

+НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРВСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Навчально- науковий інститут будівництва та архітектури

(повна назва навчально-наукового інституту)

Кафедра безпеки життєдіяльності та охорони праці

(повна назва випускової кафедри)

Пояснювальна записка
до кваліфікаційної роботи (проекту)

магістра

(освітній ступінь)

На тему: **«Удосконалення системи управління охороною праці на
Державному підприємстві «Інформаційно- обчислювальний центр
Мінсоцполітики України»**

Виконав: студент 6 курсу, групи ЦБ-61
спеціальності
263« Цивільна безпека» (Охорона праці)
(шифр і назва спеціальності)

Пінаєва Л.А.

(прізвище та ініціали студента)

Керівник **Філіпчук В.Л.**
(прізвище та ініціали)

Рецензент **Кухнюк О.М.**
(прізвище та ініціали)

Рівне 2023

Перелік умовних скорочень

ІТ- інформаційні технології

СУОП- система управління охорони праці

КЗпП- Кодекс законів про праці

ПТЕЕС- Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів

ВТД- візуально дисплейний термінал

ЕОМ- цифрова електронно- обчислювальна машина

ПЕОМ- персональна електронно- обчислювальна машина

ПК- персональні комп'ютери

ЗІЗ- засоби індивідуального захисту.

Зміст

ВСТУП	3
1.ХАРАКТЕРИСТИКА ТА СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	6
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1.....	12
2.СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ДП «ІНФОРМАЦІЙНО_ОБЧИСЛЮВАЛЬНИЙ ЦЕНТР МІНСОЦПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	13
2.1. НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ	13
2.2. ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	18
2.3. ДОКУМЕНТАЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ДП «ІОЦ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ»	22
2.4. ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ІНСТРУКТАЖІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	27
2.5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБІТ З ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ	29
2.6. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ	35
2.7. ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	38
2.8. ОРГАНІЗАЦІЯ УМОВ ПРАЦІ ІТ-ФАХІВЦЯ ТА ЇХ ОЦІНКА.....	40
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2.....	54
3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ДП «ІНФОРМАЦІЙНО-ОБЧИСЛЮВАЛЬНИЙ ЦЕНТР МІНСОЦІКИ ПОЛІТИКИ»	55
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	67
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	70

ВСТУП

Актуальність дослідження.

Сьогодні важко уявити будь яку галузь економіки України чи підприємство без інформаційної технології, яка є ваговою частиною системи управління підприємством та інструментальними засобами для підвищення його конкурентоспроможності. Вони забезпечуються системою методів, процесів та способів використання обчислювальної техніки й систем зв'язку для створення, збору, передачі, пошуку, оброблення та поширення інформації.

Одним із напрямів державної інформаційної політики, визначених Законом України від 02.10.1992 р. № 2657-ХІІ «Про інформацію», є створення інформаційних систем і мереж інформації та забезпечення інформаційної безпеки.[11]

Спеціалісти, які працюють у сфері ІТ, вирішують функції та завдання організації й координації робіт зі збору, отримання, накопичення, зберігання, обробки, аналізу та передачі інформації (графічної, текстової, цифрової, аудіо- й відеоінформації) з використанням засобів обчислювальної техніки. Така техніка забезпечує високу швидкість обробки даних, швидкий пошук інформації, розосереджених даних та доступ до джерел інформації незалежно від місця їх розташування.

Фахівців, які мають справу з використанням комп'ютерів і програмного забезпечення для зберігання, перетворення, захисту, обробки, передачі й отримання інформації, зараховують до категорії ІТ-фахівців. ІТ залежить від технічного, програмного, інформаційного, методичного та організаційного забезпечення. Зі свого боку програмне забезпечення реалізує функції накопичення, обробки, аналізу, зберігання, інтерфейсу з комп'ютером.

Вивчення нових технологій ІТ-індустрії, що тільки-но увійшли у сучасне виробництво програмного забезпечення та принципів роботи із ними з метою поліпшення умов праці є актуальним і має значення для вдосконалення системи управління охороною праці. Приймаючи до уваги, що цей напрям є новітнім, а його окремі напрями ще недостатньо розроблені та висвітлені тема даного

наукового дослідження вимагає детального з'ясування. Саме тому це питання вимагає детального з'ясування, а також оцінці можливих професійних ризиків при взаємодії з сучасним комп'ютерним обладнанням.

На перший погляд, працівники сфери інформаційних технологій не схильні до ніяких виробничих ризиків, але сучасний розвиток науки та техніки привносить принципові нововведення у сфери матеріального виробництва, докорінно змінюючи знаряддя та предмети праці, технологію, методи обробки інформації. Разом з тим, захопившись вдосконаленням засобів праці їх творці залишили поза увагою проблеми людини в рамках своєрідної технічної та комп'ютерної революції. З широким впровадженням автоматизації та комп'ютеризації виникла потреба врахування психологічних можливостей людини, таких як швидкість реакції, особливості пам'яті та уваги, емоційний стан та ін. Поява операторської діяльності призвела до суттєвих змін у фаховій структурі праці. Зменшились фізична важкість праці, ризик виробничого травматизму, однак разом з тим, на працюючу людину посилюється вплив нових, раніше не відомих чи мало вивчених різних несприятливих виробничих та психоемоційних чинників, серед яких особливо важливими є фактори психофізіологічні фактори.

Праця людини, що відбувається в умовах надмірного нервово-емоційного навантаження, довготривалих статичних перевантажень, обмеженої рухової активності призводить до різноманітних відхилень у стані здоров'я, зокрема до перевтоми, зниження фізичної та розумової працездатності, неврозів, захворювань серцево-судинної системи тощо.

Мета дослідження: проаналізувати систему управління охороною праці на Державному підприємстві «Інформаційно-обчислювальний центр Мінсоцполітики України» та розробити заходи щодо покращення її стану.

Для її реалізації була зібрана та проаналізована сучасна вітчизняна та зарубіжна література, вивчений характер та вплив окремих факторів при роботі з комп'ютерною технікою, встановлена їх роль у діяльності працюючих і на цій основі розроблені відповідні заходи щодо вдосконалення умов праці.

Реалізація поставленої мети передбачала виконання таких завдань:

- 1) Проаналізувати діяльність підприємства ДП «ІОЦ Мінсоцполітики України»(далі- Підприємство);
- 2) Провести аналіз ефективності функціонування системи управління охороною праці (далі-СУОП) на підприємстві та умови праці працівників;
- 3) Розробити рекомендації щодо СУОП праці на підприємстві;
- 4) Оцінити вплив «людського фактору» в СУОП на підприємстві;
- 5) Визначити пріоритетні напрямки удосконалення СУОП;
- 6) Підготувати візуалізацію системи автоматизованого оперативного контролю умов праці на робочих місцях і управління санітарно-гігієнічними параметрами виробничого середовища.

Об’єкт дослідження – управління системою охорони праці на підприємстві.

Предмет дослідження – параметри та чинники що впливають на систему управління охороною праці на підприємстві.

Методи дослідження. Для розв’язання поставлених завдань у роботі були використані методи теоретичного дослідження: аналіз, порівняння, класифікація, узагальнення; та спостереження.

Наукова новизна роботи полягає в аналізі організації роботи служби охорони праці та розробки напрямків її покращення на підприємствах інформаційно- обчислювального профілю міністерства соціальної політики на прикладі ДП «Інформаційно- обчислювальний центр» Мінсоцполітики України.

Практичне значення роботи полягає у розробці заходів щодо удосконалення системи управління охороною праці на Державному підприємстві «Інформаційно-обчислювальний центр», які передані керівництву підприємства.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, рисунків, списку використаних джерел, що налічує 29 найменувань.

1.ХАРАКТЕРИСТИКА ТА СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Характеристика діяльності підприємства

Організаційна форма: Державне підприємство «Інформаційно-обчислювальний центр Мінсоцполітики України». Підприємство засноване на державній власності. Майно підприємства є державною власністю та закріплюється за ним на праві господарського відання.

Компанія займається постачанням комплексних програмних рішень для підтримки інфраструктури соціальної сфери для забезпечення реалізації державної політики соціального захисту населення.

Відповідно до Статуту підприємство є державним підприємством, яке здійснює господарську (комерційну) діяльність, яка полягає у розробці та впровадженні прикладних програмних продуктів, наданні послуг з оброблення даних із застосуванням прикладного програмного забезпечення та ін.

Саме програмні архітектори, інженери, конструктори та організації соціального захисту покликані покращити наш світ і якість життя, тому ***місія компанії*** полягає в тому, щоб підвищити ефективність державних проектів та програм, що вводяться та експлуатуються в сфері соціального захисту. Цілі підприємства показано на рис.1.

Місія – забезпечення працездатності і підвищення ефективності державних проєктів та програм, що вводяться та експлуатуються в сфері соціального захисту. Підтримка фахівців соціальної сфери, сприяючи професійному зростанню тих, хто присвятив себе цій важливій справі.

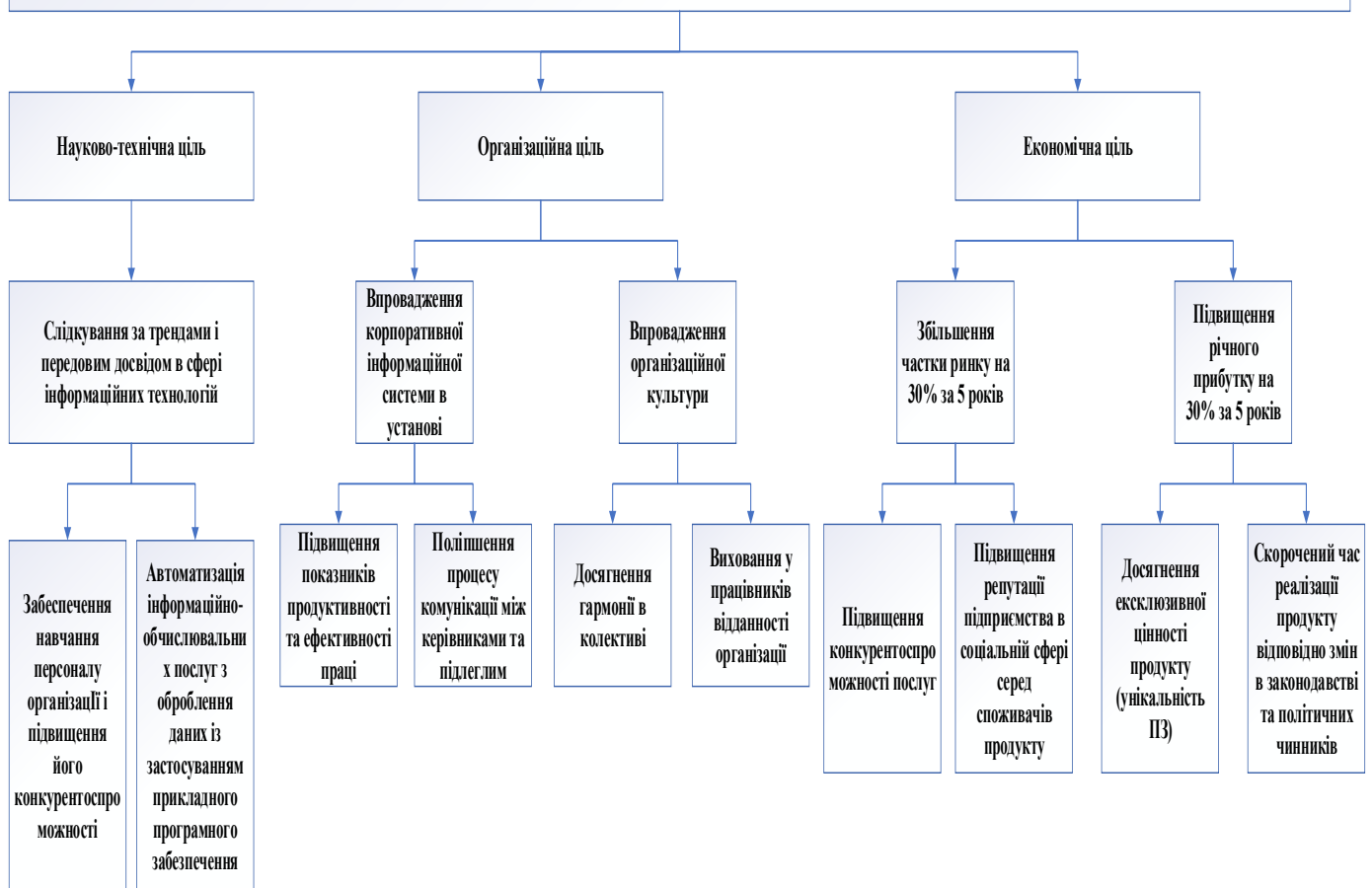


Рис.1 Цілі підприємства

Компанія підтримує фахівців соціальної сфери, допомагаючи їм освоювати інформаційні технології, організовуючи навчання та освоєння передового досвіду, налагоджуючи глобальну співпрацю, а також сприяючи професійному зростанню тих, хто присвятив себе цій важливій справі.

Продукція та послуги: Створення, впровадження та супроводження прикладного програмного забезпечення та інформаційних технологій, діяльність яких супроводжує роботу сфери соціальної політики держави.

Надання інформаційно-обчислювальних послуг з обробки інформації операторів соціальної сфери.

Надання консультаційних послуг з питань інформатизації.

Технічна підтримка інфраструктури. Надання послуг з установа операційного і мережевого програмного забезпечення, створення та експлуатації інформаційно-обчислювальних мереж різної конфігурації, систем електронного зв'язку.

Доопрацювання відповідно до поточних змін законодавства.

КВЕД

95.11 - Ремонт комп'ютерів і периферійного устаткування

62.01 - Комп'ютерне програмування

62.02 - Консультування з питань інформатизації

62.09 - Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем

63.11 - Оброблення даних, розміщення інформації на веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність (основний)

Підприємство належить до сфери управління Міністерства соціальної політики України (далі-Уповноважений орган управління). Підприємство в своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, іншими нормативно-правовими актами, а також наказами Уповноваженого органу управління і Статутом підприємства .

Підприємство діє на принципах підприємництва і має право укладати угоди, набувати майнових і особистих немайнових прав. Підприємство укладає договори з постачальниками і споживачами продукції та надавачами робіт/послуг. Матрицю стейкхолдерів показано на рис.2.

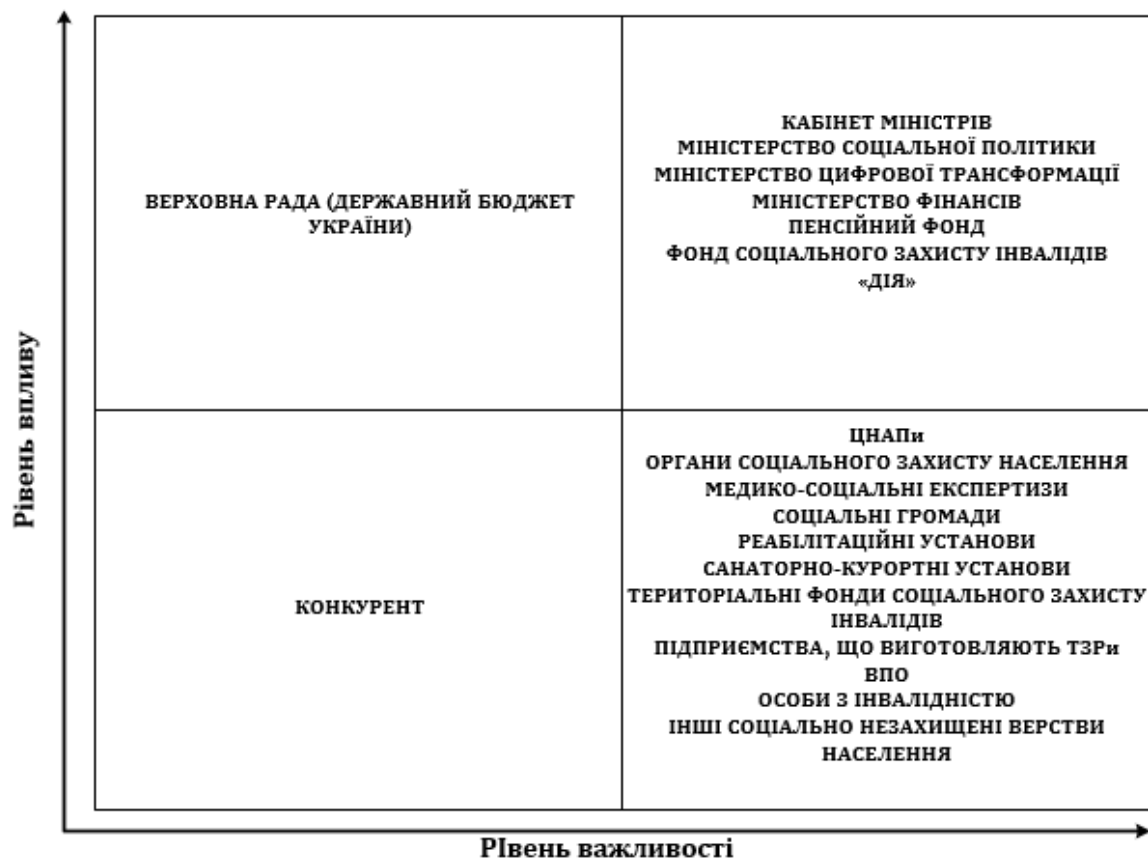


Рис.2. Матриця стейкхолдерів

Підприємство планує свою діяльність за погодженням з Уповноваженим органом управління і визначає перспективи свого розвитку виходячи з попиту на продукцію, що виробляється, роботи, послуги.

Підприємство реалізовує свою продукцію, залишки від виробництва, надає послуги за цінами, що формуються відповідно до умов економічної діяльності.

Підприємство має право звертатися у порядку, передбаченому законодавством, до центральних і місцевих органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також підприємств та організацій незалежно від форм власності та підпорядкування для отримання інформації та матеріалів, необхідних для виконання визначених для Підприємства завдань.

Підприємство має право укласти господарські угоди з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та підпорядкування, а також фізичними особами відповідно до законодавства.

Підприємство має право здійснювати співробітництво з іноземними організаціями відповідно до законодавства.

Підприємство має право залучати підприємства, установи, організації для реалізації своїх статутних завдань у порядку, визначеному законодавством.

Директор Підприємства, його заступники та керівники структурних підрозділів є офіційними представниками Підприємства, діють у межах своїх повноважень та представляють інтереси Підприємства в органах державної влади, установах та організаціях, а також у взаємовідносинах з організаціями та фізичними особами, у тому числі іноземними суб'єктами господарської діяльності.

Свої новини Підприємство публікує на сайті за адресою <https://www.ioc.gov.ua/news>.

Підприємство не надає громадянам та юридичним особам консультаційних послуг щодо порядку роботи та результати обробки персональних даних в розробленому Підприємством програмному забезпеченні що так чи інакше пов'язане із персональними даними або інформацією із обмеженим доступом.

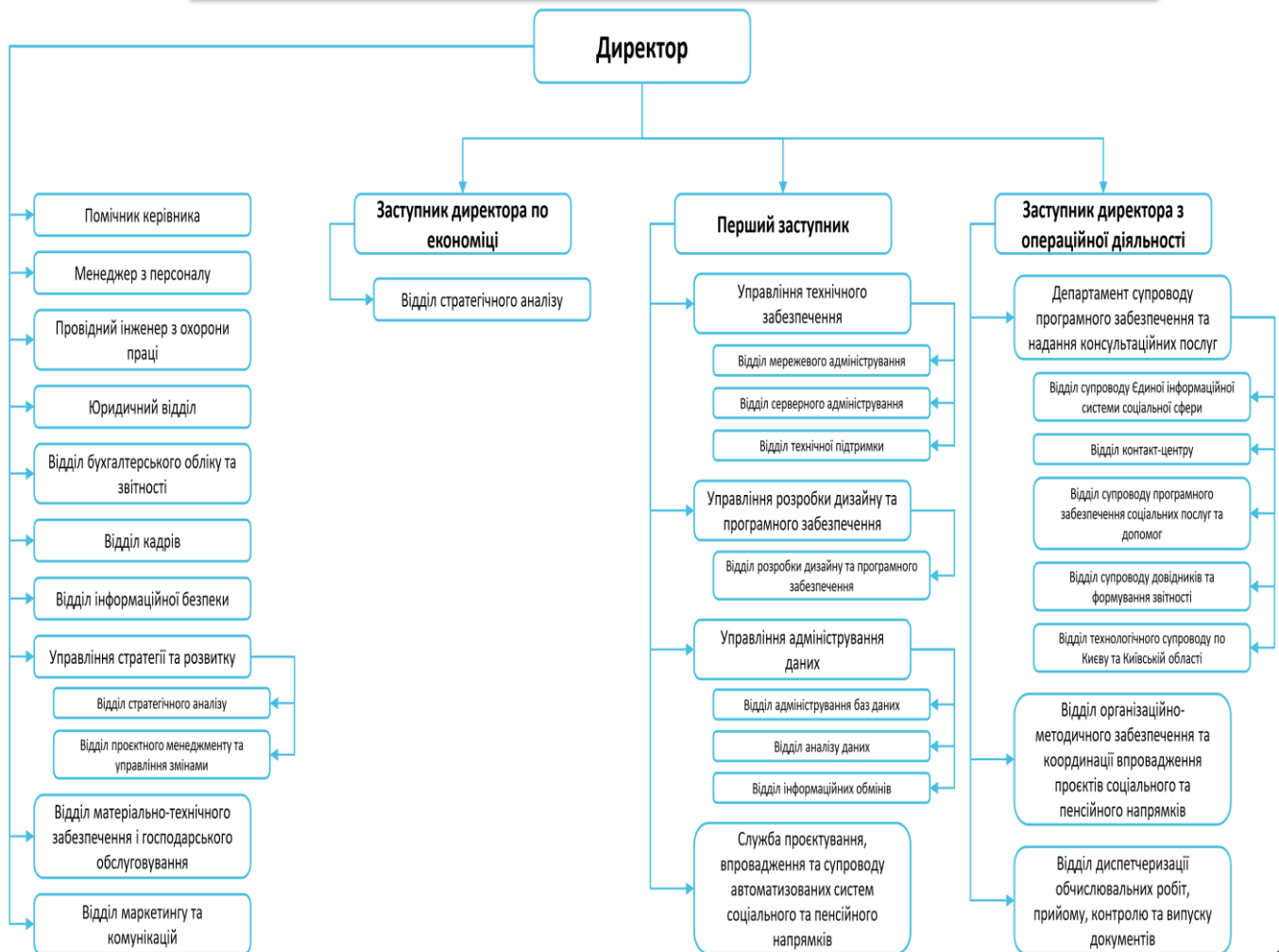
Підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Організаційну структуру підприємства показано на рис.3.

Функції, права та обов'язки структурних підрозділів Підприємства визначаються положенням про них, які затверджуються директором Підприємства.

Директор Підприємства, його заступники та керівники підрозділів у межах своїх повноважень здійснюють оперативне керування Підприємством та його підрозділами.

Нова організаційна структура ДП ІОЦ

з 08.12.2023



1

Рис.3. Організаційна структура підприємства

Для вирішення поставлених цілей ДП Інформаційно-обчислювальний центр використовує екрановані пристрої, серверне приміщення, резервне джерело електропостачання (далі-дизель-генератор).

На підприємстві важливо організувати безпечну експлуатацію вищезазначеного обладнання. Як це зробити,- читайте в другому розділі магістерської роботи.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1

Підприємство проводить господарську діяльність (комерційну), яка полягає в розробці та впровадженню прикладних програмних продуктів, наданні послуг з оброблення даних із застосуванням прикладного програмного забезпечення.

Структура підприємства складається з керівництва в особі директора та його трьох замісників, одного управління, одного департаменту, 24 відділів і 103 фахівця, які здійснюють удосконалення та забезпечують функціонування уніфікованих комп'ютерних технологій обробки документації одержувачів адресних соціальних грошових допомог.

2. СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ДП «ІНФОРМАЦІЙНО-

ОБЧИСЛЮВАЛЬНИЙ ЦЕНТР МІНСОЦПОЛІТИКИ УКРАЇНИ»

Персонал підприємства – це головна цінність компанії. Життя і здоров'я кожного співробітника є безперечним пріоритетом виробничої діяльності, а створення безпечних та здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням – завданням першочергової важливості для керівництва компанії. Ні фінансові результати, ні виробничі задачі, ні стислі терміни виконання робіт не можуть бути підставою для нехтування правилами безпеки і виправданням існуючих загроз життю або здоров'ю працівників. Це основне правило нашого підприємства.

2.1. НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ.

Законодавство України про охорону праці складається з конституційних гарантій прав громадян у цій сфері, спеціального Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, ряду інших законів, пов'язаних з охороною життя й здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

У Конституції України затверджується: «Людина, її життя й здоров'я, безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю».[10] В інших статтях проголошені права громадян на:

належні, безпечні й здорові умови праці (ст. 43);

соціальний захист громадян, забезпечення їх у випадку повної, часткової

або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника (ст. 46);
охорону здоров'я, медичну допомогу й страхування (ст.49);

безпечне для життя й здоров'я навколишнє середовище й відшкодування заподіяної порушенням цього права шкоди (ст. 50).

Основним законодавчим документом у галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», дія якого поширюється на всі підприємства, установи й організації незалежно від форм власності й видів діяльності, на всіх громадян, які працюють, а також притягнуті до праці на цих підприємствах. Цей Закон визначає основні положення по реалізації конституційного права трудящих на охорону їх життя й здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні й здорові умови праці, регулює відносини між

роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища й установлює єдиний порядок організації охорони праці на Україні.
[12]

У цьому Законі визначені основні принципи державної політики в галузі охорони праці, серед яких указано:

- пріоритет життя й здоров'я працівників стосовно результатів виробничої діяльності підприємства; повна відповідальність власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;

- соціальний захист працівників, які постраждали від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань; встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх форм власності й видів їх діяльності; здійснення навчання населення, професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності державних органів, установ, організацій і об'єднань громадян, які вирішують різні проблеми охорони здоров'я, гігієни й безпеки праці; використання економічних методів керування охороною праці й т.п.

Цей Закон визначає:

- гарантії прав громадян на охорону праці при укладанні трудового договору, під час роботи, права на пільги й компенсації за важкі й шкідливі умови праці; порядок відшкодування власником шкоди працівникам, у тому числі й моральної, у випадку нанесення шкоди їх здоров'ю, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків; особливості застосування праці жінок, неповнолітніх і інвалідів.

Відповідно до Закону, зокрема, умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим і іншим нормативним актам про охорону праці, які діють в Україні.

При укладанні трудового договору громадянин повинен бути проінформований власником під розписку про умови праці на підприємстві, наявності на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливих наслідках їх впливу на здоров'я, правах на

пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно законодавству й колективному договору.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя або здоров'я, а також для людей, які його оточують і навколишнього природного середовища.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору із цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Закон « Про охорону праці» визначає також організацію й стимулювання охорони праці на виробництві, компетенцію, повноваження й права органів державного керування, нагляду й суспільного контролю над охороною праці, відповідальність працівників за порушення законодавства про охорону праці.

Складовою частиною законодавства про охорону праці є Кодекс законів про працю (КЗпП) України, яка регулює трудові відносини в цілому.[14] У Кодексі питання охорони праці відображені в ряді статей і в спеціальному розділі відповідно Закону « Про охорону праці».

Зокрема, згідно зі ст. 29 Кодексу до початку роботи з укладеного трудового договору власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: роз'яснити працівникові його права й обов'язки й проінформувати під розписку про умови праці; ознайомити працівника із правилами внутрішнього трудового розпорядку й колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника по техніці безпеки, виробничій санітарії, гігієні праці й пожежній безпеці.

Що стосується нормування праці, то в ст. 88 Кодексу визначені нормальні умови праці, виходячи з яких повинні розроблятися норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування. Нормальними умовами праці вважаються:

- справний стан машин, обладнання і устаткування;
- належна якість матеріалів і інструментів, необхідних для виконання

- роботи, і їх своєчасне надання; своєчасне постачання виробництва електроенергією, газом і іншими

- джерелами енергоживлення; своєчасне забезпечення технічною документацією;

- здоровими й безпечними умовами праці (дотримання правил і норм із техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації й інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників і ін.).

У КЗпП (ст. 13) і в Законі України «Про колективні договори й угоди» (ст. 7) визначається, що в змісті колективного договору повинні бути відбиті зобов'язання сторін відносно:

- установлення гарантій, компенсацій, пільг; режиму праці, тривалості робочого часу й відпочинку; умов і охорони праці.

До законів, які регулюють суспільні відносини в сфері безпеки людини в процесі його трудової діяльності, належать:

Кодекс цивільного захисту України. [16]

Кодекс цивільного захисту України визначає загальні правові, економічні і соціальні основи створення і діяльності аварійно-рятувальних служб і формувань в Україні, регулює відносини в цій галузі, установлює права, обов'язки і відповідальність рятувальників, гарантії їх соціального захисту, а також визначає засади міжнародного співробітництва під час ліквідації надзвичайних ситуацій. В ньому задекларовані основні принципи державної політики щодо діяльності аварійно-рятувальних служб, серед яких: пріоритетність завдань, спрямованих на рятування життя та збереження здоров'я громадян; максимально можливого, економічна обґрунтованість зменшення ризику виникнення аварій; централізація управління, єдиноначальність, підпорядкованість, статутна дисципліна аварійно-рятувальних служб; виправданість ризику та відповідальність керівників за забезпечення безпеки під час проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт; добровільність - у разі залучення громадян до проведення

аварійно-рятувальних робіт, пов'язаних з ризиком для їхнього життя і здоров'я.

Згідно Кодексу цивільного захисту в Україні ведеться єдиний облік надзвичайних ситуацій. Він здійснюється у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Облік надзвичайних ситуацій, в тому числі аварій на виробничих об'єктах, здійснюють підприємства, на яких виникали такі ситуації, а також Державна служба України з питань праці.

Соціальна діяльність підприємства й зокрема в галузі охорони праці відображена також у Господарському кодексі України. Відповідно до ст. 46, 69 цього кодексу питання соціального розвитку, включаючи поліпшення умов праці, гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу і їх родин, вирішуються трудовим колективом за участю власника або уповноваженого ним органам відповідно статуту підприємства, колективного договору й законодавчих актів України. [15]

Підприємство зобов'язано забезпечити для всіх працюючих на підприємстві безпечні й нешкідливі умови праці й відповідає за шкоду, заподіяну їхньому здоров'ю й працездатності.

Підприємство зобов'язане постійно поліпшувати умови праці й побуту жінок, підлітків, забезпечувати їх роботою переважно в денний час зі скороченим робочим днем. Підприємство має право самостійне встановлювати для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги.

Адміністрації підприємства користуватися відповідними галузевими та міжгалузевими нормативно-правовими актами з охорони праці та дотримується їх виконання.

2.2. ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Організація охорони праці на підприємстві покладається на директора. Останній зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою відповідно до ст.13 Закону України «Про охорону праці» №2694-ХІІ від 14.10.1992 року із послідовними змінами(далі – Закон №2694) директор забезпечує функціонування системи управління охороною праці, серед яких[12]:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, відповідальних за вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, в порядку і строки, що передбачені законодавством, та за їх підсумками вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства, та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, безоплатно забезпечує працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;

- здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;
- організовує пропаганду безпечних методів праці;
- вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Директор підприємства створює на кожному робочому місці умови, в усіх підрозділах умови праці відповідно до нормативно-правових актів, забезпечує дотримання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

Директор несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Запорукою попередження більшості аварій і нещасних випадків на виробництві, а також збереження життя, здоров'я і працездатності працівників є чітке виконання ними своїх обов'язків щодо дотримання вимог охорони праці.

Відповідно до ст. 14 Закону №2694 працівник підприємства зобов'язаний:[12]

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;
- знати і дотримуватися вимог нормативно-правових актів з охорони праці, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Координація та організаційно-методичну роботу по управлінню

охороною праці, підготовку правлінських рішень та контроль за їх реалізацію здійснює служба охороною праці відповідно до положення про цю службу.

Для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі трудової діяльності роботодавець відповідно до статті 15 Закону №2694 створив службу охорони праці. На цьому підприємстві служба охорони праці створена в одній особі- провідного інженера з охорони праці ,який входить в структурний підрозділ- керівництво та підпорядковується безпосередньо директору підприємства. Провідний інженер з охорони праці підприємства пройшов навчання в « Навчально-методичному центрі «Буденергоатом» у 2023 році.

Основні завдання служби охорони праці, її функції, права працівників служби охорони праці та організація її роботи визначені у Типовому положенні про службу охорони праці, затвердженому Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року №255 із послідовними змінами і доповненнями до нього.[24]

Основні завдання служби охорони праці:

1.Опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника. Забезпечення фахової підтримки рішень директора з цих питань.

2.Організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників.

3.Вивчення та сприяння впровадженню у діяльність підприємства досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних

засобів колективного та індивідуального захисту працівників.

4.Контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, положень галузевої угоди, розділу "Охорона праці" колективного договору та актів з охорони праці, що діють в межах цього підприємства.

5.Інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

Здоров'я, життя наших працівників залежить від ефективного функціонування служби охорони праці, тому директор не нехтує такою важливою складовою у своїй роботі.

2.3. ДОКУМЕНТАЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ДП «ІОЦ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ»

Необхідні нормативно- правові акти з охорони праці на підприємстві визначені на підставі Показчика нормативно- правових актів з охорони праці. Цей документ можна знайти на сайті Держпраці (dsp.gov.ua).

Провідний інженер з охорони праці, який призначений керівником розробки проекту нормативного акта з охорони праці, готує за участю відповідних керівників структурних підрозділів підприємства пропозиції щодо організації та етапів роботи над проектом, складає план опрацювання такого нормативного акта. План затверджується директором.

Опрацюванню проекту нормативного акта з охорони праці передують підготовча робота (збір необхідних матеріалів, вивчення нормативно-правових актів з охорони праці, типових документів та раніше виданих нормативних актів підприємства з даного питання, узагальнення зауважень та пропозицій, що надійшли в ході підготовки тощо).[17]

Якщо при опрацюванні проекту нормативного акта з охорони праці виникає необхідність перегляду, зміни або скасування чинних взаємозв'язаних з ним нормативних актів з охорони праці, то керівник розробки одночасно з опрацюванням проекту забезпечує підготовку обґрунтованої пропозиції щодо перегляду, зміни або скасування чинних нормативних актів з охорони праці.

Проект нормативного акта підприємства з охорони праці підлягає узгодженню із провідним інженером з охорони праці цього підприємства. У разі необхідності він узгоджується з іншими зацікавленими службами, підрозділами і посадовими особами підприємства, перелік яких визначає служба охорони праці.[18]

Затвердження і скасування нормативних актів з охорони праці здійснюється наказом (розпорядженням) директора (за винятком актів, які відносяться до компетенції трудового колективу і підлягають затвердженню на його загальних зборах або конференції).

Директор здійснює систематичний контроль за відповідністю нормативних

актів з охорони праці вимогам чинного законодавства та забезпечити їх періодичний перегляд, своєчасне внесення змін або опрацювання і затвердження нового нормативного акту з охорони праці у зв'язку із змінами в організації виробництва, впровадженням нової техніки і технології, переглядом нормативно-правових актів з охорони праці тощо.

Строк перегляду нормативного акту з охорони праці, що встановлюється директором, не може перевищувати строку перегляду нормативно-правового акту з охорони праці, на підставі якого він опрацьовується.[17]

Нормативний акт з охорони праці підлягає достроковому перегляду (або скасуванню), якщо органами державного нагляду за охороною праці виявлено його невідповідність вимогам законодавства про охорону праці.

Узгодження і затвердження змін до нормативного акту з охорони праці або прийняття нового акту за результатами перегляду.

Реєстрація та облік нормативних актів з охорони праці здійснюються в порядку, який встановлюється директором, якщо інше не передбачено законодавством.

Прийняті локальні нормативні акти на підприємстві відповідають чинному законодавству України, вимогам державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів, стандартам про оформлення документів, що забезпечує їх правильне розуміння.[2]

Залежно від виду економічної діяльності і виду виконуваних робіт адміністрація підприємства розробила та затвердила нормативно правові документи з охорони праці, а саме:

- Журнали в службі охорони праці :

- реєстрації потерпілих від нещасних випадків;
- обліку професійних захворювань (отруєнь);
- реєстрації інструкцій з охорони праці на підприємстві;
- обліку видачі інструкцій з охорони праці на підприємстві;
- реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці;

- Документи, які зберігаються у службі охорони праці:

1. Інструкції з охорони праці для працюючих за професіями та видами робіт (перші примірники).

2. Інструкція про надання долікарської медичної допомоги

3. Інструкція інструктажів для працівників неелектротехнічного персоналу

6. Приписи органів державного нагляду, накази та заходи щодо їх виконання.

7. Приписи спеціалістів служби охорони праці.

8. План роботи служби охорони праці.

9. Протоколи перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб підприємства.

10. Протоколи лабораторних досліджень умов праці.

11. Комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення наявного рівня охорони праці, передбачені колективним договором.

Служба охорони праці повинна організувати підготовку проектів таких нормативно-правових актів та наказів:

1. Програма (текст) вступного інструктажу з охорони праці.

2. Програма перинного (повторного) інструктажів з питань охорони праці.

2. Положення про систему управління охороною праці (СУОП), куди потрібно включити такі документи:

2.1. Перелік професій працівників, звільнених від проведення первинного, повторного та позапланового інструктажів (за погодженням з державним інспектором з нагляду за охороною праці).

2.2. Положення про порядок виконання робіт з підвищеною небезпекою.

2.3. Перелік робіт з підвищеною небезпекою.

2.4. Перелік професій, працівники яких мають право на забезпечення засобами індивідуального захисту із визначенням конкретних видів засобів для них.

2.5. Положення про навчання з питань охорони праці підприємства.

2.6. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі.

2.7. Перелік професій працівників, які повинні проходити попередній та періодичний медичний огляди.

2.8. Перелік посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню та періодичну перевірку знань з питань охорони праці.

2.9. Перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок.

2.10. Перелік робіт, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх.

2.11. Перелік інструкцій з охорони праці, які діють діяти на підприємстві.

2.14. Накази:

- про затвердження СУОП;
- про затвердження графіка перевірки стану умов та безпеки праці у структурних підрозділах на поточний рік;
- про затвердження графіка проведення періодичних медоглядів працівників;

про затвердження комісії з перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб.

Також служба з охорони праці забезпечена наявними та чинними нормативно-правовими актами:

- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки»;
- Типове положення про службу охорони праці;
- Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
- Типове положення про навчання з питань охорони праці; Положення про розробку інструкцій з охорони праці; Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
- Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі;\
- Граничні норми піднімання та переміщення важких речей жінками; Граничні норми піднімання та переміщення важких речей неповнолітніми; Положення про медичний огляд працівників певних категорій;
- ГОСТ 12.4.026—76* «Цвета сигнальные и знаки безопасности»;

- Перелік посад посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
- Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві;
- Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
 - Типове положення про комісію з питань охорони праці;
 - Типове положення «Про кабінет охорони праці».

Як показує проведений аналіз усіх необхідних для роботи підприємства нормативних документів з охорони праці, їх перелік дуже розширений і включає в себе весь необхідний список нормативно-правових актів з охорони праці. Всі документи є актуальними за датами затвердження та всі працівники забезпечені ними.

2.4. ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ІНСТРУКТАЖІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Основне завдання провідного інженера з охорони праці на підприємстві стежити за строками навчання та перевірки знань з охорони праці, наявністю документів, що підтверджують їх проходження. Корегує плани та програми навчання з питань охорони праці.

Згідно зі ст. 18 Закону «Про охорону праці» працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, щороку проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці.[12] Навчання з питань охорони праці таких працівників може проводитися як безпосередньо на підприємстві. відповідною постійно діючою комісією підприємства, склад якої затверджується директором підприємства, відповідно до затвердженого графіка проведення навчання. Керівники структурних підрозділів, які здійснюють щоденний оперативний контроль за станом охорони праці на робочих місцях проходять навчання безпосередньо на підприємстві. Директор та його заступники . члени постійно діючої комісії з перевірки знань з охорони праці на підприємстві проходять в навчально-курсівних центрах.

На підприємстві затверджені програми навчання та перевірки знань та тестові білети з питань охорони праці.

Перед початком роботи нового працівника директор згідно зі ст. 29 КЗпП проінформує його під розписку про умови праці, наявні на його робочому місці. У тому числі, про всі небезпечні чи шкідливі виробничі фактори, які ще не усунуто, та про можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівника, а також про можливі пільги та компенсації за роботу в таких умовах.[14]

Крім того, при прийнятті на роботу всі працівники проходять вступний інструктаж, первинний інструктаж на робочому місці, стажування і набуття навичок безпечних методів праці. Тільки після цього працівники допускаються до самостійної роботи. Вступний інструктаж проводить провідний інженер з охорони праці, а первинний – безпосередній керівник працівника. Надалі з працівниками проводиться повторні інструктажі (раз на квартал при виконанні

робіт підвищеної небезпеки або раз на півріччя), решту позапланові (при зміні правил охорони праці, зміни в обладнанні або при порушенні працівником правил охорони праці) та цільові інструктажі (зокрема, при разових роботах, не пов'язаних зі спеціальністю). Інформація про проведення інструктажів має вноситься до відповідного журналу, завірені підписом як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував.

2.5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБІТ З ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ

Організація під час виконання робіт із небезпечними та шкідливими виробничими чинниками або робіт, пов'язаних із підвищеним виробничим ризиком, нормативно-правові акти з охорони праці передбачають вжиття організаційно-технічних заходів щодо безпеки праці.

Роботи підвищеної небезпеки стосовно їх організації на цьому підприємстві виконуються: за розпорядженням та в порядку поточної експлуатації. Організаційними заходами, якими досягається безпека робіт підвищеної небезпеки, є:

- затвердження переліку робіт, що виконуються за розпорядженнями і в порядку поточної експлуатації;
- призначення осіб, відповідальних за безпечне проведення робіт;
- оформлення робіт розпорядженням або затвердженням переліку робіт, що виконуються в порядку поточної експлуатації;
- підготовка робочих місць;
- допуск до роботи;
- нагляд під час виконання робіт;
- оформлення перерв у роботі та її закінчення.

До робіт підвищеної небезпеки належить:

- роботи в діючих електроустановках (копіювальні та розмножуючі машини, серверне приміщення, дизель-генератор);
- роботи з керування автотранспортних засобів.

До об'єктів підвищеної небезпеки належать:

- копіювальні та розмножуючі машини, серверне приміщення, дизель-генератор, тепловий пункт..

Вимоги щодо організації безпечної експлуатації електроустановок встановлюються Правилами безпечної експлуатації електроустановок споживачів і стосуються насамперед керівників підприємств.[20]

Директор підприємства забезпечив належне утримання, експлуатацію і обслуговування електроустановок відповідно до вимог чинних нормативних

документів.

На підприємстві :

- призначено відповідального за справний стан і безпечну експлуатацію електрогосподарства з числа інженерно-технічних працівників, які мають електротехнічну підготовку і пройшли перевірку знань у встановленому порядку (далі - особа, відповідальна за електрогосподарство);

- забезпечено кількість електротехнічних працівників в межах своєї компетенції. Працівники, на яких покладено обов'язки з обслуговування електроустановок, вели ретельні спостереження за дорученим їм обладнанням і мережами – оглядом.

- затверджено Положення про енергетичну службу підприємства, а також посадові інструкції і інструкції з охорони праці, при цьому заборонено покладання на енергослужбу обов'язки, що не входять до її професійної компетенції;

- забезпечено перевірку знань працівників у встановлені строки згідно з вимогами Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів;

- забезпечено проведення протиаварійних, приймально-здавальних і профілактичних випробувань та вимірювань електроустановок згідно з правилами і нормами Правилами технічної експлуатації електроустановок споживачів.

Контроль безпечної експлуатації електроустановок здійснює провідний інженер з охорони праці, якій має групу IV з електробезпеки.

Безпечні вимоги щодо експлуатації дизель-генераторів визначається в главі 9 розділу VIII Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів, затверджених наказом Міністерства палива та енергетики від 25.07.2006 року №258 (далі -ПТЕЕС).[21] Дизель-генератор на підприємстві експлуатується відповідно до інструкції з експлуатації підприємства -виробника. Відповідно до ПТЕЕС експлуатація дизель -генератора здійснюється відповідно до експлуатаційної документації: сертифіката відповідності, виконавчої схеми електричних з'єднань, інструкції з охорони праці і пожежної безпеки,

виробничої інструкції з експлуатації). Результати роботи дизель генератора заносяться в експлуатаційний журнал, відповідно до п.3.1, п 3.11 глави 3 розділу IV ПТЕЕС. Дизель генератор працює в автоматичному режимі. Дизель генератор показано на рис.4.

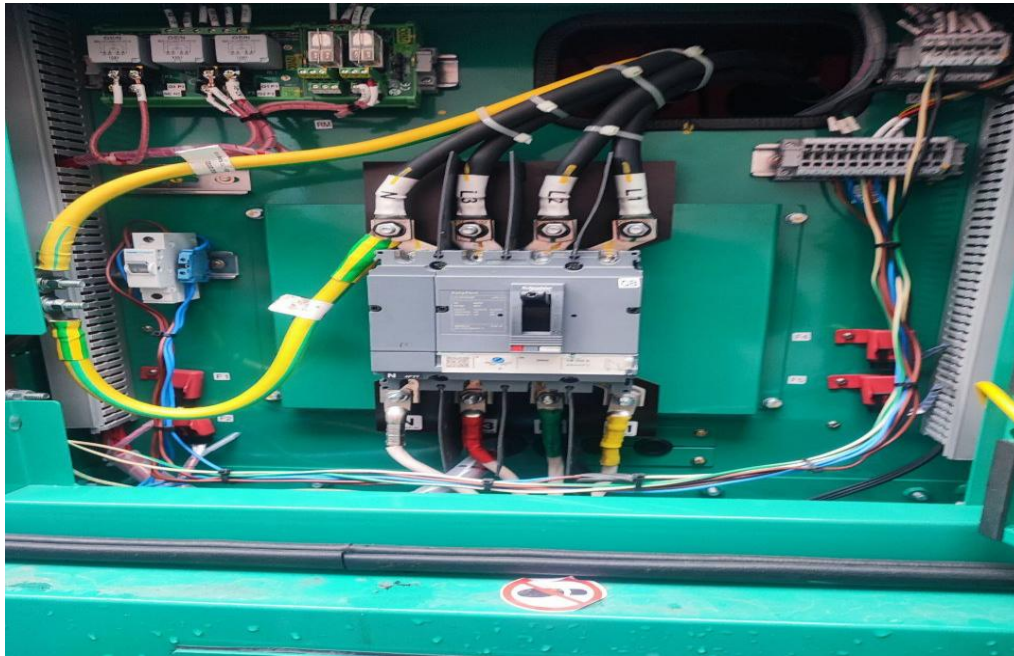


Рис. 4.Дизель-генератор

Організація експлуатації теплових установок і теплових мереж супроводжується відповідними організаційними і технічними заходами із запобігання небезпечним і шкідливим факторам, які затверджені на підприємстві відповідним наказом та призначена відповідальна особа за нагляд та безпечну експлуатацію цього обладнання.

Під час експлуатації теплових установок і теплових мереж розроблена та затверджена інструкції з безпечної їх експлуатації. В інструкціях вказано загальні вимоги безпеки, вимоги безпеки до початку робіт, під час робіт, в аварійних випадках та після закінчення робіт.

З метою впровадження системи безпечного виконання робіт на теплових установках і теплових мережах визначаються функціональні обов'язки осіб з числа оперативного персоналу, їхні взаємовідносини, відповідальність згідно із займаною посадою. Директор підприємства ДП «Інформаційно –

обчислювальний центр Мінсоцполітики несе відповідальність за створення безпечних умов праці та організаційно-технічну роботу із запобігання нещасним випадкам.

Призначена відповідальна особа проходить навчання та перевірку знань з правил технічної експлуатації теплових установок і мереж та правил безпечної експлуатації тепломеханічного обладнання електростанцій і теплових мереж і відповідно здійснює нагляд за їх дотриманням цих нормативів. [22]

Відповідно до цього адміністрація підприємства заключила договір з організацією на технічне обслуговування теплового пункту , яка проводить контрольні огляди , випробування, регулювання, налагодження, змащування, устаткування, нескладну заміну деталей ,що вийшли із ладу, усунення різних дрібних дефектів і перевірку дотримання вимог експлуатаційних інструкцій. Всі результати оглядів записується в оперативному журналі.

Щороку в період травня- жовтня місяця проводяться заходи з підготовки до опалювального сезону з метою забезпечення надійності теплопостачання, а саме:

- здійснення ремонтно-профілактичних робіт устаткування джерела теплопостачання та теплових мереж;
- усунення порушень, виявлених у теплових мережах джерела теплопостачання та гідравлічних режимах роботи теплових мереж;
- гідравлічні випробування устаткування теплових мереж на щільність та міцність;
- промивання та устаткування та трубопроводів теплових мереж, систем теплопостачання;
- складання актів готовності систем теплопостачання до опалювального сезону.

Організація експлуатації тепловикористовуючих установок і теплових мереж, систем теплоспоживання, їх ремонт, налагодження та випробування повинні забезпечити безпеку праці відповідно до чинної системи безпеки праці. Теплова установка показана на рис.5.



Рис. 5. Теплова установка

Особливу увагу на підприємстві приділяють безпечній експлуатації серверного приміщення ,у яких розміщенні сервери баз даних, прикладні програми ,файлові сервери на яких обробляється і зберігається данні про інформацію щодо соціального захисту населення України та окупованих територій.

Для досягнення безпеки адміністрація підприємства дотримується наступних вимог:

- забороняно розміщення робочих місць працівників в серверних приміщеннях;
- технічний захист інформації в серверних приміщеннях і приміщеннях електронних архівів здійснюється за допомогою екранування приміщення або використання екранованих шаф, екранованих сейфів;

- серверні приміщення та приміщення електронних архівів розташовувано в приміщеннях без вікон;

- серверні приміщення та приміщення електронних архівів обладнані системою оповіщення під час пожежі та автоматичною системою газового пожежогасіння. Внутрішні поверхні цих приміщень облицьовуються пожежобезпечними матеріалами, що відповідають санітарно-гігієнічним вимогам; - серверні приміщення та приміщення електронних архівів обладнуються централізованою або окремою системою припливно-витяжної вентиляції з очищенням від пилу та окремою системою автоматичного кондиціювання повітря з очищенням від пилу, які повинні забезпечувати в приміщенні температуру повітря 18 - 24° С і відносну вологість не більше ніж 60 % у будь-яку пору року. Персонал центра контролює роботу систем за допомогою комп'ютерів. Серверне приміщення показано на рис.6.

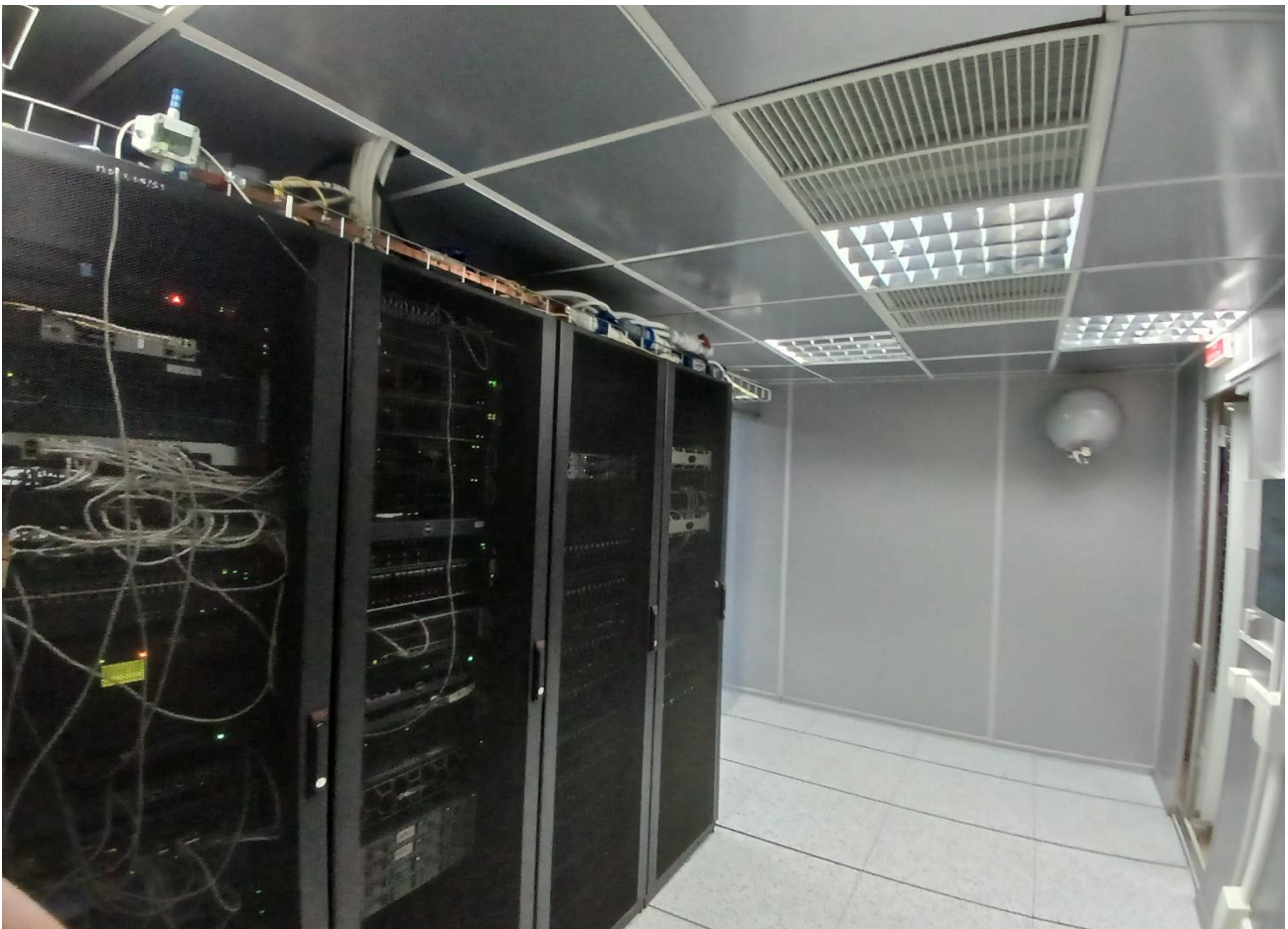


Рис. 6. Серверне приміщення

2.6. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ

Згідно зі ст. 169 КЗпП директор організовує за свої кошти проведення попереднього (при прийнятті на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медоглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі. Також він організовує проведення щорічного обов'язкового медогляду осіб віком до 21 року.[14]

Відповідно до Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України 14.02.2018 № 207 та зареєстровані в Міністерстві юстиції України 25 квітня 2018 р. за № 508/31960 (далі – Вимоги), адміністрація підприємства за рахунок коштів державного бюджету проводять медичний оглядів працівників.[19]

Організація проведення медичного огляду передбачена в Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246.[23]

Вимоги поширюються на всіх суб'єктів господарювання незалежно від форм власності, організаційно-правової форми і видів діяльності та встановлюють мінімальні вимоги безпеки та захисту здоров'я під час здійснення роботи, пов'язаної з використанням екранних пристроїв незалежно від їхнього типу та моделі.

Із позицій гігієни монітори є найбільш несприятливими елементами візуального дисплейного терміналу (ВТД) електронно-обчислювальних машин (ЕОМ). В залежності від типу монітору та його характеристик вони можуть спричиняти різну несприятливу дію на організм людини.

До виробничих чинників, пов'язані з роботою ВДТ ЕОМ відносяться:

Психофізіологічні:

- напруження органу зору;

- нервово-емоційне напруження;
- гіподинамія; вимушена робоча поза;
- напруження окремих груп м'язів передпліччя, кистей та пальців рук - виникає внаслідок виконання дрібних стереотипних рухів;
- монотонність праці.

Фізичні:

- змінні електромагнітні поля - рентгенівське, ультрафіолетове, оптичне, інфрачервоне, радіочастотне випромінювання;
- електростатичні поля;
- нераціональне освітлення - недостатня або (та) нерівномірна освітленість, відбита блискучість, нераціональний розподіл яскравості в полі зору;
- шум від роботи принтерів (переважно матричних і струменевих), сканерів, дисководів, вентиляторів охолодження комп'ютера);
- зміна іонного складу повітря;
- вібрація внаслідок роботи матричних і струменевих принтерів;
- пил паперу і тонеру, що виникає при друкуванні на лазерних принтерах на низькосортному папері.

Хімічні:

- леткі хімічні речовини, що виділяються у повітря робочої зони з полімерів і пластмас, з яких виготовлений комп'ютер та інші периферичні пристрої: діоксин, фуран, поліхромовані біфеніли тощо;
- озон, що виділяється під час роботи деяких моделей моніторів і лазерних принтерів;
- хлоровмісні сполуки, що виділяються при використанні для друку на лазерних принтерах паперу, який відбілений хлором;
- леткі компоненти чорнил і тонерів, що виділяються при друкуванні на струменевих і лазерних принтерах.

Біологічні:

- деякі види патогенних мікроорганізмів, що передаються контактним шляхом через клавіатуру і мишу різним користувачам одного комп'ютера.

Саме ІТ- фахівців можуть виникати захворювання, які можуть бути викликані роботою з відео-терміналами:

- дисоціативні моторні розлади, у тому числі писальний спазм;
- захворювання периферичної нервової системи: моно- і полінейропатії верхніх і нижніх кінцівок, у тому числі компресійні та вегетативно-сенсорні; радикулопатії (шийного, попереково-крижового рівнів); радикуломієлотії (шийного та попереково-крижового рівнів);
- захворювання кістково-м'язової системи та сполучної тканини: хронічні міофібрози передпліччя і плечового поясу, тендовагініти, стенозуючі лігаментози, стилоїдоз (ліктьовий, плечовий), епікондиліт; бурсити гострі та хронічні ліктьового і колінного суглобів; періартрози (плечо-лопатковий, ліктьовий, колінний), артрози, остеоартрози (тієї ж локалізації); остеохондропатії (остеонекрози), у тому числі хвороба Кінбека, остеохондрит розшаровний та інші.

Робота працівників, які працюють на ЕОМ та обчислювальних машинах, пов'язана з підвищеним зоровим і нервово-емоційним напруженням, тому таку роботу віднесено до роботи з особливим характером праці.

Результати профмедогляду працівників у вигляді заключення фахівців про можливість допуску працівника до роботи заносяться в їх медичні довідки, які повинні зберігатися у служби з охорони праці та відділу кадрів.

2.7. ЗАСОБИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Відповідно до статті 8 Закону України «Про охорону праці», згідно з колективним договором директор видає працівникові певні засоби індивідуального захисту (далі – ЗІЗ), якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування. До таких працівників відносяться : електромеханіки, двірники, прибиральниці службових приміщень, водії, підсобні працівники підприємства.[12]

ЗІЗ – означає всі засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше ризиків, які могли б становити загрозу безпеці та здоров'ю на роботі, а також будь-які пристосування, аксесуари чи змінні компоненти, призначені для цієї мети (пункт 4 розділу I Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених наказом Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804 (далі – Мінімальні вимоги)).[25]

У додатку 2 до Мінімальних вимог міститься орієнтовний перелік небезпек, за яких використовуються додаткові ЗІЗ, а в додатку 3 – перелік робіт, які вимагають застосування відповідних ЗІЗ. Якщо під час виконання робіт існує не один, а декілька ризиків для життя та здоров'я працівників, роботодавець повинен відповідно до кожного з них підібрати ЗІЗ, які повинні бути сумісними та ефективними проти існуючого ризику (ризиків) – пункт 5 розділу II Мінімальних вимог.[25]

Згідно з пунктом 6 розділу III Мінімальних вимог, ЗІЗ видані як за нормами, так і понад них, є власністю директора , а працівник ними лише користується. Обліковуються вони як інвентар і підлягають обов'язковому поверненню працівниками у разі:

- звільнення з підприємства;
- переведення на тому самому підприємстві на іншу роботу або інше робоче місце;
- зміни виду робіт;
- введення нових технологій;

- введення нових або заміни наявних знарядь праці та в інших випадках, коли використання виданих ЗІЗ не є необхідним;
- закінчення строків їх використання замість одержуваних нових ЗІЗ.

Видача працівникам і повернення ними ЗІЗ є обліковуватися в особистій картці обліку спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ відповідно до пункту 9 розділу III Мінімальних вимог. Цей облік веде завідувач відділу матеріально- технічного забезпечення та господарського обслуговування.[25]

2.8. ОРГАНІЗАЦІЯ УМОВ ПРАЦІ ІТ-ФАХІВЦЯ ТА ЇХ ОЦІНКА

Фізичні характеристики працівника включають в себе антропометричні дані, такі як зріст, вага, довжина рук, ніг та інші. Ці дані використовуються для того, щоб забезпечити працівникам робоче місце, яке відповідає їхнім розмірам і фізіологічним особливостям.

Вимоги робочого місця включають в себе такі фактори, як:

- Фізичні навантаження, такі як підняття важких предметів, тривала статична робота тощо

- Відчуття дискомфорту, такі як шум, вібрація, тощо

- Психологічні навантаження, такі як монотонність, стрес тощо

Час виконання завдання враховує, скільки часу працівник витрачає на виконання певного завдання. Цей фактор важливий, оскільки він впливає на рівень втоми працівника.

Продуктивність є показником того, наскільки ефективно працівник виконує завдання. Вона враховує, скільки продукції або послуг працівник виробляє за одиницю часу.

Забезпечення вільного руху та оптимальної пози ІТ-фахівця є одним з найважливіших аспектів ергономіки робочого місця. Це дозволяє працівникам виконувати свої завдання ефективно і без стомлення.

Для забезпечення вільного руху ІТ-фахівця місце обладнане таким чином, щоб він міг вільно пересуватися. Це означає, що робоче місце достатньо просторим, щоб оператор міг вільно добиратися до всіх необхідних інструментів і обладнання.

Для забезпечення оптимальної пози ІТ-фахівця робоче місце обладнане таким чином, щоб він міг приймати нейтральну позу. Це означає, що ІТ-працівник в змозі виконувати свої завдання без необхідності напружувати м'язи і суглоби.

Для забезпечення вільного руху та оптимальної пози ІТ-фахівця адміністрація підприємства дотримується рекомендацій, а саме:

Робочий стіл підбраний достатньо широкий, щоб працівник міг вільно розміщувати всі необхідні інструменти і обладнання, врегульований по висоті, щоб працівник міг налаштувати його таким чином, щоб його руки були розташовані на рівні ліктів або трохи нижче.

Сидіння робочого столу врегульовано по висоті, ширині і нахилу спинки, щоб оператор міг налаштувати його таким чином, щоб його спина була рівною, а ноги були повністю випрямлені.[3]

Екран комп'ютера розташовано на рівні очей або трохи нижче, щоб працівник не змушувався нахилити голову. Клавіатура і миша розташована таким чином, щоб їх можна було використовувати, не напружуючи руки і зап'ястя. Окрім правильного обладнання робочого місця, працівника, він сам робить деякі речі, щоб покращити свою позу і зменшити навантаження на організм, а саме:

- Під час робить перерви кожні 20-30 хвилин, щоб розім'ятися і відпочити.
- Не забуває про правильне дихання.
- Якщо ви відчуваєте біль або дискомфорт, звертається до лікаря.

Час відновлення сил - це період часу, необхідний організму для відпочинку і відновлення після фізичної або розумової роботи. Він залежить від багатьох факторів, таких як характер роботи, фізичні навантаження, емоційне навантаження, умови праці та індивідуальні особливості працівника. Для робочих місць, де працівник проводить багато часу сидячи, час відновлення сил становить приблизно 20-30 хвилин кожні 2-3 години. Цей час можна використовувати для розминки для очей, прогулянки або просто відпочинку.[4]

Застосування ергономічного рівняння робочого місця до сфери персональних комп'ютерів дозволяє оцінити ергономічність робочого місця ІТ-фахівця комп'ютера та розробити заходи щодо її поліпшення.

Фізичні характеристики ІТ-фахівця включають в себе антропометричні дані, такі як зріст, вага, довжина рук, ніг та інші. Ці дані використовуються для того, щоб забезпечити працівникам робоче місце, яке відповідає їхнім розмірам і фізіологічним особливостям.[6]

Вимоги робочого місця включають в себе такі фактори, як:

- Фізичні навантаження, такі як тривале статичне навантаження на хребет, зап'ястя та інші частини тіла, підняття важких предметів тощо

- Відчуття дискомфорту, такі як шум, вібрація, загазованість тощо

- Психологічні навантаження, такі як монотонність, стрес тощо

Час виконання завдання враховує, скільки часу оператор витрачає на виконання певного завдання. Цей фактор важливий, оскільки він впливає на рівень втоми оператора.

Ось деякі конкретні рекомендації щодо забезпечення ергономічності робочого місця ІТ-фахівця:

Робочий стіл повинен бути регульованим по висоті, щоб працівник міг налаштувати його таким чином, щоб його руки були розташовані на рівні ліктів або трохи нижче.

Сидіння робочого столу повинно бути регульованим по висоті, ширині і нахилу спинки, щоб ІТ-фахівець міг налаштувати його таким чином, щоб його спина була рівною, а ноги були повністю випрямлені.

Екран комп'ютера повинен бути розташований на рівні очей або трохи нижче, щоб оператор не змушувався нахилити голову. Клавіатура і миша повинні бути розташовані таким чином, щоб їх можна було використовувати, не напружуючи руки і зап'ястя.

Робоче місце повинно бути добре освітлене.

Робоче місце повинно бути вільним від перешкод, щоб працівник міг вільно пересуватися.

Застосування ергономічного рівняння робочого місця до сфери персональних комп'ютерів дозволяє підвищити комфорт і продуктивність праці ІТ-фахівців, а також запобігти розвитку професійних захворювань.

На перший погляд, робота за комп'ютером здається безпечною, але саме легковажність до неї може призвести до певних проблем у здоров'ї людини. Професія програміста та інших фахівців ІТ-технологій пов'язана з колосальним розумовим напруженням. Розробники – настільки захоплені люди, що навіть

відволікаючись від роботи над проектом, продовжують думати про роботу. Нерідко відпочинком вони вважають паралельну заміну основної діяльності, наприклад, читання профільної літератури, верстку сайтів, вивчення нових мов програмування. Однак мозок не може до безкінечності приймати виключно корисну інформацію, яку розробник прагне направляти в русло особистісного та професійного зростання.

Адже мозок людини не машина: він не може нескінченно зберігати і переробляти дані практично не втрачаючи продуктивності. Людина програє ПЕОМ за багатьма показниками (Таблиця 1.1-1.2), тому для підтримки працездатності вимагає певних умов.

Таблиця 1.1 – Порівняння якісних характеристик ПЕОМ та властивостей людини

Характеристика ПЕОМ	Властивості людини
Нездатна до аналізу подій, розподілених у часі і просторі, а також	Здатний розпізнавати і використовувати інформацію при

Продовження таблиці 1.1

Характеристика ПЕОМ	Властивості людини
розпізнавання	загальному аналізу обстановки для поділу явищ в часі і в виборі важливих відомостей
Можливість задавати програму вибір оптимального рішення, необхідну точність і швидкість обчислень	Обчислювальні можливості людини обмежені, виконуються повільно, з малою точністю, без вибору оптимального рішення

Навчання швидке, але обмежена використовуваною програмою. Характеристики згодом практично не змінюються	Здатність до вирішення логічних завдань визначається віком і навчанням. Потрібно періодичне тренування працездатності, яка знижується з віком
Байдужість до результатів роботи	Зацікавленість в результатах роботи, схильність до емоційних впливів, необхідність зміни умов для забезпечення життєдіяльності.

Таблиця 1.2 – Порівняльні дані окремих характеристик людини та ПЕОМ

Показники	Характеристика	
	Людини	ПЕОМ
Імовірність помилкових дій, відносні одиниці	10-2	10-6
Час виконання операцій	0,4	10-2-10-3
Час звернення до пам'яті	10 ⁻² -10 ²	10-8-10-2
Час оперативної пам'яті	3 секунди	Тисячі годин

Тому зараз багато ІТ-компаній обладнують свої офіси кімнатами відпочинку та лаунж-зонами, які забезпечують психофізіологічне розвантаження працівників. Адже окремим робочим столом з ноутбуком вже давно нікого не здивуєш. Тому, бажаючи підвищити продуктивність працівників, міжнародні компанії змагаються, перетворюючи нудні одноманітні офіси в креативні простори, де нові ідеї народжуються без титанічних зусиль. Наприклад, винахідники компанії Inventionland трудяться в казкових декораціях. Тут і гігантський гоночний трек, і пряниковий будиночок, і дуже реалістичний піратський корабель, на палубі якого розташувалися комп'ютерні столи, ніжками яких служать винні бочки. Робочі місця співробітників компанії Google в

Цюріху нагадують гігантські вулики, а офіс шведського інтернет-провайдеру Bahnhof розташувався в бомбосховищі часів холодної війни і походить на підземний притулок землян після глобальної катастрофи. А щоб співробітників не тягнуло додому, роботодавці створюють і можливість релаксувати, не відходячи від робочого місця, обладнавши басейни, ігрові кімнати та спортзали.

Адже можна цілий день просидіти біля монітора, а у вечорі відчути страшну втому, як від важкої фізичної праці. Однак це почуття помилкове і боротися з ним допоможе спорт. Активний відпочинок відмінно бадьорить, розганяє кров, додає сил. Чимало програмістів відчувають потребу в активному відпочинку на підсвідомому рівні, вибираючи спорт як хобі для проведення вільного часу.

В компанії мають бути чітко встановлені перерви для відпочинку працівників (окрім обідньої), як правило, тривалістю 10-15 хвилин раз на годину або дві, в залежності від складності роботи. В будь-якому випадку, роботодавець повинен передбачити такий розпорядок роботи на підприємстві, щоб час неперервної роботи з комп'ютером був не більше ніж 4 години.

Сучасна професійна діяльність фахівців невиробничої сфери характеризується збільшенням обсягів інформації, високою швидкістю її опрацювання і значною кількістю рішень, що приймаються з використанням різноманітних технічних засобів. Наразі в офісних приміщеннях дедалі ширше персональні комп'ютери (ПК), факси, ксерокопіювальні апарати, системи електронних платежів, системи комплексної автоматизації внутрішньофірмової діяльності тощо. Взаємодія людини зі складними технічними системами збільшує відповідальність працівників за функціонування технічних засобів, значно підвищує ризик, пов'язаний із незнанням правил безпеки праці. Тому вкрай важливо, щоб працівник офісу під час своєї повсякденної виробничої діяльності належно дбав про збереження власного здоров'я та здоров'я співробітників.

Аналіз літературних джерел дозволяє виділити основні потенційні шкідливі та небезпечні чинники що супроводжують професійну діяльність

офісного персоналу: параметри виробничого мікроклімату, освітлення, електромагнітні випромінювання різних частотних діапазонів, виробничий шум та вібрація, іонізація повітря, статична електрика, перенапруження зорового аналізатора; статичні, фізичні навантаження та недостатня рухова активність; нервовоемоційне та розумове напруження. Оптимальні значення параметрів мікроклімату, зокрема температури, відносної вологості й рухливості повітря (ГОСТ 12.1.005-88, СН 4088-86) у виробничих приміщеннях та на робочих місцях операторів персональних комп'ютерів мають відповідати вимогам Державних санітарних правил і норм (ДСанПіН 3.3.2-007-98) [27]. Крім того, для приміщень, в яких здійснюється робота з комп'ютером обов'язково є наявність систем опалення, кондиціювання повітря або припливно-витяжної вентиляції. Освітлення у приміщеннях з персональними комп'ютерами має бути суміщеним (недостатнє за нормами природне освітлення повинно доповнюватися штучним) та рівномірним. Рівень освітлення при роботі за комп'ютером повинен становити не менш як 300 500 лк. Використання лише одного місцевого освітлення на робочих місцях у приміщеннях заборонено.[7]

Слід відмітити, що приміщення офісів характеризуються наявністю різноманітних видів випромінювань, зокрема іонізуючого (рентгенівського); випромінювання оптичного діапазону, ультрафіолетового, світлового, інфрачервоного та електромагнітного випромінювання. Основними джерелами шуму на робочому місці з ПК є всі рухомі ектадові, насамперед друкувальні пристрої, сканери, дисководи, а також вентилятори, робота яких супроводжується акустичним випромінюванням різних частот, включаючи 740 ультразвук. Допустима рівномірна інтенсивність шуму на робочих місцях з ПК повинна відповідати вимогам ДСанПіН 3.3.2.-007-98: рівень вібрацій — Державним санітарним нормам виробничої загальної та локальної вібрації [27]. В приміщеннях, де працюють з комп'ютерами, концентрація легких негативних іонів зменшується, що призводить до підвищення кількості ОЗОНУ (внаслідок використання лазерних принтерів, ксероксів) і може б>ти шкідливою для користувачів. Гранично допустимі рівні іонізації повітря приміщень при роботі

з ПЕОМ повинні відповідати ДНАОП 003-3.06.80 «Санітарно-гігієнічні норми допустимих рівнів іонізації повітря виробничих та громадських приміщень» [28]. Накопичення електричного заряду на поверхні обладнання ПК (статична електрика) може сягати кількох тисяч вольтів. Дотик до такого обладнання може призвести до електричного «удару». Напруженість електростатичного поля на робочих місцях не повинна перевищувати 20 кВ/м. відповідно до ГОСТ 12.1.045- 84 «ССБТ. Електростатичні поля. Допустимі рівні на робочих місцях і вимоги щодо проведення контролю».

Відповідно до вище зазначеного на підприємстві проводяться лабораторні дослідження умов праці з визначенням шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу на робочих місцях працівників відповідно до гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу.

Відповідно до позиції 58 підрозділу «Інші види виробництв» розділу XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Додатку 2 до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17.11.1997 № 1290 максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці працівників, які працюють за комп'ютером, ноутбуком, тощо, на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 4 календарних днів [29]. На підприємстві забезпечено це право для працівників та прийнято в колективному договорі між адміністрацією підприємства та профспілкою затверджений перелік посад (професій), робота на яких дає право на цю щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці. Ця відпустка надається фактично пропорційно відпрацьованому часу.

За сорок років роботи на підприємстві не зафіксовано випадки травматизму виробничого характеру.

Оцінюючи стан охорони праці на підприємстві можна вважати задовільним. Однак в організації управління системою охорони праці на підприємстві є деякі недоліки.

Не скоординована організація та координація робіт у галузі охорони праці передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, які беруть участь у процесі управління, а також прийняття та реалізацію управлінських рішень.

Глибоко помилковою є думка, що робота з охорони праці є прерогативою лише служби охорони праці. Налагодження функціонування (СУОП) необхідно починати, перш за все, з аналізу функціональних обов'язків усіх посадових осіб підприємства і, якщо необхідно, відповідного їх коригування з метою усунення невідповідностей та зайвого дублювання. Неналежне виконання своїх обов'язків у галузі охорони праці може обернутися травмою на виробництві.

Облік, аналіз та оцінка показників стану умов і безпеки праці спрямовані на розробку та прийняття управлінських рішень керівниками усіх рівнів управління. Суть даної функції управління полягає у систематичному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин невиконання вимог законодавства та нормативно-правових актів, а також причин порушення планів з охорони праці, що включали заходи, спрямовані на усунення виявлених недоліків. Аналізу дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці в структурних підрозділ підприємства результати всіх видів контролю за станом охорони праці, матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання тощо. По матеріалах обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці, а також – щодо стимулювання діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники з охорони праці.

Контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці забезпечує дієве управління охороною праці. Будь-яка система

управління може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об'єкта управління.

Одержати таку інформацію про стан охорони праці, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю.

На підприємстві відсутній оперативний контроль за станом охорони праці, відповідно до статті 13 Закону України «Про охорону праці» наголошує, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує СУОП.

Контроль за станом охорони праці є важливою складовою і є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління, від якої залежить СУОП в цілому. Організація контролю за станом охорони праці на підприємстві тісно пов'язана із управлінням підприємством. Фахівець з охорони праці координує та слідкує за дотриманням вимог охорони праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

Варто зазначити, що адміністративно-громадський (треступеневий контроль) нерідко обирають основною (класичною) формою контролю за виконанням вимог чинного законодавства і нормативних актів про охорону праці, як постійний моніторинг умов праці на виробництві.

На першому рівні начальник підрозділу спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці в підрозділі. На другому рівні – начальник підрозділу з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб один раз в 10 днів перевіряють стан охорони праці в підрозділі. на третьому рівні щомісячно комісія підприємства під головуванням керівника підприємства перевіряє стан в цілому на підприємстві.[8]

Зокрема, для підприємств (структурних підрозділів), не пов'язаних із експлуатацією засобів виробництва, керівнику можливо затвердити власну схему та визначити доцільність і періодичність такого контролю.

Система контролю, залежно від обсягів праці та чисельності працівників, може передбачати:

- внутрішній аудит;
- оперативний контроль керівників робіт та інших посадових осіб;
- контроль служби охорони праці;
- громадський контроль.

Внутрішній аудит охорони праці – систематичний і незалежний аналіз, який дає змогу визначити відповідність діяльності й результатів у галузі охорони праці вимогам нормативно-правових актів з охорони праці й запланованим заходам, а також ефективність їхнього впровадження та придатність для поставлених цілей.

Аудити, зазвичай, мають одну або декілька цілей, зокрема:

- з'ясування справжнього стану безпеки праці;
- визначення відповідності елементів СУОП вимогам до їхнього документального оформлення і практичного виконання;
- з'ясування того, наскільки ефективно наявна система здатна вирішувати прийняті у галузі охорони праці завдання;
- перевірку виконання вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
- виявлення можливостей вдосконалення системи;
- полегшення проведення зовнішніх перевірок.

Аудити системи не є контрольними заходами, а мають за мету об'єктивно й неупереджено (нейтрально) з'ясувати фактичний стан безпеки праці на виробництві. Важливим елементом у системі аудитів, окрім нагляду за об'єктами та функціонуванням системи управління безпекою на підприємстві, є аудит поведінки працівників, суть якого полягає у виявленні порушень вимог інструкцій з охорони праці, які не спричинили до нещасних випадків, проте сприяють закріпленню небезпечної поведінки працівників і формують передумови виникнення нещасних випадків у майбутньому.

За планування та опрацювання результатів внутрішнього аудиту відповідає служба охорони праці. Керівники структурних підрозділів несуть

відповідальність за всебічне сприяння проведенню аудиту, надання аудиторам всієї інформації, яку вони вимагають, своєчасне і якісне виконання коригувальних дій.

Відповідальність за систематичне проведення аналізу й оцінювання ефективності та відповідності встановленим вимогам наявної на підприємстві СУОП несе директор.

На підприємстві відсутня комісія з охорони праці

Одним із основних заходів, спрямованих на гарантування належних, безпечних та здорових умов праці найманих працівників, які передбачені ст.16 Закону України «Про охорону праці», є створення комісії з питань охорони праці на підприємстві (далі – Комісія).[12] Дана Комісія створюється за рішенням трудового колективу з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань охорони праці.

Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом. Метою створення Комісії на підприємстві є забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Рішення про доцільність створення Комісії, її кількісний та персональний склад приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням роботодавця і професійної спілки.

На підставі Типового положення за участі представників кожної сторони розробляється Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке затверджується ухвалою загальних зборів трудового колективу.

Комісію очолює голова, який обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. На засіданні Комісії обирається заступник голови та секретар Комісії. Не допускається обирати головою Комісії роботодавця. На посаду секретаря може бути обраний працівник служби охорони праці.

Члени Комісії виконують свої обов'язки на громадських засадах. У разі залучення до окремих перевірок вони можуть увільнятися від основної роботи

на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляються на певний період (квартал, півріччя, рік) і затверджуються головою Комісії. Комісія проводить засідання в міру необхідності, але не рідше одного разу на квартал.

Засідання Комісії вважається правочинним, якщо на ньому присутні не менше половини її членів від кожної сторони. Якщо під час голосування кількість голосів «за» та «проти» однакова, голова Комісії має право вирішального голосу.

Рішення Комісії оформлюється протоколом і має рекомендаційний характер. У випадку незгоди роботодавця з рішенням Комісії він повинен надати протягом 5 днів з дня одержання зазначеного рішення письмове аргументоване пояснення. Комісія раз на рік звітує про виконану роботу на загальних зборах трудового колективу.

Професійні спілки в особі їхніх виборних органів та представників, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці (на суб'єктах господарювання, де не має профорганізації) здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці. Вони мають право безперешкодно перевіряти виконання вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції щодо усунення виявлених порушень. Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, результати якої доводять до відома роботодавця.

На підприємстві пасивна участь працівників в системі управління охороною праці.

З метою забезпечення належного рівня безпеки праці працівникам необхідно: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я інших працівників під час виконання будь-яких робіт на підприємстві; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила

експлуатації обладнання, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту та проходити необхідні медичні огляди.

Одним із головних заходів, який забезпечує підвищення рівня безпеки в організації, є підвищення культури безпечної поведінки і компетентності працівників у питаннях охорони праці. Культуру безпечної поведінки працівників формують такі елементи:

- світогляд та ціннісні орієнтири (активна позиція і відчуття персональної відповідальності у питаннях безпеки, пріоритет життя і здоров'я людини над іншими цінностями);

- норми поведінки і риси характеру (відповідальність, далекоглядність, впевненість, чесність, стресостійкість, самоконтроль тощо);

- компетентність у питаннях безпеки (уміння, навички, практичний досвід) та творчий досвід (розроблення нових підходів, стратегій і засобів безпечної поведінки);

- державне управління (розвиток і вдосконалення державного і громадського стимулювання безпечної життєдіяльності);

- корпоративні цінності.

Культура безпечної поведінки – це, передусім, ставлення працівника до питань власної безпеки та безпеки інших працівників. На ставлення працівника до безпеки праці можна впливати шляхом переконання, навчання або виховання.

Стан охорони праці на ДП «Інформаційно-аналітичному центрі Міністерства соціальної політики можна охарактеризувати як такий, що викликає серйозне занепокоєння і перебуває у не найкращому стані. Крім змін та вдосконалення діючих законів, розробку та введення в дію нових законодавчих та нормативних актів з охорони праці з охорони праці та промислової безпеки на державному рівні.

Сам керівник підприємства має вирішити наступні задачі: розробити методи управління охороною праці виключно для ІТ-індустрії, формування у працівників знань і навичок, необхідної для безпечної праці.

Висновок до розділу 2

Конституція України гарантує кожному працівнику належні, безпечні і здорові умови праці. Відповідно з цим підприємство дотримується необхідних вимог, встановлених законодавством України, з метою гарантування безпеки праці та збереження життя, здоров'я і працездатності працівників. На підприємстві впроваджена та забезпечено функціонування системи охорони праці. Директор створив службу охорони праці, в особі -провідного інженера з охорони праці. Затвердив порядок опрацювання та прийняття локальних нормативно- правових актів з охорони праці. Забезпечив організацію проведення навчання та перевірку знань з питань охорони праці та проведення інструктажів з охорони праці. Забезпечив належне утримання виробничого обладнання та організацію робіт з підвищеної небезпеки. Створив належні умови праці працівникам підприємства. Забезпечив організацію проведення попередніх (під час прийняття) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників зайнятих на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці та де є потреба в професійному доборі, особам до 21 року. На підприємстві видаються та ведеться облік засобів індивідуального захисту працівників ,які працюють в небезпечних умовах. Підприємство здійснює свою діяльність з незначними недоліками в організації управління охороною праці, а саме: не скоординована організація та координація робіт органів управління охороною праці, не проводиться оперативний контроль за станом охорони праці, не проводиться аналіз ефективності функціонування системи управління охороною праці, відсутня комісія з охорони праці, пасивна участь працівників в управлінні охороною праці.

3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ДП «ІНФОРМАЦІЙНО-ОБЧИСЛЮВАЛЬНИЙ ЦЕНТР МІНСОЦПОЛІТИКИ УКРАЇНИ»

Система управління охороною праці -це ефективний інструмент управління, який допомагає створити витрати підприємства на усунення недоліків недотримання норм охорони праці. Основна ідея її впровадження полягає в тому ,щоб запобігти всім імовірним виробничим аваріям і травмам.

Поява та впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій зумовлює необхідність подальшого вдосконалення охорони праці фахівців ІТ-індустрії.

Для досконалого впровадження системи управління на підприємстві не обхідно на державному рівні розширити та доповнити перелік основних професій комп'ютерної галузі у національному класифікаторі ДК-003-2010, а також підготувати відповідний випуск у кваліфікаційному довіднику посад фахівців ІТ-індустрії, що сприятиме вирішенню питань їх соціального захисту, пенсійного забезпечення, атестації робочих місць основних професій за умовами праці на предмет подальших певних видів пільг та компенсацій за важкі шкідливі і небезпечні умови праці.

Особливе значення у соціальному захисті цієї категорії працівників належить прийняття нормативно правового документа, який може забезпечити фахівців додатковими пільгами та компенсаціями.

Важливим напрямом стосовно визначення професійної придатності фахівців з інформаційних технологій є проведення психофізіологічної експертизи відповідно до 5 статті Закону України «Про охорону праці».

Робота з комп'ютерами нового покоління характеризується певним психофізіологічними перенавантаженнями, втомую зорового аналізатора, гіпокінезією, відсутність диференційованих норм праці при роботі з новою комп'ютерною технікою в залежності від віку, статі, категорії зорової роботи, режимів праці і відпочинку (протягом робочого дня, тижня, щорічного режиму відпусток).

Все це потребує розробки нових нормативно-правових актів з регламентації праці та відпочинку фахівців ІТ-індустрії і стандартів підприємств, центрів комп'ютерної техніки, центрів інформаційних технологій, сучасних комп'ютерних класів.

Особлива роль з точки зору збереження та відновлення здоров'я працюючих в комп'ютерній галузі належить попереднім та періодичним наглядам з подальшої психофізіологічної експертизи і встановленням професійної придатності при роботі з комп'ютерами нового покоління, який супроводжується виникненням певних факторів професійного ризику електротравматизму при їх ремонті та обслуговуванні. В цьому зв'язку необхідне запровадження експертизи на предмет безпечної експлуатації ПЕОМ, тобто офіційне підтвердження фактичних параметрів електробезпеки, їх відповідності вимогам нормативної документації фахівців, які проводять таку експертизу повинні пройти навчання і перевірку знань відповідно до вимог ДНАОП 0.00-8.20-99. За результатами експертизи повинні прийматися рішення про відповідність ПЕОМ нормам безпеки, терміни чергової експертизи, оформлюються протоколи вимірювань і випробувань, проведені у разі потреби розрахунки та експертний висновок.

Для підвищення розумової працездатності то зорової роботи повинна здійснюватися ергономічна оптимізація в рамках системи «оператор-термінал», яка сприятиме результативній фізичній та інтелектуальній працездатності і відновленню психосоматичного здоров'я фахівців ІТ-індустрії.

Заслужовує на увагу зарубіжний досвід створення у приміщеннях та в зоні їх розміщення на територіях підприємств спеціальних візуальних комфортних умов та забезпечення вимог виробничої естетики, дотримання норм рівнів виробничого шуму та акустичної тиші за межами офісу (Рисунок 7). Також дуже важливим є використання в офісних приміщеннях та кабінетах психофізіологічного розвантаження функціональної музики, яка сприяє попередженню перевтоми і підтриманню необхідного рівня розумової працездатності фахівців комп'ютерної галузі [31].

В цьому напрямі заслуговує на увагу створення при великих центрах інформаційних технологій кімнат (кабінетів) психофізіологічного розвантаження працівників галузі (на 5 місць).

Зарубіжний досвід охорони праці при використанні новітніх інформаційних технологій та сучасного комп'ютерного обладнання передбачає з метою попередження наслідків монотонної праці, підвищення рівня рухової активності і покращення розумової працездатності фахівців ІТ-індустрії під час технологічних перерв участь у спеціальних облаштованих приміщеннях необхідним спортивним інвентарем та різними тренажерами відповідних фізичних вправ, індивідуальних тренінгових завдань відповідно до віку, статі та категорії зорової роботи. Такий підхід дозволяє зняти надлишкове психофізіологічне перевантаження, підвищити працездатність центральної нервової системи, попередити перевтому зорового аналізатора. Показана ефективність проведення різноманітних за своєю спрямованістю вправ робітників цієї галузі (приблизно на 5-30%).[32]

Всі наведені заходи щодо вдосконалення охорони праці фахівців ІТ індустрії повинні контролюватися службою охорони праці та комісією з охорони праці підприємства.

А



Б



В



Рис. 7. – Приміщення сучасних ІТ-компаній за функціональним призначенням

а – офіс для 20 програмістів ІТ-компанії SPDev Маріуполя; б – кімната для переговорів (мітинг-рум); в – спортивно-тренажерний комплекс компанії Google (Великобританія, 2017 рік).

Для усунення недоліків функціонування системи управління з охороною праці на ДП «Інформаційно-обчислювальному центрі Міністерства соціальної політики України потрібно зробити декілька шагів для його повноцінного функціонування, а саме:

- Удосконалити Організацію і координацію робіт в системі управління

Призначення уповноваженого з системи управління охороною праці, який організовує проведення необхідних заходів щодо запровадження системи управління на підприємстві. Такою особою може бути керівник служби охорони праці або фахівець з охорони праці. Надання уповноваженому певних прав, необхідних для втілення в життя системи управління. Ознайомлення керівників і трудового колективу з проектом. Визначення функцій та завдань управління. Визначення системи внутрішнього контролю функціонування системи.

- Виділити спеціальні завдання при створенні системи управління охороною праці

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

Надання служби охорони праці, необхідних для втілення в життя системи управління. Ознайомлення керівників і трудового колективу з проектом. Визначення функцій та завдань управління. Визначення системи внутрішнього контролю функціонування системи.

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

Етап 1

визначення функцій системи управління. До кола питань з управління охороною праці повинно включатися вирішення таких основних завдань: навчання працюючих безпеці праці і пропаганди питань охорони праці; забезпечення безпеки виробничого устаткування; забезпечення безпеки виробничих процесів; забезпечення безпеки будівель і споруд; нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту; забезпечення оптимальних режимів праці та

відпочинку працюючих; організація лікувально-профілактичного обслуговування працюючих; професійний відбір працюючих за окремими спеціальностями;

визначення організації системи з розкриттям її структури, посиланням на нормативно-правові акти.

Етап 2

Встановлення завдань, пов'язаних з охороною праці, що впливають зі специфіки підприємства.

Розробка нормативу з організації системи за участі всіх структурних підрозділів підприємства (розподіл повноважень, опис виробничих функцій, формування списку осіб, відповідальних за виконання цих функцій).

Етап 3

Розробка Положення про управління охороною праці. Для визначення того, які вимоги з охорони праці повинні бути реалізовані на даному підприємстві, занотовуються найважливіші питання і даються пояснення щодо змісту Положення. Цей проект затверджується наказом по підприємству і вводиться в дію на підприємстві шляхом розробки нормативних актів підприємства. Положення містить такі розділи:

Перевірка документів, які є на підприємстві (наприклад, інструкції з охорони праці, з безпечної експлуатації, положення про навчання з питань охорони праці тощо) на їх прийнятність та відповідність системі управління.

Вивчення існуючих стандартних процедур у сфері охорони праці (наприклад, акти реєстрації нещасних випадків на виробництві) і осіб, які беруть в них участь, з метою перевірки і вдосконалення цих процесів та приведення їх у відповідність.

Разом з уповноваженим із системи управління охороною праці відповідальні за окремі виробничі функції розробляють порядок функціонування системи для окремих сфер діяльності. У ньому представляють розподіл обов'язків і графіки виконання окремих завдань. Уповноважений із системи управління об'єднує їх в один документ.

Розробка в порядку, визначеному роботодавцем, інструкцій, інших нормативних актів відповідно до вищезгаданої загальної процедури. Перевірка дотримання графіка виконання поставлених завдань уповноваженим із системи охорони праці.

Вдосконалення проекту Положення уповноваженим із системи управління охороною праці проводиться паралельно з розробкою інструкцій, інших нормативних актів. Ознайомлення відповідних працівників залежно від сфери їх діяльності з документами із системи управління є обов'язковою умовою. Введення цих документів у дію виконується послідовно.

Важливим аспектом є забезпечення системи внутрішньої перевірки функціонування уповноваженим з управління охороною праці разом з керівництвом підприємства, за участі представників трудового колективу, уповноважених з охорони праці. Проведення внутрішніх перевірок з поданням звіту керівництву підприємства і нагляд за проведенням поправок уповноваженим із СУОП. Розвиток і утримання системи.

- Підходами до удосконалення вже існуючій системі управління може проводитись таким чином:

Якщо інтегральні елементи управління, як, наприклад, організація структури, основні лінії і принципи, вже визначені існуючими системами управління, необхідно взяти за основу вищевикладені пропозиції і порівняти з існуючою системою (це стосується також загальних адміністративних норм з утримання системи, документації та ведення архіву. Інтеграційні виробничі процеси уже існують у вигляді нормативно-правових актів з охорони праці.

Етап 1

Визначення завдань і обов'язків окремої виробничої функціональної одиниці у сфері охорони праці. Розширення директив з організації системи за участі керівництва підприємства стосовно відповідальних осіб та сфер діяльності у сфері охорони праці.

Етап 2

Визначення положень з охорони праці, які повинні бути враховані (або розроблені) на кожній окремій ділянці процесу роботи.

Етап 3

Розробка внутрішніх норм, які повинні враховувати взаємодію окремих ділянок, безпеку працівників поза їх виробничими місцями, безпеку тих, хто не бере участі в технологічному процесі, на кожному з виробничих об'єктів.

Етап 4

Додаткова розробка регулювання питань охорони праці. Вданому випадку уповноважений із системи управління повинен вирішити, як процеси доповнюються регулюванням різних систем і які норми вважаються такими, що стосуються виключно охорони праці.

- При інтеграції системи управління охороною праці в настанову з якості основні етапи під час виконання проекту — такі ж, як наведено вище. Розділи Настанови з якості доповнюються питаннями, що стосуються охорони праці. Звичайно Настанова доповнюється додатковими розділами, необхідними для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, якщо зазначені вимоги неможливо розмістити в існуючих розділах Настанови.

Структура Положення про управління охороною праці, з урахуванням бажаності максимального зближення зі структурою Настанови з якості, могла б виглядати таким чином (за необхідності вона може доповнюватися специфічними вимогами даного підприємства).

Для забезпечення ефективного функціонування системи управління охороною праці необхідно впровадити оперативний контроль за станом охорони праці.

Введення системи контролю за дотриманням правил безпеки та охорони здоров'я на підприємстві є дуже важливим етапом у покращенні умов праці та забезпеченні безпеки працівників. Ця система дозволяє виявляти порушення правил та недоліки в організації безпеки праці та вчасно приймати заходи щодо їх усунення.

Основними елементами системи контролю є:

- Планування та організація контролю. На даному етапі визначити перелік об'єктів та процесів, які підлягають контролю, а також методи контролю та критерії його ефективності.

- Проведення контролю. На цьому етапі здійснювати контроль дотримання правил безпеки та охорони здоров'я на підприємстві. Контроль повинен бути плановим або неплановим.

- Аналіз результатів контролю. На даному етапі аналізувати результати контролю, виявляються недоліки та порушення правил безпеки та охорони здоров'я, а також визначаються шляхи їх усунення.

- Прийняття заходів щодо усунення недоліків та попередження порушень. На цьому етапі приймати заходи щодо усунення виявлених недоліків та запобігання порушень правил безпеки та охорони здоров'я на підприємстві.

- Моніторинг та оцінка ефективності системи контролю. Цей етап дозволяє визначити ефективність застосованих заходів та зробити відповідні корективи в системі контролю.

Контроль за станом охорони праці є важливою складовою і є найбільш відповідальною та трудомісткою функцією процесу управління, від якої залежить СУОП в цілому. Організація контролю за станом охорони праці на підприємстві тісно пов'язана із управлінням підприємством. Провідний інженер з охорони праці координує та слідкує за дотриманням вимог охорони праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

Керівництву організації необхідно проводити аналіз ефективності функціонування системи управління охороною праці у вигляді систематичного моніторингу виконання встановлених норм безпеки та охорони здоров'я на підприємстві. Для цього використовувати методи, такі як [1]:

1. Аудит відповідності нормативних вимог – це комплексна перевірка відповідності робочого середовища та процесів безпеки та охорони здоров'я на підприємстві вимогам діючого законодавства та нормативних документів.

Аудит може бути проведений як внутрішньо, так і залученням зовнішніх експертів.

2. Огляд робочих місць та обладнання – перевірка технічного стану обладнання та робочих місць на відповідність нормативним вимогам з охорони праці, виявлення несправностей, що можуть створити загрозу життю та здоров'ю працівників.

3. Аналіз результатів оглядів та інших досліджень – детальне вивчення результатів проведених оглядів, аналізу статистичних даних про нещасні випадки на підприємстві, розробка заходів щодо запобігання виникненню подібних ситуацій у майбутньому.

4. Організація тренінгів та навчань з безпеки та охорони здоров'я – забезпечення регулярного проведення навчань з питань безпеки та охорони здоров'я працівників, що дозволить підвищити рівень свідомості працівників щодо причин виникнення нещасних випадків та захисту від них.

Однією з найефективніших систем контролю є система внутрішнього аудиту. Вона дозволяє перевірити дотримання встановлених норм та правил безпеки на підприємстві. Внутрішній аудит може бути проведений як незалежною особою, так і спеціальним відділом на підприємстві. Під час аудиту можуть бути використані різні методи, наприклад, огляд, спостереження, інтерв'ю, аналіз даних тощо.

Створити на підприємстві комісію з охорони праці. Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом. Метою створення Комісії на підприємстві є забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Рішення про доцільність створення Комісії, її кількісний та персональний склад прийняти трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням директора підприємства професійної спілки.

На підставі Типового положення за участі представників кожної сторони розробити Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке

затверджується ухвалою загальних зборів трудового колективу. Комісію очолює голова, який обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Рішення Комісії має рекомендаційний характер.

Покращення умов праці на підприємстві є необхідною умовою підвищення її продуктивності та економічної ефективності роботи.

Для цього необхідно:

- удосконалити систему управління охороною праці на підприємстві згідно з вимогами законодавства України та міжнародних нормативних актів.

- забезпечити на постійній основі комплексне оцінювання робочих місць з урахуванням потреб ергономіки, санітарно-гігієнічних, організаційно-технічних і державних нормативно-правових актів з охорони праці;

- розробляти і впроваджувати у виробництво найбільш раціональні технологічні процеси і таку організацію праці, яка б усувала небезпечні та шкідливі для здоров'я чинники;

- залучати у виробництво найновішу техніку, під час експлуатації якої виключається потенціальна небезпека аварії, пожеж та нещасних випадків;

- розробляти заходи на підвищення культури безпеки , які гарантують повну безпеку і здорові умови праці

- формувати заздалегідь сприятливі та комфортні умови праці на новому обладнанні тощо;

- виділяти щорічно кошти, які необхідні для фінансування заходів з поліпшення умов праці на підприємстві.

Вирішення цих завдань може бути досягнуте шляхом оптимального розподілу наявних людських і фінансових управлінських ресурсів, правильного вибору числа і якості управлінського персоналу, і ухвалення обґрунтованих, близьких до оптимальних управлінських рішень. У останньому випадку найважливіше значення має наявність повної, об'єктивної інформації про стан об'єкту управління і розроблених, науково обґрунтованих методів її обробки і ухвалення управлінських рішень, що можливе на основі проведення

комплексної оцінки стану умов праці в цілому всього підприємства так і на окремих робочих місцях та встановлення завдань і цілей СУОП, спрямованих на постійне планове поліпшення умов праці.

Ці ж задачі ставлять перед СУОП міжнародні стандарти по створенню ефективної системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу OHSAS 18001:2007 та OHSAS 45001:2016. Вони призначені для створення безпечних і здорових умов праці шляхом створення умов, які дозволяють підприємству систематично виявляти і контролювати ризики, знижувати вірогідність потенційних аварій.

Для переходу на міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 на підприємстві повинні бути документально оформленні процедури, що охоплюють такі елементи СУОП:

- способи і методологія ідентифікації небезпек;
- способи і методологія визначення ризиків із цих небезпек;
- способи оцінки ризику, визначення рівня ризику за кожною небезпекою з указівкою припустимості ризику;
- визначення засобів контролю для моніторингу або зменшення неприпустимого ризику;
- встановлення завдань і цілей охорони праці з метою зниження визначених ризиків;
- встановлення компетенції працівників з охорони праці;
- наявність документів, пов'язаних з кожним з вище зазначених елементів.

Слід відзначити, що процедура визначення рівня ризику за небезпекою є досить складною, неоднозначною і в Україні достатньою мірою не опрацьована.

Отже, вищезазначеного для підвищеної ефективності роботи системи управління охороною праці, застосовувати такі заходи а саме:

1. Застосування комп'ютерних методів прикладного та інструментального забезпечення, що значно підвищують якість навчального процесу;
2. Використання необхідної інформації з ресурсів мережі Інтернет, правових систем;

3. Активні методи навчання, що значно підвищують ефективність засвоєння

інформації;

4. Стимулювання охорони праці як інструмент підвищення ефективності управління персоналом;

5. Удосконалення системи контролю та перевірки отриманих під час навчання та інструктажу знань та системи допуску до роботи, побудованій на базі результатів перевірки знань.

Питання охорони праці складне і досить відповідальне. Адже за ним життя і здоров'я людей, які своєю працею створюють для держави та нації матеріальні блага. Як показує світовий досвід, безпека праці є основною гарантією стабільності, якості та ефективності будь-якого підприємства. До того ж відсутність нещасних випадків позначається на професійній активності працюючих, на моральному кліматі в колективі, а отже і на ефективності та продуктивності праці

Основними причинами невисокого рівня організації охорони праці в ІТ-компанії є: низький рівень кваліфікації, виробничої культури та технологічної дисципліни; відсутність ефективного управління охороною праці; відсутність достатніх інвестицій у підприємство та охорону праці; неналежне фінансування заходів з охорони праці; низький рівень підвищення кваліфікації та перепідготовки відділу кадрів з питань охорони праці; хронічне недофінансування національних, галузевих, регіональних програм поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; відсутність на підприємстві чіткої організації охорони праці; відсутність розробленої державної політики в галузі охорони праці і стимулюючої системи щодо безпечної праці; недостатнє забезпечення нормативно-правовими актами з охорони праці; неадекватне мислення і ставлення до питань безпеки учасників трудового і виробничо-технологічних процесів по вертикалі управління і виконання.

Таким чином, в умовах сьогодення система управління охороною праці має базуватися не тільки на заходах з боку держави, але й на зацікавленості керівника підприємства у збереженні належного фізичного стану працівника.

Висновок до розділу 3

В роботі розглянуто пропозиції та шляхи та заходи по вдосконаленню та впровадженню системи охорони праці на підприємстві. Запропоновано керівництву проводити аналіз ефективності функціонування системи управління охороною праці, впровадити створенню комісії з охорони праці, здійснювати оперативний контроль за станом охорони праці.

Висновки

1. В роботі виконано наукове завдання стосовно удосконалення системи управління охороною праці на Державному підприємстві «Інформаційно- обчислювальний центр Мінсоцполітики України шляхом аналізу існуючого стану та розробки заходів щодо покращення роботи служби охорони праці, що дозволяє підвищити рівень безпеки та здоров'я працівників у відповідності до рекомендацій Європейського законодавства.

2. Підприємство проводить господарську діяльність (комерційну), яка полягає в розробці та впровадженню прикладних програмних продуктів, наданні послуг з оброблення даних із застосуванням прикладного програмного забезпечення.

Структура підприємства складається з керівництва в особі директора та його трьох замісників, одного управління, одного департаменту, 24 відділів і 103 фахівця, які здійснюють удосконалення та забезпечують функціонування уніфікованих комп'ютерних технологій обробки документації одержувачів адресних соціальних грошових допомог.

3. На підприємстві впроваджена та забезпечена функціонування системи охорони праці. Директор створив службу охорони праці, в особі - провідного інженера з охорони праці. Затвердив порядок опрацювання та прийняття локальних нормативно- правових актів з охорони праці. Забезпечив організацію проведення навчання та перевірку знань з питань охорони праці та відповідних інструктажів з охорони праці. Забезпечив належне утримання виробничого обладнання та організацію робіт з підвищеної небезпеки. Створив належні умови праці працівникам підприємства. Забезпечив організацію проведення попередніх (під час прийняття) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників зайятих на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці та де є потреба в професійному доборі, особам до 21 року. На підприємстві видаються та ведеться облік засобів індивідуального захисту працівників ,які працюють в небезпечних умовах. Підприємство

здійснює свою діяльність з незначними недоліками в організації управління охороною праці, а саме: не скоординована організація та координація робіт органів управління охороною праці, не проводиться оперативний контроль за станом охорони праці, не проводиться аналіз ефективності функціонування системи управління охороною праці, відсутня комісія з охорони праці, пасивна участь працівників в управлінні охороною праці.

4. Керівництву підприємства розглянуто пропозиції та шляхи, заходи вдосконалення та впровадження системи охорони праці на підприємстві. Запропоновано керівництву проводити аналіз ефективності функціонування системи управління охороною праці, впровадити створенню комісії з охорони праці, здійснювати оперативний контроль за станом охорони праці. Удосконалити організацію і координацію робіт в системі управління. Виділити спеціальні завдання при створенні системи управління охороною праці і запропоновано етапи роботи щодо функціонування самостійної системи охорони праці. В роботі застосувати міжнародні стандарти по створенню ефективної системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу OHSAS 18001:2007 та OHSAS 45001:2016.

5. Це питання складне і досить відповідальне. Адже за ним життя і здоров'я людей, які своєю працею створюють для держави та нації матеріальні блага. Як показує світовий досвід, безпека праці є основною гарантією стабільності, якості та ефективності будь-якого підприємства. До того ж відсутність нещасних випадків позначається на професійній активності працюючих, на моральному кліматі в колективі, а отже і на ефективності та продуктивності праці.

Список використаної літератури

1. Мельник С.В., Організація управління охороною праці в підприємстві// Науково- практичний електронний журнал «Проблеми організації управління в економіці,- 2018-Вип.2;
2. Збірник нормативних актів з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності підприємств. Київ: Видавництво «Атіка», 2020;
- 3.Абракітов В.Е., Ткаченко І.О. Ергономіка робочих місць: навч. посіб. «Визначення нейтральної пози для робочих місць різного типу. Харків: ХНУМГ ім.О,М.Бекетова,2017;
4. ДСТУ 7299:2013. Дизайн і ергономіка. Робоче місце оператора. Взаємне розташування елементів робочого місця. Загальні вимоги ергономіки;
5. Жигло Ю. І., Гарьковець А. М., Дмитрієв С.Л. Ергономіка робочих місць і діяльність оператора: метод. Вказівки: «Забезпечення вільного руху та оптимальної пози оператора»;
6. Стрілець В.М. Курс лекцій «Ергономіка робочих місць»;
7. Левченко О.Г, Полукаров О.І., Землянська О.В., Охорона праці та цивільний захист // Підручник, Київ: Основа 2019 р;
8. Живецький В.Ц., Основи охорони праці//Підручник, Львів: Українська академія друкарства 2006 р;
9. Голвінько В.І., Іконніков М.Ю., Лебедев Я.Я «Охорона праці в галузі інформаційних технологій»: навч. посіб. Днепропетроаськ НТУ 2015;
10. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р;
- 11.Закон України «Про інформацію» № 2657-ХІІ, від 02.10.1992 року;
12. Закон України «Про охорону праці» №2694-ХІІ від 14.10.1992 року;
13. Закон України «Про колективні договори й угоди» 3356-ХІІ від 01.07.1993 року;
14. Кодекс законів про працю, затверджені Законом № 322-VIII від 10.12.71;
- 15.Господарський кодекс, затверджений Законом №436-VI від 16.01.2023р;
- 16.Кодекс цивільного захисту затверджений Законом №5403-VI від

02.10.2012р;

17. Наказ «Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці на підприємстві» , затверджені наказом Державного комітету України по нагляду з охороною праці №132 від 21 грудня 1993 року;

16. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р. Офіційний вісник України. 2018. № 100. Стор. 89.

18. Наказ «Про порядок опрацювання, прийняття, перегляду та скасування державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці» від 02.03.1994 р №135;

19. Наказ Міністерства соціальної політики «Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» , затверджені в Міністерства юстиції України 25 травня 2018 року №508/31960;

20. Наказ Держнаглядохоронпраці «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів» Наказ від 09.01.1998 № 4;

21. Наказ Міністерства палива та енергетики «Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів», затверджені № 258 від 25.07.2006;

22.Правила технічної експлуатації теплових установок і мереж, затверджені наказом Міністерства палива та енергетики України від 14 лютого 2007 року №71.

23. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорії, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року №246;

24.Типове положення про службу охорони праці, затверджені Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 року №255;

25.Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці, затверджених

наказом Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804;

26. Психологія безпеки праці, викладач Кальянов О.В., Донецька обласна рада профспілки, 2008 рік.

27. ДСан Пін 3.3.2-007-98 Державні санітарні правила та норми. Гігієнічні вимоги до організації роботи з візуальними дисплейними терміналами електрообчислювальних машин;

28. ДНАОП 003-3.06.80 «Санітарно-гігієнічні норми допустимих рівнів іонізації повітря виробничих та громадських приміщень»

29. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» № 1290 від 17.11.1997р;

30. Сьогодні UA [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <https://www.segodnya.ua/lifestyle/fun/pochti-kak-u-google-chemudivlyayut-ofisy-ukrainskih-it-kompaniy--764025.html> – відкритий.

31. MRPL.CITY [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <https://mrpl.city/news/view/mariupolskaya-konditerkastanetbiznes-tsentrom-foto-plusvideo> – відкритий.

32. Производительность труда на предприятии: измерение, анализ и повышение [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: <https://www.gd.ru/articles/3575-proizvoditelnost-truda> – відкритий.

