від окремих розрізнених заходів до системи планомірного цілеспрямованого управління цією діяльністю з чітким визначенням для кожного структурного підрозділу закладу вищої освіти переліку та змісту завдань і функцій

управління. Завдання роботи з охорони праці зумовлені всією діяльністю структурних підрозділів ЗВО і спрямовані на виконання вимог державної політики з охорони праці.

2. Основними функціями управління, згідно із сучасною теорією менеджменту, є: планування, організація, мотивація, контроль [7].

Функція планування забезпечує виконання політики з охорони праці і включає в себе праце охоронний аудит, моніторинг, маркетинг, прогнозування необхідних заходів охорони праці з метою попередження виробничого травматизму, профзахворювань і поліпшення умов праці.

Для цього розробляються відповідні цільові програми і здійснюється перспективне, поточне й оперативне планування роботи з охорони праці. Плани, перш за все, повинні мати цільову спрямованість на запобігання травматизму і профзахворюванням, оптимізовані на досягнення найкращих результатів при певних витратах. Плани складаються на основі оцінки ризику за робочими місцями, виконання нормативних актів і політики установи з охорони праці.

Функція організації, впровадження і функціонування передбачають обов'язки, права і відповідальність кожної посадової особи з вирішення накреслених завдань, програм, планів і політики управління охороною праці, організації служби охорони праці, профспілкового і громадського контролю щодо зменшення ризику.

Функція мотивації повинна бути спрямована на створення в кожному структурному підрозділі ЗВО атмосфери уважного ставлення до підлеглих, застосування методів морального й матеріального стимулювання персоналу за усунення неприпустимих ризиків.

Функція контролю, обліку та аналізу, перевірка, облік і корегувальні дії з охорони праці повинна бути комп'ютеризована, із застосуванням сучасних методів моніторингу й аудиту, що активізує цю діяльність щодо проведення корегувальних і запобіжних дій для зменшення ризику.

3. З метою виконання планових та інших завдань роботи з охорони праці в ЗВО необхідно створювати фонди охорони праці.

4. На підприємствах доцільно здійснювати систематичне інженерне забезпечення системи управління охороною праці шляхом приведення навчального та виробничого обладнання, будівель і споруд, санітарно-гігієнічного стану, санітарно-побутового забезпечення у відповідність до вимог нормативних актів з охорони праці із застосуванням сучасних методів інжинірингу і реінжинірингу.

5. Для інструктажу й навчання учасників освітнього процесу з охорони праці варто застосовувати сучасні методи активного навчання [8], виховання у працівників психології і культури безпеки, що унеможливорює будь-які небезпечні дії. Перед кожною потенційною небезпечною операцією складається план її виконання, виписується наряд-допуск, проводиться детальний інструктаж. При першому порушенні правил безпеки порушника попереджають, а при повторному порушенні чинять згідно з КЗпП.

6. У сучасних умовах відбуваються безперервні суттєві зміни в організації освітнього процесу, тому заклади вищої освіти для збереження конкурентоспроможності змушені весь час перебудовувати процес навчання і бізнес-плани із застосуванням системного підходу. Основним інструментом сучасного менедж-

жменту стає аудит, моніторинг і маркетинг, інжиніринг (реінжиніринг), навчання персоналу. Якщо аудит і моніторинг визначають реальний стан установи, у т. ч. стан охорони праці, маркетинг передбачає необхідні заходи, то інжиніринг і реінжиніринг здійснюють необхідні технологічні й організаційні заходи щодо проектування, побудови, радикального перепроєктування і перебудови бізнес-процесів, у т.ч. і заходи з охорони праці, для досягнення суттєвого поліпшення показників діяльності закладів вищої освіти. Системний підхід - запорука успіху в галузі охорони праці.

Отже, існує ряд підходів щодо підвищення ефективності системи управління охороною праці на сучасному етапі: вдосконалення нормативно-правової бази охорони праці, підвищення кваліфікації і якості навчання фахівців, пропаганда передового досвіду організації освітнього та трудового процесу, впровадження інформаційних технологій тощо.

Список використаних джерел:

1. Іваненко В. С. Органи управління в конфліктних і надзвичайних ситуаціях // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 29-31. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8203>.

2. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9822>.

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. Єгіазарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти / А. С. Єгіазарян // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 95-98. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031>.

5. Курепін В. М. Особливості прийняття управлінських рішень в умовах організаційного розвитку підприємства // Економіко-правові дискусії : матеріали II міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 14 квітня 2021 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2021. С. 29-32. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9330>.

6. Курепін В. М. Фактори формування та використання кадрового потенціалу підприємства // Економіка, освіта, технології в контексті глобальних викликів : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 23-24 вересня 2021 року Черкаси : Черкаський державний бізнес-коледж, 2021. С. 151-153. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10092>.

7. Русавська В. І. Адаптація національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 36-39. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9821>.

8. Демченко А. В. Знання безпеки життєдіяльності - запорука збереження життя та здоров'я учасників освітнього процесу у закладах вищої освіти / А. В. Демченко // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 90-93. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7027>.

АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ В РІЗНИХ ТИПАХ ЕЛЕКТРИЧНИХ СІТОК

Мисліборський В.В.,

канд. техн. наук, доцент

Хмельницький національний університет

Ганзюк А.Л.,

канд. техн. наук, доцент

Хмельницький національний університет

Ураження людини електричним струмом можливе лише за умови створення електричного кола для протікання струму через її тіло. Як ми знаємо, це можливе в наступних випадках:

- в разі безпосереднього дотику людини до частин електрообладнання не менше ніж у двох точках, між якими існує різниця потенціалів;
- наближення до електроносіїв на недопустиму відстань в електроустановках напругою понад 1000 В;
- ураження атмосферною електрикою.

Небезпека такого дотику оцінюється величиною струму, що проходить через тіло людини (Іл) і залежить від наступних факторів:

- схеми вмикання людини в електричне коло;
- напруги електромережі;
- схеми електромережі та режиму роботи її нейтралі;
- якості ізоляції струмовідних частин від землі;
- шляху проходження струму через тіло людини.

Згідно з ГОСТ 30.331.2-95, який містить повний аутентичний текст стандарту Міжнародної електротехнічної комісії (МЕК 364-3-93) “Електричні установки будівель” електричні мережі живлення визначаються за наступними характеристиками: