

## Секція 5

# Забезпечення охорони праці у будівельній галузі та житлово- комунальному господарстві

УДК 65.014.

## МЕНЕДЖМЕНТ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

**Курепін В. М.**

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв  
[kypins@ukr.net](mailto:kypins@ukr.net)

Забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, безпеки виробничих процесів на робочих місцях підприємства зобов'язує керівника створити таку систему безпеки та охорони здоров'я працівників, яка би дозволила запобігти виробничим ризиків, створити належні, безпечні і здорові умови праці задля забезпечення ефективної реалізації права працівників на безпечну працю.

Для організації роботи з питань охорони праці на підприємстві, здійснення контролю за станом умов праці та безпекою технологічних процесів, координації діяльності посадових осіб та спеціалістів з питань охорони праці необхідно спрощене законодавство у сфері безпеки та гігієни праці [1, с. 37], зменшення адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця. Для досягнення цієї мети на підприємствах, зокрема житлово-комунального господарства, створюється служба охорони праці, кількісний склад якої залежить від чисельності та структури підприємства, від складності виробництва та наявності на ньому потенційно небезпечних чинників [2, с. 156]. Але якою вона повинна бути? Мати статусу служби охорони праці, чи обов'язки служби охорони праці має виконувати одна штатна одиниця?

Закон України «Про охорону праці» (Закон), стаття 15, зобов'язує роботодавця створити на підприємстві (50 і більше осіб) службу охорони праці відповідно до НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці» (Типове положення) [3, с. 295]. У цьому випадку наказом керівника підприємства призначаються керівник й спеціалісти цієї служби, які за своїм посадовим становищем прирівнюються відповідно до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб підприємства з певними посадовими обов'язками.

Але переважна більшість українських підприємств житлово-комунального господарства (95%), це підприємства із чисельністю працюючих від 15 або менше осіб, близько 4,5% підприємств є середніми. Враховуючи те, що останніми роками більша частка таких підприємств мають складне економічне положення, зниження об'ємів послуг, керівники постійно шукають шляхи економії фонду заробітної плати [4, с. 59] у тому числі за рахунок мінімізації кількості працівників невиробничої сфери. Такими на жаль є спеціалісти служби безпеки підприємства, які мають унікальні професійні якості з питань охорони праці. При таких умовах наказом керівника підприємства, обов'язки служби охорони праці виконує одна штатна одиниця - інженер з охорони праці.

Чи є таке рішення правильним? Чи таке рішення є помилковим? Чи приведе воно до реальних неприємностей для підприємства й роботодавця, чи ні? Якими професійними якостями мають володіти керівник і спеціаліст цієї служби? Чи може інженер з охорони праці вважатися керівником з охорони праці на підприємстві?

При розгляді цих питань треба звернутися до Національного класифікатору України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (КП). КП містить тільки дві професійні назви робіт, пов'язаних з охороною праці: інженер з охорони праці (код КП 2412.2) і начальник відділу охорони праці (код КП 1232). Аналізуючи завдання й обов'язки, викладені Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (п. № 28 і п. № 51 розділу № 1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців») стає очевидним, що при їх значній схожості вони мають одну принципову відмінність. Інженер, безумовно професіонал, але він не приймає самостійних рішень, він не є організатором, а лише виконує рішення та розпорядження керівників у рамках своєї діяльності [5, с. 176]. Керівник же повинен самостійно приймати рішення, керувати, організовувати й контролювати роботу підлеглих, спрямовувати на професійний розвиток персонал підприємства, розробляти плани й керівні матеріали, впроваджувати нормативні й інструктивні акти, забезпечувати дотримання вимог посадових інструкцій.

Постає запитання: при призначенні інженера з охорони праці хто ж керуватиме службою охорони праці? Роботодавець у функціональному плані не може керувати службою охорони праці, оскільки він має керівні адміністративні функції загального характеру [6, с. 110], він не має відповідної професійної підготовки, не володіє в повному обсязі знаннями щодо вимог усіх необхідних нормативно-правових актів з охорони праці.

При призначенні інженера з охорони праці роботодавець отримує і службу, і інженера без функціонального керівництва, який не може нести відповідальності ні за організацію роботи служби, ні за прийняті ним рішення. Інженер виконавець бути керівником не може, ні за статусом, ні за нормативом (ДКХП). Але саме в такий спосіб відбувається зниження статусу служби охорони праці й порушуються вимоги статті № 15 Закону.

Нажаль поширилася тенденція «навішення» на інженера з охорони праці невластиві йому функції: заходи з охорони праці, які повинні виконувати керівники структурних підрозділів та головні спеціалісти підприємства тощо. Виконуючи безліч різноманітних обов'язків від посадових осіб до рівня головного інженера підприємства, він завжди перебуває на вістрі конфлікту.

Саме йому доручають підготовку проєктів наказів з питань охорони праці і самому йому припадає їх виконувати. Інженер з охорони праці замість виконання свої прямих обов'язків змушений проявляти принциповість й наполегливість у відстоюванні своїх професійних прав. В складних умовах економічного положення саме спеціалістів служби охорони праці очікує райдушна перспектива переходу на режим неповного робочого тижня, оптимізації та скорочення їх чисельності.

Під стать такому становищу Типове положення про службу охорони праці не містить чітких і однозначних вимог щодо розуміння терміна «служба охорони праці». Воно не дає чіткого розуміння щодо того, якою посадою служба охорони праці має бути представлена, коли до її складу входить одна штатна одиниця.

До того ж переважно більшість вітчизняних роботодавців, у тому числі й підприємств житлово-комунального господарства, важко звинуватити в зайвій увазі до культури безпеки та в любові до охорони праці [7, с. 43]. Не всі керівники підприємств галузі бажають вкладати кошти у напрям, який не приносить, на їх погляд, безпосереднього прибутку. Підіграє таким керівникам і законодавча база України, «суворість» українських законів повністю компенсують необов'язковість їх виконання, це стосується і Закону «Про охорону праці», вимоги якого майже безкарно можна не дотримуватися (мізерні штрафи, мораторій на перевірки).

Але такий стан справ не може влаштувати відповідального, вдумливого керівника підприємства. Все більше керівників обирають правильний варіант, коли службу охорони праці (при однієї штатної одиниці) представляє її керівник, який правомочне може поєднувати свої обов'язки з обов'язками інженера-виконавця.

При одній штатній одиниці обов'язки керівника служби охорони праці слід брати відповідно до пункт № 51 розділу № 1 ДКХП. Але треба враховувати, що перелік пункту № 51 неповний а його формулювання не відрізняються точністю й не відповідають вимогам інших нормативних актів з охорони праці. При складанні посадової інструкції керівника служби охорони праці слід не забувати норми [8, с. 22] Типового положення, деяких інших нормативно-правових актів, де більш послідовно, об'ємно і докладніше висвітлюються посадової інструкції керівника служби охорони праці. Вичерпний і досить значний перелік функцій служби охорони праці міститься в розділі № 3 Типового положення.

Отже, у сучасних реаліях керівникам підприємств житлово-комунального господарства необхідно послідовно зміцнювати кадровий потенціал служби охорони праці, як служби яка допомагає керівнику підтримувати високий рівень безпеки; поповнювати її склад професіоналами, а не випадковими людьми; змінити ставлення до охорони праці, підвищувати реальний статус служби охорони праці; зробити дотримання вимог Закону неухильною, обов'язковою умовою роботи кожного робітника підприємства.

### Література

1. 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>.
2. Курепін В. М., Грушковська І. М. Перспективи розвитку сільськогосподарських підприємств в залежності від показників, пов'язаних з умовами праці // MOTROL. Commission of Motorization and Energetics in Agriculture. – 2014. - Vol. 16, No 2. – С. 153-158. URL:<http://hdl.handle.net/123456789/1180>.
3. 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>.
4. 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>.
5. Іваненко В. С. Методичні засади формування кадрової політики підприємства з питань охорони праці // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 174-177. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10505>.
6. Курепін В. М. Особливості системи управління охороною праці в аграрних підприємствах: економічні аспекти розвитку. Modern Economics. 2021. № 29(2021). С. 107-114. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V29\(2021\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V29(2021)-17).

7. Єгіазарян А. С. Умови праці та фактори їх формування // Перспективна техніка і технології – 2021 : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів і студентів, 21-23 вересня 2021 р., м. Миколаїв. Т. 1 / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 40-43. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10402>.

8. Іваненко В. С., Бризгалов М. В. Розробка та впровадження інструкцій з охорони праці на підприємствах аграрного профілю // Інформаційно-психологічна та техногенна безпека: історичні аспекти, особливості захисту суспільства та особистості : тези доповідей за результатами тематичного «круглого столу», м. Миколаїв, 9 грудня 2022 р. Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 20-23.

URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12067>.