

Охорона праці в галузі

Змістовий модуль № 2.
«Управління охороною праці на підприємствах АПК»

Тема № 3.
«Алгоритм запровадження системи управління охороною праці та ризиками на підприємстві»

Конспект лекції

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

Охорона праці в галузі

Змістовий модуль № 2.

**«Управління охороною праці на
підприємствах АПК»**

Тема № 3.

**«Алгоритм запровадження системи
управління охороною праці та ризиками
на підприємстві»**

Конспект лекції

Миколаїв
2023

УДК 331.45:331.462

О-92

Рекомендовано до друку рішенням методичної комісії інженерно-енергетичного факультету Миколаївського національного аграрного університету від **08 червня 2023 року, протокол № 10.**

Укладач: В.М. Курепін

Рецензенти:

- О.А. Герасіменя - начальник управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення Миколаївської міської ради.
- Л. М. Маркіна - доктор технічних наук, доцент, завідувачка кафедри техногенної та цивільної безпеки Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова.

Охорона праці в галузі: змістовий модуль № 1. «Нормативно-правові акти охорони праці». Тема № 1. «Соціальний діалог та партнерство з питань охорони праці в Україні»: конспект лекції / уклад. В. М. Курепін. – Миколаїв : МНАУ, 2023. – 33 с.

У конспекті лекції викладено зміст про соціальне партнерство як принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці; визначення та основні принципи соціальної відповідальності; міжнародні норми соціальної відповідальності; законодавчу основу Євросоюзу з питань охорони праці; міжнародне співробітництво та її напрямки.

УДК 331.45:331.462

© Миколаївський національний
аграрний університет, 2023

© Курепін В.М., 2023

Алгоритм запровадження системи управління охороною праці та ризиками на підприємстві

Лекція № 3.

Питання № 1. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці на підприємстві АПК.

В умовах переходу до ринку командні методи адміністративної системи управління охороною праці органів влади та керівників підприємств поступово замінюються на ринкові механізми. Основним чинником поліпшення стану охорони праці на сучасних підприємствах незалежно від форм власності відповідно до вимог нормативних актів дедалі рішучіше виступає економічна заінтересованість самих підприємств. Наслідки нещасних випадків і порушень нормативних актів стали настільки відчутні, що підприємства самі заінтересовані в додержанні всіх вимог охорони праці.

У роботі підприємств з охорони праці все більшого значення набувають такі фактори:

- економічна заінтересованість керівника в одержанні максимального прибутку, зменшенні витрат на штрафні санкції, ремонт пошкодженого устаткування, відшкодування шкоди потерпілим;
- необхідність постійного підвищення якості й конкурентоспроможності продукції, що можливо лише за сприятливих і безпечних умов праці;
- відповідальність власника за нещасні випадки і відшкодування збитків потерпілим та їх сім'ям;
- необхідність змінювати стратегію розвитку підприємства, забезпечення переваги підприємства перед конкурентами;
- необхідність підвищувати продуктивність праці й підвищувати ефективність використання людських, матеріальних і фінансових ресурсів;
- забезпечення досягнення перспективних цілей підприємства, що неможливо без підвищення рівня охорони праці.

Названі фактори змушують власника підприємства постійно і систематично вирішувати питання охорони праці не через адміністративний тиск (приписи державних інспекцій, численні нормативні акти), а завдяки дієвому механізму зменшення рівня виробничого ризику, науково-обґрунтованої системи управління охороною праці (СУОП) на підприємстві.

Практика свідчить, поодинокі заходи з охорони праці на підприємствах не дають необхідного ефекту у забезпеченні дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, створення на робочих місцях в кожному структурному підрозділі належних здорових та небезпечних умов праці. Для цього потрібний системний підхід, за якого заходи з охорони праці будуть застосовуватися виважено, взаємопов'язано, комплексно.

Комплексне управління охороною праці з боку роботодавця та працівників здатне забезпечити підвищення ефективності у цій сфері. З цією метою на підприємстві, з урахуванням його особливостей, розробляється система управління охороною праці.

Управління - це сукупність дій, спрямованих на підтримання та поліпшення функціонування об'єкта відповідно до існуючої програми чи мети функціонування. У процесі управління орган управління одержує певну інформацію про стан об'єкта управління та стан навколишнього середовища, в якому він перебуває. На основі цієї інформації виробляється рішення, за яким здійснюється вплив на об'єкт управління.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці», стаття № 13 роботодавець повинен забезпечити функціонування системи управління охороною праці. *Управління охороною праці на підприємстві є складовою, підсистемою загальної системи управління підприємством,* оскільки лише за високого рівня охорони праці може бути забезпечено ефективне виконання завдань, що постають перед підприємством, і досягнення найкращих економічних результатів.

Суб'єктом управління в СУОП на підприємстві в цілому є керівник (головний інженер), а в цехах, на виробничих дільницях і в службах - керівники відповідних структурних підрозділів і служб. Об'єктом управління в СУОП є діяльність структурних підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, цехах та підприємства в цілому.

Головна мета управління охороною праці є створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, покращення виробничого побуту, запобігання травматизму та профзахворювань. Вона може бути досягнута шляхом виконання певних функцій управління:

- прогнозування і планування робіт з охорони праці;
- організація роботи;
- оперативне керівництво і координація;
- стимулювання високого рівня охорони праці;

- контроль, облік, аналіз роботи з охорони праці.

Функція управління - це комплекс взаємозв'язаних видів діяльності, що здійснюються суб'єктом управління при цілеспрямованому впливі на об'єкт управління.

Завданням СУОП є:

- навчання працівників безпеці праці та пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпеки виробничого обладнання, виробничих процесів, будівель та устаткування;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку працівників;
- забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту;
- професійний відбір працівників за конкретними видами робіт.

Під час виконання зазначених завдань власник (уповноважений ним орган) має керуватися статтями № 153, № 160, № 161, №№ 163-168 Кодексу законів про працю України, Законом України «Про охорону праці», нормативними актами з перелічених питань, розробленими й затвердженими відповідними органами та зареєстрованими в установленому порядку в Державному реєстрі міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці.

З метою надання методичної допомоги суб'єктам господарювання щодо створення та забезпечення функціонування системи управління охороною праці розроблені «Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці», наказ Держгірпромнагляду № 35 від 7 лютого 2008 року. Ці Рекомендації визначають мінімальні вимоги до забезпечення безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які встановлені законодавчими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці.

Система управління охороною організовується таким чином, щоб здійснювалось адекватне та постійне управління з урахуванням усіх факторів, що впливають на стан охорони праці, і орієнтується на проведення запобіжних дій, що унеможливають виникнення небезпечних ситуацій, але при цьому, у випадку їх виникнення, вона повинна своєчасно реагувати на них та усувати їх.

Питання № 2. Алгоритм запровадження системи управління охороною праці та ризиками на підприємстві.

З метою систематизації роботи з охорони праці на підприємствах повинен бути розроблен алгоритм запровадження системи управління охороною праці. Користуючись алгоритмом, керівник підприємства (підрозділу, служби охорони праці) послідовно перевіряє виконання завдань і функцій управління охороною праці. Це дає можливість системно та комплексно вирішувати всі питання охорони праці, підвищувати її ефективність, зменшувати виробничий ризик.

В узагальненому вигляді процес управління охороною праці повинен передбачати алгоритм дій, виконуваних за замкнутим циклом:

- діагностику (аналіз та оцінку) стану системи прогнозування виробничого ризику й можливих наслідків планування запобіжних заходів прийняття управлінських рішень;
- організацію виконання;
- контроль за виконанням, процесом виробництва і діями персоналу діагностики.

Ефективність функціонування системи управління охороною праці залежить від обсягу взятих зобов'язань і виконаних завдань на всіх рівнях: від керівництва галузі до якого відноситься підприємство – до структурних підрозділів підприємства. При цьому, особливу роль відіграє участь роботодавця у досягненні взятих зобов'язань, поставлених завдань і мети.

Система управління охороною праці створюється суб'єктом господарювання. Для розробки і впровадження СУОП створюється координаційна рада за участі вищого керівництва, представників служби охорони праці, профспілок або осіб, уповноважених найманими працівниками.

При створенні СУОП необхідно:

1. Визначити перелік законодавчих та інших нормативно-правових актів, що містять вимоги з охорони праці які поширюються на діяльність підприємства.

2. Виявляти небезпечні та шкідливі виробничі фактори та відповідні ризики, що можуть виникнути при здійсненні виробничої діяльності (види робіт, об'єкти, машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки).

3. Визначити основні завдання в області охорони праці й установити пріоритетні напрямки.

4. Розробити організаційну схему та програму для реалізації політики та досягнення її завдань.

Алгоритм впровадження та організація взаємодії ланок та елементів Системи управління охороною праці на підприємстві складається із декілька етапів:

Перший етап. Прийняття керівництвом підприємства рішення про необхідність впровадження СУОП.

Основними підставами для прийняття рішення про необхідність впровадження СУОП є: вимоги чинного Законодавства України, виробнича необхідність, необхідності поступового впровадження в практику діяльності підприємства вимог системи міжнародних стандартів, аналіз показників щодо спроможності виконати всі вимоги діючих нормативних актів з охорони праці.

Другий етап. Призначення уповноваженого з системи управління охороною праці, який організовує необхідні заходи по запровадженню системи управління на підприємстві.

Такою особою може бути керівник служби охорони праці, або фахівець з охорони праці. Надання уповноваженому всіх прав, необхідних для втілення в життя системи управління. Ознайомлення керівників і робочого колективу з проектом.

Третій етап. Визначення посадових осіб, на яких буде покладено обов'язок створення СУОП, функцій та завдань управління, з розкриттям її структури. Визначення системи внутрішнього контролю функціонування системи.

Четвертий етап. Розробка Положення про управління охороною праці.

Затверджується наказом по підприємству і вводиться в дію на підприємстві шляхом розробки нормативних актів підприємства.

Положення про систему управління охороною праці може мати наступну структуру:

Розділ 1. Загальні положення.

Визначається відповідальність і пов'язані з нею обов'язки посадових осіб вищого рівня, керівників підрозділів та працівників, політика охорони праці, функції та структура системи управління охороною праці.

Розділ 2. Документація СУОП.

В цьому розділі визначаються питання використання зовнішніх нормативних актів, управління внутрішніми нормативними актами, а також дії у зв'язку з приписами наглядових органів.

Розділ 3. Завдання СУОП та їх вирішення.

В цьому розділі наводяться можливі шляхи вирішення завдань у сфері охорони праці, питання професійного відбору і навчання, організації та управління персоналом, заходи з охорони праці при плануванні і постачанні, введенні в експлуатацію, поточній експлуатації, виведенні з експлуатації, проведення контролю та порядок стимулювання.

Загальна модель СУОП підприємства може бути розроблена згідно з вимогами ДСТУ ОHSAS 18001.



Рисунок № 1 – Модель СУОП згідно з ДСТУ ОHSAS 18001.

В основі стандарту ДСТУ OHSAS 18001 – методологія, відома як «Плануй-Виконуй-Перевірй-Дій».

Плануй	-	установлюй цілі та визначай процеси, необхідні для отримання результатів, що відповідають політиці підприємства у сфері охорони праці.
Виконуй	-	запроваджуй процеси.
Перевірй	-	виконуй моніторинг і вимірй процеси, враховуючи політику у сфері охорони праці, цілі, завдання, правові та інші вимоги, а також звітуй про результати.
Дій	-	вживай заходів для постійного покращення показників у сфері охорони праці.

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 небезпеки виробничих об'єктів підприємства, 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.

3. Планування заходів з охорони праці на підприємстві АПК.

Для ефективної роботи службі охорони праці доцільно розробляти план організаційно-технічних заходів з охорони праці. 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. 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 передпланової роботи. *Прогнозування – це ймовірне визначення перебігу дальших подій, воно дає змогу скласти 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 передпланового аналізу вивчається ефективність функціонування існуючої системи управління охороною праці. При цьому визначається:

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

б) наявність небезпек і ризиків, що загрожують здоров'ю працівників;

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

г) 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 іншими ресурсами (на основі результатів прогнозування та аналізу визначає роботодавець).

Планування робіт з охорони праці включає:

1. Довгострокове (перспективне) планування – розраховане на термін від 2 до 5 років. Вміщує найбільш важливі, трудомісткі і довгострокові за терміном виконання заходи з охорони праці, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства з необхідним матеріально-технічним та фінансовим забезпеченням.

Основною формою перспективного планування є розроблення комплексного плану підприємства щодо покращення стану охорони праці, який формується після оцінки ризиків та результатів паспортизації й атестації умов праці на робочих місцях, цільових перевірок стану охорони праці, аналізу виконання попередніх планів, пропозицій робітників підприємства.

Передбачається вирішення таких головних завдань:

- максимальне скорочення робочих місць, які не відповідають вимогам і нормам охорони праці, скорочення чисельності робітників, що зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, важких фізичних роботах;

- приведення обладнання, машин і механізмів у відповідність до вимог стандартів;

- закриття виробничих об'єктів, які не гарантують безпеку праці та за своїм технічним станом не підлягають реконструкції або капітальному ремонту;

- доведення до встановлених норм кількості санітарно-побутових приміщень;

- значне скорочення (а в подальшому ліквідація) важких фізичних робіт, зменшення чисельності працівників, зайнятих ручною працею;

- розвиток лікувально-профілактичних, медичних і оздоровчих установ.

Реалізація цих планів забезпечується через річні плани номенклатурних заходів з охорони праці, які вносяться до угоди, що є невід'ємною частиною колективного договору.

2. Поточне (річне) планування – передбачають реалізацію заходів із покращення умов праці, створення кращих побутових і соціальних умов на виробництві. Види поточних планів, які складати на вимогу трудових колективів:

а) план соціального розвитку колективу;

б) план наукової організації праці;

в) план механізації важких і ручних робіт;

г) план охорони праці жінок;

д) план підготовки підприємства до робіт в осінньо-зимовий період.

Питання охорони праці можуть віддзеркалюватися в інших поточних планах, які підприємства можуть скласти на вимогу трудових колективів.

Важливе значення в системі поточного планування має розробка розділу «Охорона праці» у колективному договорі підприємства. Колективний договір (угода) 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.

3. Оперативне планування – здійснюється для швидкого виправлення виявлених в процесі державного, відомчого і громадського контролю недоліків в стані охорони праці, а також для ліквідації наслідків аварій або стихійного лиха.

Квартальне і місячне планування - для вирішення повсякденних актуальних завдань та усунення виявлених недоліків і вживання заходів для попередження причин нещасних випадків. Здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці в структурних підрозділах і на підприємстві в цілому.

Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі власника підприємства, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів, як додатку до наказу.

Усі плани обов'язково забезпечуються фінансуванням згідно з розробленими кошторисами. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5% від суми реалізованої продукції. Для підприємств, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2% від фонду оплати праці.

Організаційно-методичну роботу щодо складання перспективних, поточних та оперативних планів здійснює служба (спеціаліст) охорони праці.

План локалізації і ліквідації аварійних ситуацій й аварій. Нормативний документ, який містить заздалегідь розроблену систему узгоджених дій, які виконуються працівниками підприємства, аварійно-рятувальними та іншими службами при виявленні загрози чи виникненні аварійних ситуацій і аварій.

Поширюється на потенційно небезпечні підприємства та об'єкти, на яких можливі аварії із залповими викидами вибухо-небезпечних і токсичних продуктів, вибухами й загоряннями (пожежами) в апаратурі,

виробничих приміщеннях і зовнішніх спорудах, які можуть призвести до зруйнування будинків, споруд, технологічного устаткування, ураження людей, негативного впливу на довкілля.

Містить заздалегідь розроблену систему узгоджених дій, які виконуються працівниками підприємства, аварійно-рятувальними та іншими службами при виявленні загрози чи виникненні аварійних ситуацій і аварій. Мета плану – планування дій (взаємодії) персоналу підприємства, спецпідрозділів, населення, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо локалізації і ліквідації аварій та пом'якшення їх наслідків.

ПЛАС ґрунтується:

1. На прогнозуванні сценаріїв виникнення аварій.
2. На постадійному аналізі сценаріїв розвитку аварій і масштабів їх наслідків.
3. На оцінці достатності існуючих заходів, які перешкоджають виникненню і розвитку аварії, а також технічних засобів локалізації аварій.
4. На аналізі дій виробничого персоналу та спеціальних підрозділів щодо локалізації аварійних ситуацій (аварій) на відповідних стадіях їх розвитку.

При розробці ПЛАС потрібно враховувати реальні можливості і ресурси підприємства, накопичений персоналом підприємства і спецпідрозділів досвід дій під час аварійних ситуацій та аварій, для забезпечення уяви щодо потрібних додаткових навичок та ресурсів.

Містить:

1. *Аналітичну частину* - визначаються всі можливі аварійні ситуації і аварії, їх наслідки, сценарії розвитку.

Аварії можуть бути:

- на рівні "А" - аварія в межах одного виробництва (структурний підрозділ);
- на рівні "Б" - аварія з переходом за межі структурного підрозділу і розвитком її в межах підприємства;
- на рівні "В" - аварія з розвитком і переходом за межі території підприємства, з можливістю впливу уражальних чинників на населення, довкілля.

2. *Оперативну частину* - регламентує порядок взаємодії та дій персоналу, спецпідрозділів і населення (при потребі) в умовах аварії. Розробляється для керівництва діями персоналу підприємства, добровільних і спеціалізованих підрозділів з метою запобігання аварійних ситуацій і аварій, запобігання їх поширення на підприємстві і

за його межі; рятування і виводу людей із зони поразки і потенційно небезпечних зон. Оперативна частина розробляється для аварій на рівнях "А" і "Б" і "В". Переглядається через кожні 5 років.

4. Відповідальність та функціональні обов'язки керівника, посадових осіб і фахівців підприємства щодо виконання функцій з охорони праці.

При розгляді структурної схеми СУОП на підприємстві було відзначено, що це багаторівнева система, яка охоплює діяльність всіх ланок системи щодо управління охороною праці на підприємстві. Як було зазначено у попередньому питанні лекції, об'єктом управління в СУОП є діяльність структурних підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, цехах та підприємства в цілому. *В низовій ланці під об'єктом управління розуміють процес формування безпечних і нешкідливих умов праці безпосередньо на робочих місцях.*

Враховуючи головну мету управління охороною праці - створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, покращення виробничого побуту, запобігання травматизму та профзахворювань, діяльність робітників і інженерно-технічного персоналу у цій ланці управління повинна бути спрямована на досягнення максимального рівня продуктивності праці при забезпеченні його безпеки (пріоритету життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства).

Формування безпечних і нешкідливих умов праці безпосередньо на робочих місцях залежить також від працівників, які зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці.

На підприємстві повинні бути відповідні положення, інструкції, кваліфікаційні характеристики інші нормативно-правові акти підприємства щодо визначення функціональних обов'язків робочих і інженерно-технічних працівників структурних підрозділів і функціональних служб.

На рівні ланки управління підприємством під об'єктом управління в СУОП розуміють діяльність структурних підрозділів, функціональних служб, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Роботодавець (суб'єкт управління в СУОП на підприємстві) несе повну відповідальність за створення безпечних і нешкід

ливих умов праці на підприємстві, він зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів.

Суб'єктом управління в СУОП у структурних підрозділах, на виробничих дільницях і в службах підприємства є керівники відповідних структурних підрозділів і служб, разом з посадовими особам та відповідальними несуть відповідальність за планування, фінансування, організацію і впровадження заходів забезпечення безпеки праці на робочих місцях.

Конкретизація службових функцій та обов'язків з охорони праці ланки управління підприємством повинні враховувати специфічні особливості конкретних умов праці структурних підрозділів і служб підприємства та здійснюватися за правилами і інструкціями з охорони праці, правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими нормативно-правовими актами з охорони праці підприємства. Вони повинні відповідати сфері їх діяльності і загальним обов'язкам, узгоджуватися між різними інстанціями і службами на різних рівнях управління.

В основу оцінки роботи в сфері охорони праці посадових осіб і робітників підприємства покладена оцінка якості і повноти виконання ними своїх функціональних обов'язків. Загальним і необхідним при забезпеченні безпеки є компетентність спеціалістів з основної професії, а також знання основ чинної законодавчої бази з охорони праці, технології, організації, управління й економіки виробництва.

З метою систематизації роботи з охорони праці бажаним є розроблення алгоритму управління цією діяльністю на підприємствах. *Користуючись алгоритмом, керівник підприємства (підрозділу, служби охорони праці) послідовно перевіряє виконання завдань і функцій управління охороною праці. Це дає можливість системно та комплексно вирішувати всі питання охорони праці, підвищувати її ефективність, зменшувати виробничий ризик.*

Організація та координація робіт у галузі охорони праці має передбачати формування органів управління охороною праці, встановлення обов'язків та порядку взаємодії осіб, які беруть участь в управлінні, а також прийнятті і реалізації управлінських рішень. Особам, які входять до органів управління охороною праці на підприємстві слід знати обов'язки та права щодо питань охорони праці.

Згідно зі статтею № 17 Закону України «Про охорону праці», власник зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

З цією метою власник забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують функціонування системи охорони праці, призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці. Затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій.

Розробляє за участі профспілок і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід та прогресивні досягнення з охорони праці.

Організовує проведення атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці, лабораторних досліджень умов праці в порядку і строки, що встановлюються законодавством; вживає за їх підсумками заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів. Забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань і виконання профілактичних заходів визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин. Вживає термінові заходи для допомоги потерпілим.

Розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці.

Здійснює постійний контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог щодо охорони праці. Організує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці.

В разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, роботодавець зобов'язаний вжити заходів, що забезпечать безпеку працівників. У разі виникнення на підприємстві надзвичайних ситуацій і нещасних випадків, керівник зобов'язаний вжити термінових заходів для допомоги потерпілим, залучити при необхідності професійні аварійно-рятувальні формування.

Керівник підприємства (через колективний договір, угоду, трудовий договір) забезпечує працівникам соціальні гарантії у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, комплексні заходи з досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям.

За рахунок підприємства роботодавець зобов'язаний організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників:

- зайнятих на важких роботах;
- роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці, або роботах, де є потреба у професійному доборі;
- щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року;
- позачергового медичного огляду за своєю ініціативою або на прохання працівника, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.

Власник має право притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності і зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Власник повинен проводити розслідування (за участю представника профспілкової організації, членом якої є потерпілий; органів державного нагляду; управління охороною праці) та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Керівник підприємства зобов'язаний надавати інформацію та звітність про стан охорони праці, інформувати працівників про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Відносини працівника і роботодавця в основному регулюються колективним та трудовим договорами. Але вони не охоплюють всі організаційно-правові питання, у тому числі і з питань виконання обов'язків з охорони праці. Тому ці моменти мають бути викладені у посадовій інструкції.

Статтею № 29 Кодексу законів про працю визначено, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, робочою інструкцією і кваліфікаційною характеристикою.

Конкретний перелік робочих обов'язків визначається робочими інструкціями працівників, де враховуються конкретні завдання та обов'язки, права, відповідальність робітників та особливості штатного розпису підприємства. Інструкції повинні відображати повний перелік завдань та обов'язків, відповідальності, у разі потреби мати необхідні пояснення, а всі терміни - чіткі визначення.

У зв'язку з тим, що окремі кваліфікаційні характеристики робітників містять тільки основні або типові завдання та обов'язки, роботодавець може доповнювати робочі інструкції видами робіт, які входять до складу технологічних карт, інструкцій, інших нормативних документів та визначені трудовим договором за умови додержання правил охорони праці, санітарних норм і вимог безпеки виконання робіт.

Обов'язки працівника підприємства визначені у Законі України «Про охорону праці» стаття № 18. Найголовнішим обов'язком працівника є неухильне дотримання вимог законодавчих та нормативних актів з охорони праці за своїм фахом, правила поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту що є запорукою предметної діяльності без травм і аварій та будь-якого ушкодження здоров'я.

Працівник зобов'язаний додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором, іншими документами) та правилами внутрішнього трудового

розпорядку підприємства. Співробітничати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці. Особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу. Повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу. Проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

До посадових інструкцій може бути внесено зміни, доповнення лише на підставі наказу керівника підприємства, установи, організації за згодою працівника. Наказ про внесення змін, доповнень до посадової інструкції видається в разі перерозподілу обов'язків між працівниками у зв'язку зі скороченням чисельності, раціональним розподілом праці.

До фахівців підприємства які організують та координують роботу з охорони праці на підприємстві та в підрозділах відносять заступників керівника підприємства, керівників структурних підрозділів, майстрів та виконуючих обов'язки майстрів, а також інших керівників та фахівців, що мають у своєму підпорядкуванні яких-небудь працівників. Саме вони несуть персональну відповідальність за стан охорони праці в своїх підрозділах (дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну), а не фахівці з охорони праці. Вони зобов'язані знати і дотримуватися законодавства з охорони праці та вимагати цього від своїх підлеглих.

Їх обов'язки з охорони праці не визначені в якомусь одному конкретному нормативно-правовому акті, але, спираючись на цілий ряд актів, можна сказати, що в межах своїх повноважень вони зобов'язані забезпечити:

1. Безпеку працівників при експлуатації будівель, споруд, виробничого обладнання, машин, механізмів, інструментів, при здійсненні ними технологічних процесів.

2. Прийняття невідкладних заходів щодо запобігання травмонезбезпечних або аварійних ситуацій (у тому числі з призупиненням роботи відповідного обладнання), щодо збереження життя і здоров'я працівників при виникненні таких ситуацій, з надання постраждалим першої допомоги.

3. Відповідні вимогам охорони праці умови праці на кожному робочому місці виробничих і допоміжних приміщень; контроль за концентрацією шкідливих речовин у повітрі робочої зони та шкідливими і небезпечними виробничими факторами виробничого середовища.

4. Наявність нормативних правових актів, що містять вимоги з охорони праці відповідно до специфіки діяльності, локальних актів організації (накази, розпорядження, колективний договір, угоди з охорони праці та ін.), ознайомлення працівників з їхніми вимогами; постійний контроль за їх виконанням.

5. Розробку, погодження в установленому порядку та затвердження у керівника підприємства інструкцій з охорони праці для працівників, їх своєчасний перегляд, доведення до відома працівників під розпис.

6. Підготовку пропозицій щодо поліпшення стану охорони праці для включення їх до колективного договору, в плани заходів з охорони праці та контроль за правильним витрачанням виділених на це коштів.

7. Проведення інструктажів з охорони праці та стажування на робочому місці і перевірки знання вимог охорони праці; навчання працівників безпечним методам і прийомам виконання робіт, надання першої допомоги потерпілим на виробництві.

8. Інформування працівників про умови та охорону праці на робочих місцях, про ризик ушкодження здоров'я, про належних їм компенсації і засоби індивідуального захисту (ЗІЗ).

9. Надання необхідних компенсацій працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і (або) небезпечними, особливими умовами праці (скорочений робочий день і робочий тиждень, додаткову відпустку, підвищена оплата праці, видача молока за встановленими нормами або лікувально -профілактичного харчування).

10. Придбання та видачу за рахунок коштів підприємства відповідно до типових галузевих норм сертифікованих спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ, змиваючих та знешкоджуючих засобів працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, на роботах, виконуваних в особливих температурних умовах або пов'язаних із забрудненням, а також контроль за застосуванням і правильним використанням працівниками засобів індивідуального та колективного захисту.

11. Розслідування і облік в установленому порядку нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що сталися у підрозділі.

12. Виконання розпоряджень вищих посадових осіб підприємства з питань охорони праці; виконання у встановлені терміни приписів посадових осіб органів державного нагляду і контролю, приписів спеціаліста з охорони праці підприємства.

13. Призначення у межах своїх повноважень відповідальних за безпечне проведення робіт та експлуатацію небезпечного обладнання; за

навчання та набуття практичних навичок безпечних способів роботи в період проходження стажування з новоприйнятими працівниками та інших у відповідності з нормативними документами.

14. Проведення медичних оглядів та обов'язкових оглядів працівників.

15. Підготовку необхідних документів з питань охорони праці.

Завдання на самопідготовку:

1. Назвіть фактори які мають значення у роботі підприємств з охорони праці.

2. Забезпечення функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

3. Головна мета та завдання системи управління охороною праці на підприємстві.

4. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці.

5. Ефективність функціонування системи управління охороною праці.

6. Створення системи управління охороною праці суб'єктом господарювання.

7. Алгоритм впровадження та організація взаємодії ланок та елементів системи управління охороною праці на підприємстві.

8. Положення про систему управління охороною праці.

9. Стандарт ДСТУ ОHSAS 18001 щодо методології побудови системи управління охороною праці.

10. Суть методології «Плануй-Виконуй-Перевіряй-Дій».

11. Визначення політики підприємства у сфері охорони праці.

12. Розробка плану організаційно-технічних заходів з охорони праці на підприємстві.

13. Загальні поняття про планування заходів з охорони праці.

14. Передплановий аналіз ефективності функціонування системи управління охороною праці підприємства.

15. Довгострокове (перспективне) планування робіт з охорони праці на підприємстві.

16. Поточне (річне) планування робіт з охорони праці на підприємстві.

17. Оперативне планування робіт з охорони праці на підприємстві.

18. План локалізації і ліквідації аварійних ситуацій й аварій.

19. Відповідальність та функціональні обов'язки керівника підприємства щодо виконання функцій з охорони праці.

20. Відповідальність та функціональні обов'язки посадових осіб і фахівців підприємства щодо виконання функцій з охорони праці.

21. Відповідальність та функціональні обов'язки працівників підприємства щодо виконання функцій з охорони праці.

Тести для самоконтролю:

1. Хто повинен забезпечити функціонування системи управління охороною праці на підприємстві?

1. Територіальний орган Держпраці.
2. Керівник підприємства.
3. Керівник служби охорони праці підприємства.
4. Комісія з питань охорони праці професійної спілки підприємства.
5. Координаційна рада за участі вищого керівництва, представників служби охорони праці, профспілок або осіб, уповноважених найманими працівниками підприємства.

2. Що не передбачає алгоритм дій щодо процесу управління охороною праці на підприємстві?

1. Діагностику стану системи прогнозування виробничого ризику й можливих наслідків.
2. Організацію виконання.
3. Контроль за виконанням, процесом виробництва і діями персоналу діагностики.
4. Накопичення нормативно-правових актів з охорони праці.

3. Які дії фахівців підприємства відносять до планувальних у відомій методології стандарту ДСТУ OHSAS 18001 «Плануй-Виконуй-Перевірй-Дій»?

1. Запроваджуй процеси.
2. Виконуй моніторинг і вимірної процеси, враховуючи політику у сфері охорони праці, цілі, завдання, правові та інші вимоги, а також звітуй про результати.
3. Установлюй цілі та визначай процеси, необхідні для отримання результатів, що відповідають політиці підприємства у сфері охорони праці.
4. Вживай заходів для постійного покращення показників у сфері охорони праці.

4. Ймовірне визначення перебігу дальших подій, це:

1. Планування.
2. Прогнозування.
3. Управління.
4. Координація.
5. Забезпечення.

5. Яка особа підприємства визначає фінансове забезпечення комплексних заходів, які спрямовані на доведення умов охорони праці до вимог нормативно-правових актів?

1. Головний бухгалтер підприємства.
2. Роботодавець.
3. Керівник служби охорони праці підприємства.
4. Керівник системи управління охороною праці підприємства.

6. До якого виду планування відносять плани підприємства розроблені строком на 5 років?

1. Оперативне планування.
2. Поточне планування.
3. Перспективне планування.

7. Розробка розділу «Охорона праці» у колективному договорі підприємства відноситься до:

1. Оперативного виду планування.
2. Поточного виду планування.
3. Перспективного виду планування.

8. Хто на підприємстві несе персональну відповідальність (дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну) за стан охорони праці в підрозділах підприємства?

1. Керівник підприємства.
2. Фахівці з охорони праці підприємства.
3. Фахівці підприємства.
4. Керівник системи управління охороною праці підприємства.

9. Що створюється на підприємстві для розробки і впровадження системи управління охороною праці?

1. Служба охорони праці.
2. Рада керівників структурних підрозділів.
3. Договір за участі вищого керівництва, представників служби охорони праці, профспілок.
4. Координаційна рада.

10. Що не передбачено в основних підставах для прийняття рішення про необхідність впровадження системи управління охороною праці на підприємстві?

1. Вимоги чинного Законодавства України.
2. Виробнича необхідність.
3. Досягнення взятих роботодавцем зобов'язань, поставлених завдань і мети.
4. Необхідність поступового впровадження в практику діяльності підприємства вимог системи міжнародних стандартів.
5. Аналіз показників щодо спроможності виконати всі вимоги діючих нормативних актів з охорони праці.

11. Які дії фахівців підприємства відносять до виконувальних у відомій методології стандарту ДСТУ ОHSAS 18001 «Плануй-Виконуй-Перевіряй-Дій»?

1. Запроваджуй процеси.
2. Виконуй моніторинг і вимірної процеси, враховуючи політику у сфері охорони праці, цілі, завдання, правові та інші вимоги, а також звітуй про результати.
3. Установлюй цілі та визначай процеси, необхідні для отримання результатів, що відповідають політиці підприємства у сфері охорони праці.
4. Вживай заходів для постійного покращення показників у сфері охорони праці.

12. Який орган системи управління охороною праці вирішує питання удосконалення і розвитку законодавчої бази охорони праці, пов'язаних зі станом соціальних питань тих хто працює?

1. Міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади.
2. Комітет по нагляду за охороною праці України.
3. Кабінет Міністрів України.
4. Верховна Рада України.

13. Коли вивчається ефективність функціонування існуючої системи управління охороною праці на підприємстві?

1. Під час формування системи охорони праці.
2. Під час передпланового аналізу.
3. Під час здійснення функцій системи охорони праці.
4. Під час перспективного планування.

14. До якого виду планування відносять план соціального розвитку колективу підприємства?

1. Оперативного планування.
2. Поточного планування.
3. Перспективного планування.

15. В основу оцінки роботи в сфері охорони праці посадових осіб і робітників підприємства покладена:

1. Немоżliвість впливу уражальних чинників на робітників підприємства.
2. Накопичення персоналом підприємства досвіду дій під час аварійних ситуацій та аварій.
3. Оцінка якості і повноти виконання ними своїх функціональних обов'язків.
4. Приведення обладнання, машин і механізмів у відповідність до вимог стандартів.
5. Правильної відповіді немає.

16. Що не входить до функцій управління охороною праці на підприємстві?

1. Економічна заінтересованість керівника в одержанні максимального прибутку, зменшенні витрат на штрафні санкції, відшкодування шкоди потерпілим.
2. Прогнозування і планування робіт з охорони праці.
3. Оперативне керівництво і координація.
4. Контроль, облік, аналіз роботи з охорони праці.

17. Об'єктом управління в системі управління охороною праці на підприємстві є:

1. Територіальний орган Держпраці.
2. Керівник підприємства.
3. Керівник служби охорони праці підприємства.
4. Діяльність структурних підрозділів та служб підприємства по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, та підприємства в цілому.
5. Координаційна рада за участі вищого керівництва, представників служби охорони праці, профспілок або осіб, уповноважених найманими працівниками підприємства.

18. Процес обґрунтування рішень і розподілу ресурсів для їх реалізації, це:

1. Планування.
2. Прогнозування.
3. Управління.
4. Координація.
5. Забезпечення.

19. До якого виду планування відносять плани підприємства розроблені строком на 2 роки?

1. Оперативне планування.
2. Поточне планування.
3. Перспективне планування.

20. Суб'єктом управління в системі управління охороною праці в структурних підрозділах, на виробничих дільницях і в службах підприємства є:

1. Керівник підприємства.
2. Керівник юридичної служби підприємства.
3. Керівники відповідних структурних підрозділів і служб.
4. Керівник служби охорони праці підприємства.
5. Керівник системи управління охороною праці підприємства.

21. Організаційно-методичну роботу щодо складання оперативних планів підприємства здійснює:

1. Керівник підприємства.
2. Заступник керівника підприємства в обов'язки якого входить контроль за охороною праці на підприємстві.
3. Голова комісії з питань охорони праці профспілкової організації підприємства.
4. Служба (спеціаліст) охорони праці підприємства.
5. Керівник системи управління охороною праці підприємства.

Інформаційні джерела

1. Охорона праці в галузі та цивільний захист [Електронний ресурс] : навчальний посібник / В. М. Курепін, К. М. Горбунова, В. М. Курепін [та ін.]. Миколаїв : МНАУ, 2020. 266 с.
2. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці», наказ Держгірпромнагляду № 35 від 7 лютого 2008 року.
3. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 «Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги»).
4. Радіонов М. О., Марченко Д. Д., Курепін В. М. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства // Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2019. Вип. 1 (101). С. 111-117. - DOI: 10.31521/2313-092X/2019-1(101)-16.
5. Курепін В. М. Розвиток аграрного сектору економіки України через забезпечення безпеки на виробництві // Соціально-економічна політика та адміністрування у сфері регіонального розвитку України : збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції, 3-5 квітня 2019 р. Миколаїв : МНАУ, 2019. С. 109-112. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/5791>.
6. 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>.
7. Курепін В. М., Курепін В. М. Актуальні питання охорони праці в енергетичній галузі України // Сучасні проблеми землеробської механіки : матеріали міжнародної наукової конференції, присвяченої 119-й річниці з дня народження академіка Петра Мефодійовича Василенка, м. Миколаїв, 17-19 жовтня 2019 р. Миколаїв : МНАУ, 2019. С. 199-201. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6409>.
8. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління розвитком персоналу та його конкурентноспроможністю // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 104-107. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10509>.
9. Курепін В. М., Комісаренко К. М. Підвищення електробезпеки працівників на основі чисельного моделювання стаціонарних задач енергетичного устаткування // Перспективна техніка і технології – 2019 : матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, аспірантів і студентів, м. Миколаїв, 27 вересня 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. С. 128-131. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6406>.
10. 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>.
11. Курепін В. М., Курепін Д. В. Стратегічні підходи щодо забезпечення активізації виробничої діяльності та охорони праці при вирощуванні високоякісного зерна зернових культур // Актуальні проблеми землеробської галузі та шляхи їх вирішення : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 4-6 грудня 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. С. 94-97. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6403>.

12. 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>.
13. Курепін В. М., Курепін Д. В. Державне управління у сфері цивільного захисту та безпеки життєдіяльності в умовах реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади. Modern Economics. 2020. № 19(2020). С. 94-100. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-16).
14. Курепін В. М. Систематизація ризиків та загроз кадровій безпеці підприємств / В'ячеслав Миколайович Курепін // Український журнал прикладної економіки. 2020. Том 5, № 4. С. 170-176. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2020-4-19>.
15. Іваненко В. С. Управління економічними та соціальними питаннями у сфері охорони праці на підприємствах аграрного профілю // Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Мукачево, 6-7 квітня 2022 р. Мукачево : МДУ, 2022. С. 105-108. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11482>.
16. Курепін В. М. Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу // Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-ча заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року. Харків : Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020. С. 154-158. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8183>.
17. Блащук В. В. Деякі умови побудови системи управління охороною праці // Актуальні проблеми трудових відносин під час воєнного стану : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 27 квітня 2022 року. Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 18-21. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11723>.

18. В. М. Курепін. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // *Modern Economics*. 2020. № 24. С. 94-99. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-15](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-15).
19. Годулян С. С. Алгоритм запровадження системи управління охороною праці та ризиками на підприємстві // *Актуальні проблеми трудових відносин під час воєнного стану : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 27 квітня 2022 року*. Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 9-12. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11725>.
20. 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>.
21. Іваненко В. С. Фактори дотримання кадрової безпеки на підприємствах аграрного профілю // *Економіко-правові дискусії : матеріали III міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р.* Кропивницький : ЛА НАУ, 2022. С. 71-74. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11709>.
22. 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).
23. Лотарева Д. В. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці на підприємстві // *Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Усеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р.* Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 86-90. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12475>.
24. Курепін В.М. Особливості виконання функцій з охорони праці посадовими особами підприємств // *Актуальні проблеми трудових відносин під час воєнного стану : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 27 квітня 2022 ро*

- ку. Миколаїв : МНАУ, 2022. С. 32-34.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11730>.
25. Рибачек Є. С. Статус служби охорони праці на малих і середніх сільськогосподарських підприємствах // 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. 46-49.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12081>.
26. Курепін В. М. Використання ризик орієнтованого підходу у системі управління охороною праці на підприємстві // Економіко-правові дискусії : матеріали III міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2022. С. 135-138.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11711>.
27. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління професійними ризиками на вітчизняних підприємствах // Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів, м. Львів, 12 травня 2022 р. Львів : ЛДУ БЖД, 2022. С. 97-99.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11713>.
28. Блащук В. В., Курепін В. М. Запобігання виробничим ризикам заснованих на принципах усунення небезпек // Охорона праці: освіта і практика. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції викладачів та фахівців-практиків, м. Львів, 12 травня 2022 р. Львів : ЛДУ БЖД, 2022. С. 106-107.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11716>.
29. Курепін В. М. Особливості побудови систем та механізмів управління кадровою безпекою на аграрних підприємствах. *Modern Economics*. 2022. № 32(2022). С. 54-61. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V32\(2022\)-07](https://doi.org/10.31521/modecon.V32(2022)-07).
30. Курепін В. М. Система організації безпеки та гігієни праці в Україні // Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Усеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 74-78.
URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12473>.
31. Курепін В. М. Основи охорони праці : навчальний посібник для студентів закладів вищої освіти аграрної галузі. Миколаїв : МНАУ, 2022.

URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12462>.

32. Охорона праці в галузі : навчальний посібник / В. М. Курепін, Д. Д. Марченко, Д. В. Курепін. Миколаїв : МНАУ, 2023. 586 с.

URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/13157>

Навчальне видання

Охорона праці в галузі

Змістовий модуль № 2.

«Управління охороною праці на підприємствах АПК»

Тема № 3.

«Алгоритм запровадження системи управління охороною праці та ризиками на підприємстві»

Укладач:

Курепін Вячеслав Миколайович

Відповідальний за випуск: Д. Д. Марченко

Технічний редактор: В. С. Іваненко

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 16,2

Тираж 100 прим. Зам. № __

Надруковано у видавничому відділі

Миколаївського національного аграрного університету

54020, м. Миколаїв, вул. Георгія Гонгадзе, 9

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4490 від 20.02.2013 р.