

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

Кафедра менеджменту та публічного врядування

Пояснювальна записка
до кваліфікаційної магістерської роботи
на тему

«УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В
ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ (НА ПРИКЛАДІ РОКИТНІВСЬКОЇ
СЕЛИЩНОЇ РАДИ САРНЕНСЬКОГО РАЙОНУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)»

Виконала: студентка 2 курсу,

групи ДСз-21м

спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»

Тіт Христина Валентинівна

Керівник: доктор наук з державного
управління, професор

Древаль Юрій Дмитрович

Рецензент: селищний голова

Рокитнівської селищної ради

Таргонський Григорій Миколайович

Рівне – 2025 року

Національний університет водного господарства
та природокористування

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та публічного врядування
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри
менеджменту та публічного
врядування

_____ (Л.Х. Тихончук)
“ __ ” _____ 2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ
Тіт Христині Валентинівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. **Тема роботи:** «Управлінські механізми забезпечення охорони праці в органах публічного управління (на прикладі Рокитнівської селищної ради Сарненського району Рівненської області)»

Керівник роботи: Древаль Юрій Дмитрович, д.держ.упр., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “ 05 ” листопада 2025 року
С №1333

2. **Строк подання студентом роботи «08» грудня» 2025 року**

3. **Вихідні дані до роботи:** нормативно-правові акти, розпорядження органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, статистичні дані, підручники, посібники, монографії, періодичні видання.

4. **Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити).** 1. Теоретичні та нормативно-правові основи охорони праці в державних органах. 2. Аналіз стану охорони праці в Рокитнівській селищній раді Сарненського району Рівненської області. 3. Сучасні підходи та напрями

вдосконалення управління ризиками у сфері охорони праці в Рокитнівській селищній раді.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень). Необхідні схеми, рисунки, таблиці, графіки, діаграми тощо виконуються безпосередньо у магістерській роботі та за необхідності відпрацьовуються у презентації доповіді на захист магістерської роботи.

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Антонова С.Є.	03.11.25	09.11.25
Розділ 2	Антонова С.Є.	10.11.25	23.11.25
Розділ 3	Антонова С.Є.	24.11.25	07.12.25

7. Дата видачі завдання «03» листопада 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1.	Вступ Розділ 1. Теоретичний розділ	03.11.25- 09.11.25	
2.	Розділ 2. Аналітичний розділ	10.11.25- 23.11.25	
3.	Розділ 3. Проектування, обґрунтування, оптимальні рішення, їх впровадження	24.11.25- 07.12.25	
4.	Перевірка випускної кваліфікаційної роботи на наявність текстових збігів, оформлення презентації, документів та підготовка до захисту	08.12.25- 17.12.25	

Студентка

(підпис)

Тіт Х.В.

(прізвище та ініціали)

**Керівник кваліфікаційної
магістерської роботи**

(підпис)

Древаль Ю.Д.

(прізвище та ініціали)

StrikePlagiarism.com

Українська

6.05%
КП 1

1.41%
КЦ

Документ прийнятий

Звіт подібності

Метадані

Назва організації
National University of Water and Environmental Engineering

підрозділ
National University of Water and Environmental Engineering

Заголовок
10.Tit.docx

Автор
Тіт Христина Валентинівна

Науковий керівник / Експерт
Тіт Христина Валентинівна

Кількість слів	Кількість символів	Дата звіту	Дата редагування	ID документа
18388	152818	17.12.2025	---	332891858

Тривога

Заміна букв	B	11
Інтервали	A	0
Мікропробіли		66
Білі знаки	B	0

2

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту

Кафедра менеджменту та публічного врядування

Пояснювальна записка до кваліфікаційної магістерської роботи на тему «УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ (НА ПРИКЛАДІ РОКИТНІВСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ САРНЕНСЬКОГО РАЙОНУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)»

Виконала: студентка 2 курсу, групи ДСз-21м спеціальності Д4 «Публічне управління та адміністрування» Тіт Христина Валентинівна Керівник: доктор наук з державного управління, професор Древаль Юрій Дмитрович Рецензент: _____

Рівне - 2025 року

Форма No Н-9.01

Національний університет водного господарства та природокористування

АКТ
перевірки випускної кваліфікаційної роботи
автора Тіт Христини Валентинівни
на рівень запозичень та можливих маніпуляцій з текстом

Відповідно до даних системи StrikePlagiarism файл «
https://exam.nuwm.edu.ua/pluginfile.php/290591/assignsubmission_file/submission_files/650146/10.%D0%A2%D1%96%D1%82..docx?forcedownload=1 »

містить: 6,05 % коефіцієнта подібності; 1,41 % коефіцієнта цитованості; 11 заміненних букв; 0 інтервалів; 66 мікропробілів; 0 білих знаків; 48 парафраз.

За результатами перевірки засвідчую, що:
автор кваліфікаційної роботи Тіт Христина Валентинівна:

- самостійно виконав(ла) кваліфікаційну роботу;
- коректно посилався(лась) на використані інформаційні джерела;
- в роботі відсутні ознаки академічної недоброчесності.

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ Древаль Ю.Д.

підпис

(ПІП)

Дата

ЗАЯВА
щодо самостійності виконання випускної кваліфікаційної роботи

Я, Тіт Христина Валентинівна, студентка 2 курсу, групи ДСз-21м, ННІЕМ

ЗАЯВЛЯЮ:

моя випускна кваліфікаційна робота на тему «Управлінські механізми забезпечення охорони праці в органах публічного управління (на прикладі Рокитнівської селищної ради Сарненського району Рівненської області)», яка надається в екзаменаційну комісію із захисту кваліфікаційних робіт зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» для захисту, виконана самостійно і не містить плагіату.

Всі запозичення з друкованих та електронних джерел, у тому числі із захищених раніше випускових кваліфікаційних робіт мають відповідні посилання.

Я не використовувала шахрайські методи маніпуляції з текстом (заміна букв, інтервали, мікропробіли, білі знаки, парафрази та ін.).

Інструменти штучного інтелекту використовувала без порушення академічної доброчесності.

Я ознайоmlена з чинним Порядком перевірки навчальних, кваліфікаційних, навчально-методичних та наукових робіт на наявність ознак академічного плагіату в НУВГП та Положенням про академічну доброчесність в НУВГП, за яким виявлення плагіату є підставою для відмови в допуску моєї роботи до захисту та застосування відповідних санкцій (академічної відповідальності).

Дата

Підпис

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	12
1.1. Нормативно-правова база та державне регулювання охороною праці.....	12
1.2. Сутність, мета та завдання системи управління охороною праці	22
1.3. Повноваження і відповідальність посадових осіб за дотримання вимог охорони праці	28
Висновки до першого розділу	36
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ В РОКИТНІВСЬКІЙ СЕЛИЩНІЙ РАДІ САРНЕНСЬКОГО РАЙОНУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ	38
2.1. Загальна характеристика діяльності Рокитнівської селищної ради	38
2.2. Організаційно-правове забезпечення охорони праці в Рокитнівській селищній раді	46
2.3. Аналіз умов праці, інструктажів і заходів із запобігання виробничому травматизму на даному об'єкті	55
Висновки до другого розділу	62
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ В РОКИТНІВСЬКІЙ СЕЛИЩНІЙ РАДІ..	63
3.1. Ризикорієнтований підхід до системи управління охороною праці	63
3.2. Методи ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків та визначення проблем існуючої системи охорони праці на об'єкті	71
3.3. Розроблення рекомендацій щодо удосконалення системи управління охороною праці	76
Висновки до третього розділу	80
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	85
ДОДАТКИ	92

ВСТУП

Сучасні органи публічного управління функціонують у складних соціально-економічних та нормативно-правових умовах, що висуває високі вимоги до організаційного та правового забезпечення охорони праці. Забезпечення безпечних умов праці є не лише обов'язком держави відповідно до Конституції та законів України, а й ключовим фактором ефективної роботи органів місцевого самоврядування. Попри наявність розгалуженої нормативно-правової бази, практика свідчить про низку системних проблем у впровадженні ефективної моделі управління охороною праці. Серед основних прогалин варто виділити: недостатній контроль за виконанням законодавчих норм, недосконалість організаційних структур, недостатній рівень професійної підготовки працівників, а також низьку правову культуру у сфері безпеки праці. У цьому контексті дослідження організаційно-правового забезпечення охорони праці набуває особливої актуальності, оскільки воно дозволяє визначити реальний стан виконання законодавства, виявити конкретні недоліки та розробити практичні рекомендації щодо їх усунення.

Важливість роботи підсилюється тим, що дослідження здійснюється на матеріалах Рокитнівської селищної ради Сарненського району Рівненської області, що дає можливість оцінити особливості функціонування системи охорони праці на рівні конкретного органу місцевого самоврядування та сформулювати пропозиції, які можуть бути використані і в інших територіальних громадах.

Стан вивчення теми. Деякі аспекти регулювання охорони праці були вивчені О.В.Бакланом, І. М. Булгаковим, Н. В. Дарагановою, Д. В. Зеркаловим, Г. І. Красних, Ю. Д. Древалем, В. Д. Мельгуновим, Л.О.Остапенко та іншими авторами.

Метою роботи є вдосконалення управлінських механізмів забезпечення охорони праці в органах публічного управління з урахуванням практичних умов діяльності Рокитнівської селищної ради, що має сприяти належному організаційно-правовому забезпеченню охорони праці в органах публічного управління, а також дозволить підвищити ефективність управління безпечними умовами праці та мінімізувати ризики для здоров'я та життя працівників.

Для досягнення поставленої мети у роботі вирішуються такі завдання:

- дослідити нормативно-правову базу та державне регулювання охорони праці;
- визначити сутність, мету та завдання системи управління охороною праці;
- проаналізувати повноваження і відповідальність посадових осіб за дотримання вимог охорони праці;
- оцінити стан управлінського організаційного забезпечення діяльності Рокитнівської селищної ради;
- проаналізувати стан організаційно-правового забезпечення охорони праці в Рокитнівській селищній раді;
- провести аналіз умов праці, інструктажів і заходів із запобігання виробничому травматизму на даному об'єкті;
- дослідити питання застосування ризикорієнтованого підходу до системи управління охороною праці;
- визначити методи ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків та визначення проблем існуючої системи охорони праці на об'єкті;
- розробити та обґрунтувати рекомендації щодо удосконалення системи управління охороною праці.

Об'єкт дослідження – система управління охороною праці в органах місцевого самоврядування (з урахуванням практичних умов діяльності Рокитнівської селищної ради).

Предмет дослідження – вдосконалення управлінських механізмів забезпечення охорони праці в органах публічного управління з урахуванням практичних умов діяльності Рокитнівської селищної ради.

У роботі застосовуються комплексні наукові методи: аналіз та синтез нормативно-правових актів, порівняльний метод, узагальнення практичного досвіду, системний та структурний підходи, метод експертних оцінок, а також аналіз статистичних та звітних даних органів місцевого самоврядування.

Практичне значення роботи проявляється у можливості застосування розроблених рекомендацій для вдосконалення організаційно-правового механізму охорони праці в Рокитнівській селищній раді та інших органах місцевого самоврядування. Впровадження запропонованих заходів сприятиме підвищенню безпеки праці, оптимізації управлінських процесів, зниженню ризиків травматизму та правових порушень.

У результаті проведеного дослідження було системно проаналізовано нормативно-правову базу охорони праці в Україні та на місцевому рівні, оцінено стан організаційного забезпечення охорони праці у Рокитнівській селищній раді, виявлено ключові проблеми, зокрема недостатнє дотримання нормативних вимог, низький рівень правової підготовки працівників та відсутність ефективного контролю за виконанням заходів безпеки. На основі цього розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення організаційно-правового механізму охорони праці, які передбачають оптимізацію внутрішніх регламентів, підвищення кваліфікації персоналу, систематизацію контролю за виконанням вимог безпеки та удосконалення управлінських процесів.

Основні положення та результати дослідження були апробовані під час участі у XXXIII Всеукраїнській науково-методичній конференції із презентацією тез на тему «Культура охорони праці в закладах вищої освіти».

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

1.1. Нормативно-правова база та державне регулювання охороною праці

Нормативно-правова база є фундаментальною складовою системи управління охороною праці на будь-якому підприємстві. Вона формує правові рамки, що регулюють відносини між роботодавцем, працівником та державними органами у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці. Роль законодавства у сфері охорони праці полягає в тому, щоб гарантувати реалізацію права працівників на безпечні умови праці та визначити обов'язки роботодавців щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Завдяки системі правових норм підприємства отримують чіткі орієнтири для побудови ефективної системи управління охороною праці та інтеграції її у виробничі процеси.

В Україні нормативно-правова база охорони праці складається з різних рівнів документів, що регламентують організацію безпечної праці. На найвищому рівні знаходяться закони України, які закріплюють основні принципи охорони праці, права і обов'язки сторін, а також визначають механізми державного контролю та нагляду. До найбільш важливих законодавчих актів у сфері охорони праці належать, зокрема, Закон України «Про охорону праці» № 2694-XII, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання», постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці», а також інші нормативно-правові акти, які видаються на підставі цих законів.

Законодавство встановлює загальні вимоги до безпечного виконання робіт, порядок створення системи управління охороною праці, обов'язкове проведення навчання та інструктажів, а також гарантує права працівників на компенсації у разі виникнення виробничих травм або професійних захворювань [36].

Наступним рівнем є підзаконні акти, які деталізують виконання законів і конкретизують процедури забезпечення безпеки. Це включає постанови Кабінету Міністрів, накази міністерств, державні стандарти та галузеві нормативи, що встановлюють вимоги до обладнання, технологічних процесів, санітарних і гігієнічних умов праці. Підзаконні акти дозволяють підприємствам адаптувати загальні вимоги законодавства до специфіки своєї діяльності, визначаючи конкретні механізми реалізації заходів безпеки.

Важливим елементом нормативно-правового регулювання є внутрішня документація підприємства, що розробляється на основі законів і підзаконних актів. До неї належать положення про охорону праці, інструкції з безпечного виконання робіт, посадові інструкції та політики безпеки. Ці документи конкретизують вимоги законодавства для кожного структурного підрозділу і визначають механізми контролю та відповідальності на рівні підприємства. Таким чином, нормативно-правова база створює єдину систему, що забезпечує взаємозв'язок між державними вимогами, організаційними заходами та безпекою працівників [21].

Для більш наочного уявлення про структуру нормативно-правової бази охорони праці в Україні наведемо узагальнену характеристику у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Основні нормативно-правові документи у сфері охорони праці в Україні [9]

Рівень документа	Назва документа	Основний зміст та положення	Вплив на підприємства
Законодавчий	Закон України «Про охорону праці»	Визначає права і обов'язки працівників і роботодавців, принципи організації СУОП	Забезпечує правові основи для створення системи управління охороною праці

Продовження табл.1.1

	Кодекс законів про працю України	Регламентує трудові відносини, включно з охороною праці, режимом роботи, відпочинком	Формує загальні умови безпечної праці та регулює трудові права працівників
Підзаконний	Постанова Кабінету Міністрів України № 442 «Про затвердження Типових положень про службу охорони праці»	Встановлює порядок створення та функціонування служб охорони праці на підприємствах	Дозволяє організувати внутрішню систему охорони праці відповідно до законодавства
	Постанова Кабінету Міністрів України № 1017 «Про порядок проведення спеціальної оцінки умов праці»	Регламентує оцінку шкідливих та небезпечних факторів на робочих місцях	Дає можливість підприємствам системно оцінювати ризики та забезпечувати компенсаційні заходи
	Наказ Міністерства соціальної політики України № 246 «Про порядок проведення навчання з охорони праці»	Деталізує порядок проведення навчання, перевірки знань та сертифікації працівників	Забезпечує практичну реалізацію законодавчих норм навчання та підготовки персоналу
	Наказ Міністерства соціальної політики України № 1413 «Про облік і звітність у сфері охорони праці»	Визначає форму та строки ведення обліку інструктажів, навчань та нещасних випадків	Дозволяє підприємствам вести системну документацію та звітність з охорони праці
Стандарти та нормативи	Державні стандарти (ДСТУ), санітарні норми (СанПіН), галузеві нормативи	Встановлюють вимоги до обладнання, технологій, санітарних умов, спецодегу	Забезпечують безпечне і гігієнічно допустиме виконання робіт у різних галузях
Внутрішні документи	Положення про охорону праці, інструкції, політики безпеки	Конкретизують вимоги законодавства для структурних підрозділів, визначають відповідальність	Забезпечують контроль за дотриманням норм безпеки на рівні підприємства

Узагальнення інформації у табл. 1.1 дозволяє побачити, що нормативно-правова база охорони праці охоплює всі рівні управління: від законодавства держави до внутрішніх документів підприємства. Вона забезпечує комплексний підхід до безпеки праці, дозволяє регулювати організаційні та технологічні

процеси, формує єдині стандарти поведінки та дії у випадку небезпечних ситуацій. Завдяки такій системі підприємство отримує чіткі орієнтири для організації ефективної та безпечної праці, а працівники – гарантії захисту свого життя та здоров'я.

Таким чином, нормативно-правова база охорони праці в Україні виконує роль фундаменту, на якому будується вся система управління безпекою на підприємстві. Вона визначає основні правила, процедури та стандарти, забезпечує взаємозв'язок між державними вимогами та практичною діяльністю підприємств, а також створює умови для безперервного вдосконалення системи управління охороною праці в умовах змін виробничого середовища та технологічного розвитку.

Державне регулювання охорони праці в Україні є ключовим механізмом забезпечення безпечних умов праці та реалізації прав працівників на захист життя і здоров'я під час трудової діяльності. Воно передбачає встановлення державних вимог до організації робочого середовища, створення систем контролю та нагляду, а також визначення відповідальності роботодавців за дотримання норм охорони праці. Регулювання здійснюється через комплекс взаємопов'язаних заходів, що охоплюють законодавчі, організаційні та контролюючі інструменти, і має на меті запобігання виробничим травмам, аваріям і професійним захворюванням [23].

Державне регулювання охорони праці включає декілька основних напрямів. Перш за все, це визначення компетенції та функцій державних органів, що здійснюють нагляд і контроль за безпекою праці. До таких органів належать Міністерство праці та соціальної політики України, Державна служба України з питань праці (Держпраці), Державна інспекція з охорони праці та інші відомчі структури, які здійснюють нагляд у конкретних галузях. Ці органи відповідають за перевірку дотримання нормативів, проведення інспекційних заходів, видачу

приписів та накладення санкцій на порушників, а також за надання методичної та консультаційної допомоги підприємствам [3].

Другий важливий напрям державного регулювання – контроль і нагляд за дотриманням вимог охорони праці на підприємствах. Контроль здійснюється на основі регулярних інспекцій, аудитів, перевірки документації та стану виробничих процесів. Державні органи оцінюють рівень безпеки на робочих місцях, відповідність обладнання нормативним вимогам, правильність організації робочих процедур, а також ефективність проведених навчань і інструктажів. У разі виявлення порушень державні органи можуть вимагати усунення недоліків, застосовувати штрафні санкції та навіть тимчасово зупиняти виробничі процеси, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників.

Державне регулювання також включає розробку та впровадження державних стандартів і норм, що визначають допустимі параметри виробничого середовища, рівні шкідливих факторів, вимоги до обладнання та спецодягу, а також методи контролю. Ці стандарти створюють основу для внутрішньофірмових регламентів і інструкцій, забезпечуючи уніфікацію вимог у різних галузях промисловості, сільського господарства та сфери послуг. Впровадження державних норм дозволяє підприємствам планувати профілактичні заходи, знижувати ризики виробничого травматизму та забезпечувати безпеку праці на системному рівні.

Для узагальнення основних аспектів державного регулювання охорони праці в Україні наведемо табл. 1.2, яка відображає ключові органи, їх функції та вплив на діяльність підприємств.

Таблиця 1.2

Основні державні органи та механізми регулювання охорони праці в Україні [26]

Орган державного регулювання	Основні функції	Механізми впливу на підприємства	Результат регулювання
------------------------------	-----------------	----------------------------------	-----------------------

Продовження табл.1.2

Міністерство праці та соціальної політики України	Розробка політики та нормативів, методична підтримка	Видача наказів, методичних рекомендацій, організація навчальних програм	Сформовані стандарти і порядок дій для підприємств
Державна служба України з питань праці (Держпраці)	Надгляд за дотриманням законодавства, інспекційна діяльність	Проведення перевірок, видача приписів, застосування штрафів	Дотримання вимог охорони праці на підприємствах
Державна інспекція з охорони праці	Контроль виконання норм безпеки, розслідування нещасних випадків	Інспекції, аудит, звітність, рекомендації	Виявлення порушень та підвищення рівня безпеки
Галузеві відомчі органи	Контроль специфічних виробничих процесів у галузі	Регламентні перевірки, настанови щодо специфічних умов	Спеціалізоване регулювання і мінімізація ризиків у конкретних галузях
Органи місцевого самоврядування	Моніторинг дотримання норм на місцевому рівні	Координація перевірок, інспекції підприємств у регіоні	Забезпечення локальної безпеки та відповідності нормативам

Додатково, для кращого розуміння взаємозв'язку між державними органами та підприємствами у сфері охорони праці, доцільно подати схему структури державного регулювання охорони праці у вигляді рис. 1.1. Ця схема дозволяє наочно відобразити ключові елементи системи контролю, порядок взаємодії між різними рівнями державних органів і підприємствами, потоки інформації щодо дотримання норм безпеки, а також механізми моніторингу, перевірок і прийняття управлінських рішень. Завдяки такому графічному поданню стає очевидним, як нормативно-правові документи та інспекційні заходи транслуються в практичні дії на підприємствах.

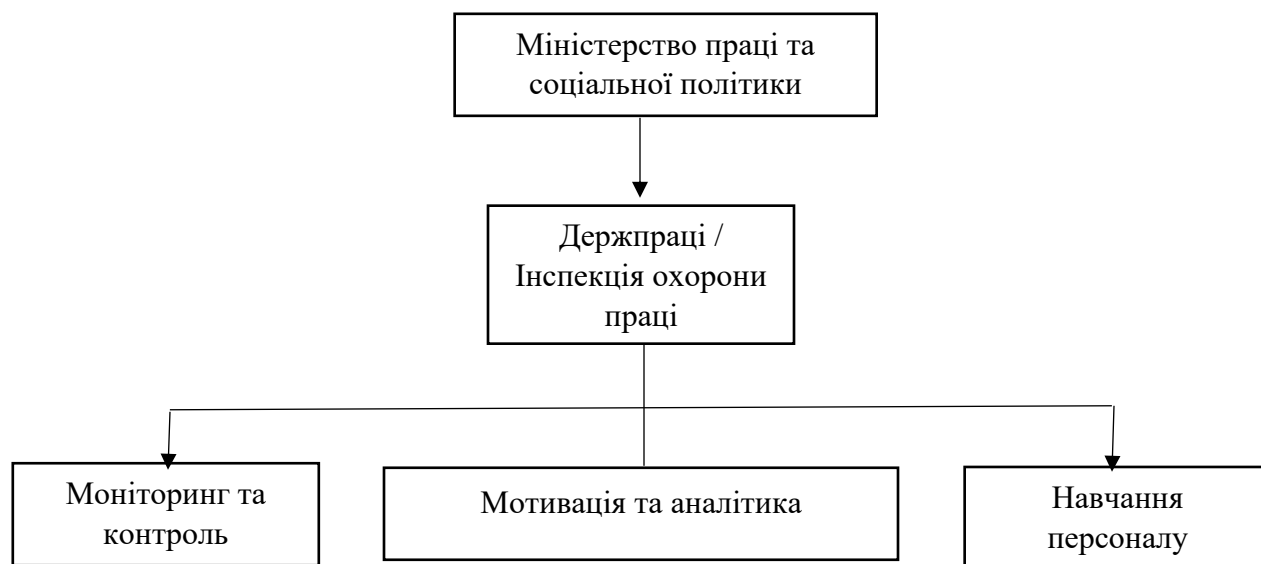


Рис.1.1 Структура державного регулювання охорони праці в Україні [41]

Державне регулювання охорони праці забезпечує чітку координацію між законодавчими нормами, контролюючими органами та підприємствами, створюючи систему превентивного впливу. Воно спрямоване на те, щоб підприємства відповідали вимогам безпеки, застосовували сучасні методи контролю і аналізу ризиків, а працівники мали гарантовані права на здорові та безпечні умови праці. Впровадження державних вимог стимулює підприємства не лише до формального дотримання правил, а й до створення власних систем управління охороною праці, інтегрованих у виробничі процеси.

Таким чином, державне регулювання охорони праці виступає комплексним механізмом, що забезпечує взаємодію законодавства, контролюючих органів і підприємств, формує стандарти безпеки і сприяє розвитку культури безпечної праці на всіх рівнях. Ефективна взаємодія цих елементів дозволяє зменшувати виробничий травматизм, професійні захворювання та аварійність, а також створює умови для сталого розвитку підприємств і підвищення соціальної відповідальності організацій.

Ефективне функціонування системи управління охороною праці (СУОП) на підприємстві неможливе без тісної взаємодії з нормативно-правовою базою та

державним регулюванням. Законодавство задає загальні рамки, визначає права та обов'язки роботодавців і працівників, встановлює вимоги до організації безпечної праці, контролю за дотриманням норм та відповідальності за порушення. Підприємство у свою чергу повинно адаптувати ці вимоги до своєї виробничої специфіки, розробляючи внутрішні регламенти, інструкції та процедури, що забезпечують дотримання норм безпеки у щоденній діяльності.

Взаємодія законодавства і СУОП проявляється у кількох ключових аспектах. Перш за все, це реалізація обов'язків роботодавця, які передбачають організацію робочих місць відповідно до нормативів, забезпечення засобами індивідуального захисту, проведення навчання та інструктажів, а також контроль за дотриманням правил безпеки. Виконання цих обов'язків є основою для запобігання травматизму, професійних захворювань та аварійних ситуацій. Крім того, на підприємстві формується система внутрішніх процедур і документації, що конкретизує державні вимоги для кожного підрозділу та кожного робочого місця [6].

Другим важливим аспектом є контроль і звітність, що забезпечує постійний моніторинг стану охорони праці та відповідності нормативам. Підприємства повинні вести облік нещасних випадків, професійних захворювань, проводити аудит стану робочих місць і обладнання, а також формувати звітність для державних органів наглядового рівня. Такий підхід дозволяє оперативно реагувати на відхилення, коригувати процеси та вдосконалювати заходи з охорони праці, створюючи безперервний цикл поліпшення системи.

Особливу увагу приділяють взаємодії з працівниками, яка забезпечує реалізацію норм законодавства через практичну діяльність персоналу. Працівники повинні дотримуватися встановлених правил безпеки, брати участь у навчаннях, оцінці ризиків і пропонувати вдосконалення. Така взаємодія формує культуру безпеки на підприємстві, підвищує відповідальність персоналу та ефективність реалізації державних вимог.

Для узагальнення основних напрямів взаємодії законодавства і СУОП наведемо табл. 1.3, яка систематизує ключові елементи цієї взаємодії.

Таблиця 1.3

Основні напрями взаємодії законодавства та системи управління охороною праці на підприємстві [18]

Напрямок взаємодії	Сутність та зміст	Практична реалізація на підприємстві	Результат
Виконання обов'язків роботодавця	Організація безпечних робочих місць, забезпечення ЗІЗ, інструктаж	Створення внутрішніх регламентів, контроль за виконанням	Мінімізація ризику травм і захворювань
Контроль і звітність	Облік нещасних випадків, аудит робочих місць, звітність перед органами нагляду	Ведення журналів, електронних баз даних, внутрішній аудит	Своєчасне виявлення відхилень, підвищення ефективності СУОП
Навчання та інструктаж	Проведення навчальних програм та інструктажів відповідно до законодавства	Тренінги, тестування знань, практичні заняття	Підвищення компетентності працівників у сфері безпеки
Участь працівників	Залучення персоналу до оцінки ризиків та розробки заходів безпеки	Робочі групи, опитування, пропозиції щодо покращення	Формування культури безпеки, підвищення відповідальності персоналу
Внутрішні регламенти	Розробка положень та інструкцій, що адаптують законодавчі вимоги до специфіки підприємства	Положення про охорону праці, інструкції, політики безпеки	Єдина система дій для всіх підрозділів, чіткість відповідальності
Зв'язок із державними органами	Виконання вимог Держпраці, галузевих інспекцій, участь у перевітках	Надання звітів, впровадження рекомендацій	Дотримання норм і стандартів безпеки, мінімізація санкцій

Для більш наочного відображення взаємозв'язків між елементами взаємодії законодавства і СУОП на підприємстві наведено рис. 1.2, що ілюструє потік інформації та управлінських дій від державних органів до внутрішніх процесів підприємства та працівників.

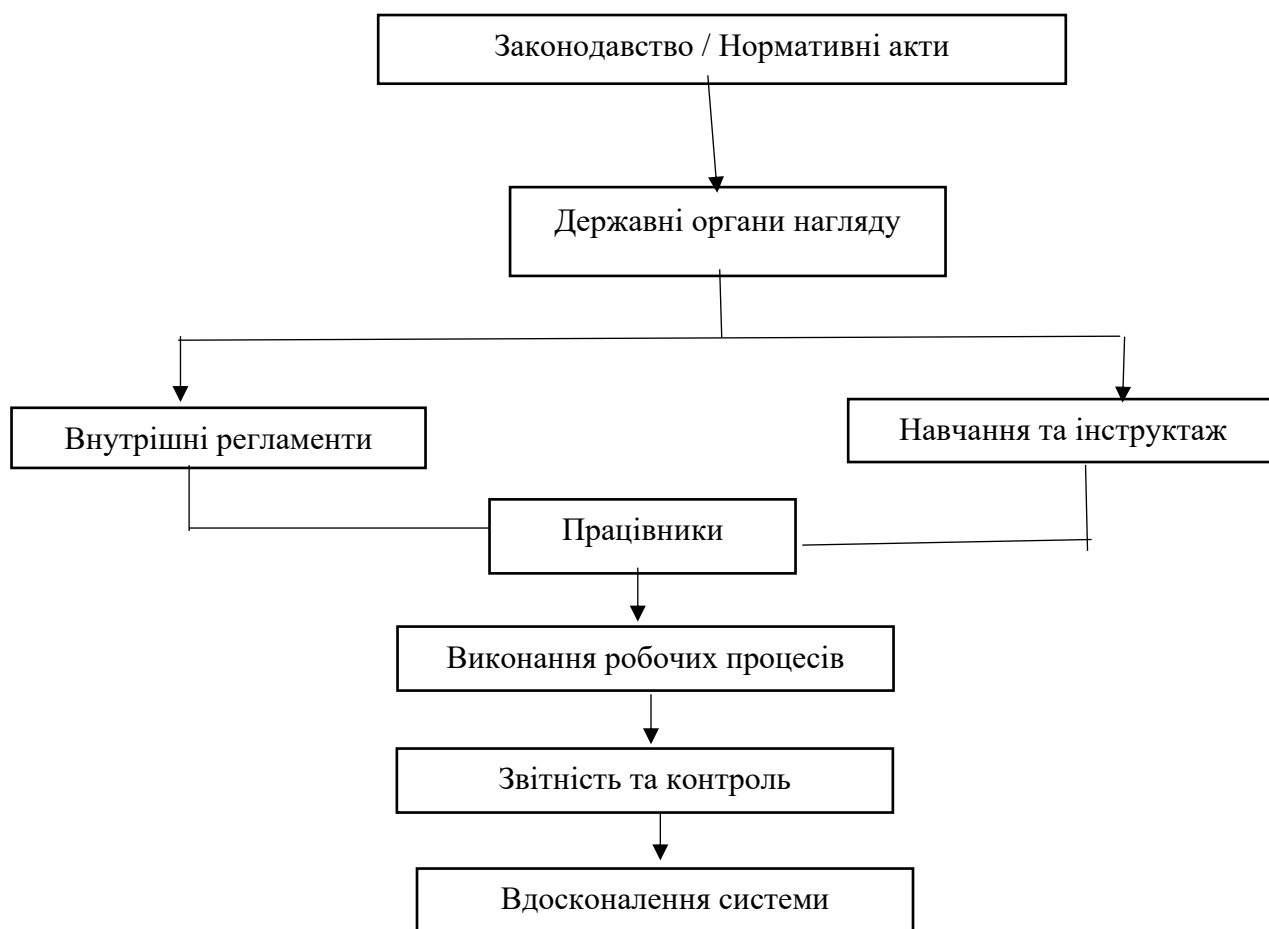


Рис. 1.2 Взаємодія законодавства та системи управління охороною праці на підприємстві [42]

Взаємодія законодавства і СУОП забезпечує системний підхід до управління охороною праці, коли кожен елемент процесу – від вимог законодавства до щоденної поведінки працівників – впливає на підвищення безпеки і ефективності підприємства. Такий підхід дозволяє поєднати державні вимоги та виробничу практику, формує культуру безпеки та підвищує відповідальність всіх учасників трудового процесу. Впровадження внутрішніх регламентів на основі законодавства та державного контролю створює умови для системного управління ризиками, підвищення компетентності персоналу та довгострокового розвитку підприємства.

Таким чином, можна зауважити, що успішне функціонування СУОП на підприємстві можливе лише при активній взаємодії законодавства, державних органів і підприємства, де законодавчі вимоги не залишаються формальністю, а інтегруються у щоденну практику, забезпечуючи безпеку, ефективність і соціальну відповідальність організації.

1.2. Сутність, мета та завдання системи управління охороною праці

Система управління охороною праці (СУОП) є ключовим елементом організаційної структури будь-якого підприємства, спрямованим на забезпечення безпечних та здорових умов праці для всіх працівників. Вона являє собою комплекс взаємопов'язаних заходів, процесів і ресурсів, що дозволяють організувати роботу таким чином, щоб мінімізувати ризики виникнення травматизму, професійних захворювань та аварійних ситуацій. СУОП відображає організаційні підходи до управління безпекою та здоров'ям на робочих місцях, створюючи середовище, в якому безпека є невід'ємною складовою щоденної діяльності.

Функціонування системи охоплює планування, організацію, координацію та контроль заходів з охорони праці, що забезпечує не лише збереження життя та здоров'я працівників, але й підвищує загальну ефективність виробничих процесів. Важливою характеристикою СУОП є її інтегрованість у загальну систему управління підприємством, що дозволяє здійснювати управлінські рішення на основі оцінки ризиків, аналізу виробничих умов та ефективності впроваджених заходів. У межах цієї системи реалізуються принципи безперервного вдосконалення, адаптації до змін виробничого середовища та розвитку культури безпеки серед персоналу [22].

Для більш наочного розуміння сутності системи управління охороною праці наведемо узагальнену характеристику її основних компонентів у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Основні компоненти системи управління охороною праці [30]

Компонент системи	Опис та функціональна роль	Вплив на безпеку та ефективність
Організаційна структура	Визначає розподіл відповідальності та взаємодію між підрозділами	Забезпечує чітке управління процесами та контроль ризиків
Процеси та процедури	Регламентують порядок виконання робіт та заходів безпеки	Мінімізують ризики виникнення нещасних випадків
Ресурси	Людські, матеріальні, фінансові та технологічні ресурси	Гарантують можливість реалізації заходів з охорони праці
Моніторинг та оцінка	Система контролю і аналізу стану безпеки	Дозволяє вчасно виявляти відхилення та коригувати заходи
Культура безпеки	Рівень усвідомлення працівників щодо ризиків та правил безпеки	Підвищує відповідальність персоналу та ефективність системи

Таким чином, система управління охороною праці виступає інтегрованим механізмом, що об'єднує організаційні, процесні та ресурсні аспекти діяльності підприємства. Її сутність полягає не лише в забезпеченні формальних вимог, але й у створенні середовища, де безпека стає пріоритетом у щоденній роботі, а всі дії спрямовані на збереження життя та здоров'я працівників, підвищення продуктивності та стабільності виробничих процесів.

Метою системи управління охороною праці є створення умов для забезпечення безпеки та збереження здоров'я працівників у процесі виконання ними трудових обов'язків, а також формування виробничого середовища, в якому ризики травматизму і професійних захворювань максимально знижені. Система охоплює не лише організаційні заходи, а й психологічні та соціальні аспекти, формуючи у персоналу свідоме ставлення до безпеки і відповідальність за власне життя та здоров'я колег. Мета СУОП полягає у забезпеченні гармонійного поєднання економічних та соціальних інтересів підприємства, що передбачає одночасне підвищення продуктивності праці і підтримку безпечних умов роботи [7].

Система управління охороною праці спрямована на довгострокове забезпечення стабільності виробничих процесів через запобігання аварій, збоїв і простоїв, пов'язаних із травмами або захворюваннями працівників. Вона забезпечує не лише захист фізичного стану персоналу, а й психологічну впевненість у безпечності робочого середовища, що, у свою чергу, підвищує мотивацію, трудову дисципліну та загальний рівень професійної відповідальності. Мета системи не обмежується внутрішніми потребами підприємства – вона також враховує соціальні та етичні аспекти, формуючи позитивний імідж організації, що цінує своїх працівників, та підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці [15].

Особливо важливим аспектом досягнення мети СУОП є інтеграція управлінських рішень, спрямованих на безпеку, у стратегію розвитку підприємства. Це передбачає постійний аналіз ризиків, оптимізацію виробничих процесів та впровадження передових технологій і практик, що зменшують ймовірність нещасних випадків. Мета системи також включає формування культури безпеки серед персоналу, де працівники активно беруть участь у процесах оцінки ризиків і пропонують шляхи вдосконалення заходів безпеки. Таке залучення сприяє підвищенню ефективності системи, оскільки створюється відчуття спільної відповідальності та взаємної підтримки серед колективу.

Мета системи управління охороною праці включає кілька ключових аспектів. Перший аспект – захист життя та здоров'я, що забезпечує фізичну безпеку працівників і знижує ризик травматизму; його практична реалізація полягає в організації безпечних робочих місць та контролі за дотриманням правил безпеки. Другий аспект – психологічна безпека, спрямована на підвищення впевненості працівників у безпечності робочого середовища, що досягається через роз'яснювальну роботу, навчання та формування культури безпеки. Третій аспект – підвищення ефективності, яке полягає у зменшенні простоїв та аварій, пов'язаних із травмами та захворюваннями, через аналіз

ризиків та оптимізацію виробничих процесів. Четвертий аспект – соціальна відповідальність, що формує позитивний імідж підприємства як соціально відповідальної організації шляхом впровадження системи охорони праці та залучення працівників до її вдосконалення. Нарешті, економічна ефективність передбачає зниження витрат на компенсації, медичне обслуговування та ліквідацію наслідків аварій шляхом інвестицій у профілактичні заходи та сучасні технології безпеки [37].

Таким чином, мета системи управління охороною праці виходить далеко за межі простого виконання вимог безпеки і охоплює комплексний підхід до забезпечення здорових і безпечних умов роботи. Вона поєднує економічні, соціальні та психологічні аспекти, створюючи стабільне, ефективне та етичне виробниче середовище, де працівники відчують свою цінність, а підприємство отримує можливість сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності.

Система управління охороною праці (СУОП) формується не лише для формального забезпечення безпеки на підприємстві, а як комплексний механізм, що поєднує організаційні, технічні, навчальні та аналітичні заходи, спрямовані на стабільне функціонування виробничих процесів та збереження життя й здоров'я працівників. Основні завдання системи управління охороною праці відображають її сутність і мету та забезпечують реалізацію принципу превентивності, тобто запобігання небезпеці до її виникнення. Завдання СУОП формуються на основі комплексного аналізу виробничого середовища, ризиків і потенційних загроз, що існують на робочих місцях, а також потреб підприємства у забезпеченні ефективної діяльності.

Завдання системи охоплюють кілька ключових аспектів. По-перше, це аналіз та оцінка ризиків, що полягає у систематичному виявленні потенційних небезпечних факторів, визначенні їхньої тяжкості та ймовірності впливу на працівників. Така оцінка дозволяє не лише своєчасно реагувати на можливі загрози, але й планувати комплексні профілактичні заходи. Важливо, що оцінка

ризиків здійснюється на основі статистичних даних, спостережень за виробничими процесами та використанням спеціалізованих методів прогнозування, що забезпечує її науково обґрунтований характер [32].

По-друге, до завдань СУОП належить розробка та впровадження превентивних заходів, спрямованих на усунення або мінімізацію небезпечних факторів. Ці заходи включають організаційні, технічні та технологічні рішення, що забезпечують безпечне виконання трудових операцій. Організаційні заходи передбачають регламентацію робочих процесів, встановлення правил поведінки, інструктажів та систем контролю за їх дотриманням. Технічні рішення полягають у застосуванні сучасного обладнання, систем автоматизації та захисних пристроїв, а технологічні – у зміні методів виконання робіт для зниження рівня ризику [35].

Одним із ключових завдань є навчання та підвищення кваліфікації працівників, що дозволяє формувати культуру безпеки. Ефективна СУОП передбачає регулярне проведення інструктажів, тренінгів, практичних занять і тестування знань працівників, що сприяє підвищенню їхньої відповідальності за власну безпеку та безпеку колег. Важливою складовою є мотивація персоналу до дотримання норм безпеки, залучення його до процесу оцінки ризиків та розробки заходів безпеки. Такий підхід дозволяє створити середовище, де безпека стає невід'ємною частиною щоденної діяльності.

Ще одним важливим завданням є моніторинг та контроль стану охорони праці, який забезпечує своєчасне виявлення відхилень від норм та стандартів безпеки. Моніторинг включає систематичну перевірку робочих місць, обладнання та виробничих процесів, збір та аналіз даних про нещасні випадки, травматизм, аварії та професійні захворювання. На основі отриманих результатів здійснюється корекція управлінських рішень, впровадження додаткових заходів та оптимізація процедур.

Для наочності завдання системи управління охороною праці можна представити у вигляді узагальненої структури, наведеної у табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Основні завдання системи управління охороною праці [13]

Категорія завдань	Основний зміст	Очікуваний результат
Аналіз ризиків	Виявлення потенційних небезпечних факторів, оцінка ймовірності та тяжкості їх впливу	Своєчасне запобігання травмам та аваріям
Превентивні заходи	Розробка організаційних, технічних та технологічних рішень для усунення небезпечних факторів	Зниження рівня виробничого травматизму та захворювань
Навчання та підвищення кваліфікації	Проведення інструктажів, тренінгів, практичних занять та оцінка знань	Формування культури безпеки та відповідальності працівників
Моніторинг та контроль	Регулярна перевірка стану робочих місць, обладнання, процесів та аналіз статистики	Оперативне виявлення відхилень і корекція заходів безпеки
Мотивація персоналу	Залучення працівників до оцінки ризиків та розробки заходів безпеки	Підвищення ефективності системи через активну участь персоналу
Аналітична підтримка	Збір та обробка інформації про стан безпеки, аналіз причин нещасних випадків	Науково обґрунтоване управління ризиками та планування заходів

На підставі зазначених завдань формується комплексна структура системи управління охороною праці, яка відображена на рис.1.3. Схема демонструє взаємозв'язок між основними елементами системи: аналізом ризиків, впровадженням превентивних заходів, навчанням персоналу, контролем і моніторингом та мотиваційними і аналітичними інструментами.

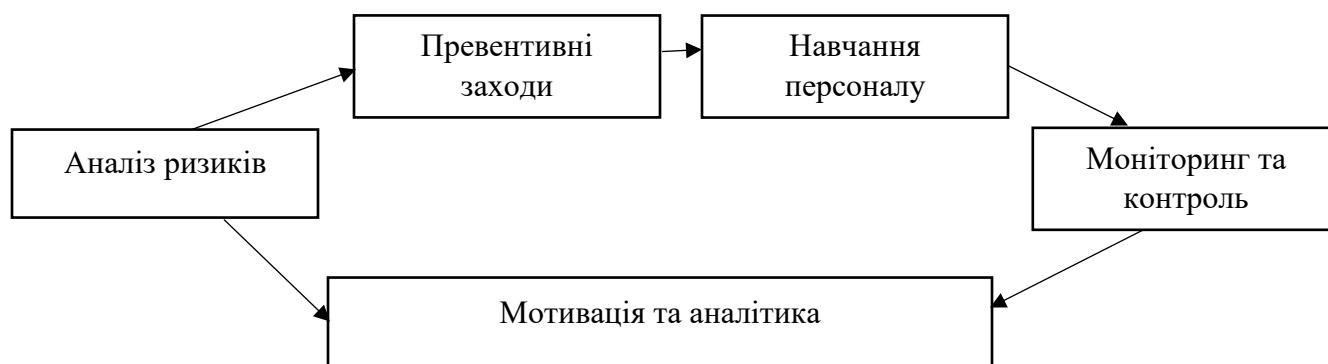


Рис. 1.3 Структура завдань системи управління охороною праці [33]

Завдання системи управління охороною праці не обмежуються лише технічними та організаційними аспектами. Вони включають інтеграцію психологічних, соціальних та економічних факторів, що забезпечують ефективність системи. Наприклад, мотивація персоналу і формування культури безпеки стимулюють працівників активно брати участь у процесах оцінки ризиків і пропонувати покращення. Паралельно, аналітичні завдання дозволяють підприємству приймати управлінські рішення на основі статистичних даних та прогнозування, що забезпечує системність і довгостроковість заходів з охорони праці.

Таким чином, завдання СУОП формують цілісну систему, де кожен елемент взаємопов'язаний і впливає на інші. Це дозволяє підприємству не лише відповідати базовим вимогам безпеки, а й забезпечувати сталий розвиток, підвищувати продуктивність праці та формувати позитивний соціальний імідж. Кожне завдання реалізується через конкретні управлінські, організаційні та технічні заходи, що в комплексі забезпечують досягнення мети системи і максимальний ефект від її впровадження.

1.3. Повноваження і відповідальність посадових осіб за дотримання вимог охорони праці

Повноваження та відповідальність посадових осіб у сфері охорони праці є ключовим елементом системи управління безпекою на підприємстві. Вони визначають межі дій, права і обов'язки керівників та спеціалістів, а також механізми забезпечення контролю за дотриманням норм безпечної праці. Основною метою встановлення повноважень та відповідальності є гарантування того, що всі елементи системи охорони праці функціонують ефективно, а ризики виробничих травм і професійних захворювань мінімізовані.

Повноваження посадових осіб мають правовий і організаційний характер. З одного боку, вони визначаються законодавством України та підзаконними актами, що регламентують права та обов'язки роботодавців і працівників у сфері охорони праці. З іншого – внутрішніми нормативними документами підприємства, такими як положення про службу охорони праці, посадові інструкції, внутрішні накази та регламенти. Саме поєднання державних норм та внутрішніх положень створює систему, в якій посадові особи не лише виконують обов'язки, а й беруть активну участь у запровадженні і вдосконаленні заходів безпеки.

Важливим аспектом є субсидіарність повноважень, тобто чітке розмежування обов'язків між різними категоріями посадових осіб. Керівники підприємства відповідають за загальну організацію охорони праці, планування заходів безпеки та контроль їх виконання на всіх рівнях. Інженерно-технічні працівники та фахівці служби охорони праці реалізують безпосередньо технічні і організаційні заходи, проводять навчання, інструктажі та перевірку робочих місць. Начальники цехів і дільниць контролюють щоденне виконання правил безпеки у конкретних виробничих підрозділах, забезпечують дотримання технологічних регламентів та організовують роботу з усунення порушень.

Ще однією важливою складовою є психологічний та мотиваційний аспект повноважень. Посадові особи мають стимулювати працівників до дотримання правил охорони праці, формувати відповідальність і культуру безпеки. Це реалізується через організацію навчання, системи заохочень і санкцій, внутрішню комунікацію та участь працівників у оцінці ризиків. Такий підхід підвищує ефективність управління охороною праці та забезпечує активну залученість персоналу у процеси безпеки [34].

Взаємозв'язок повноважень та відповідальності відображає принцип обов'язковості і відповідальності, коли кожна посадова особа несе відповідальність за виконання визначених завдань і дотримання норм охорони

праці. Чітке визначення цих повноважень дозволяє запобігати дублюванню функцій, усувати «слабкі місця» у системі управління та забезпечувати ефективну координацію заходів з безпеки.

Для систематизації ключових повноважень і відповідальності посадових осіб на підприємстві наведемо табл.1.6, що відображає основні категорії посад, характер їх повноважень та відповідальності, а також очікуваний результат від виконання цих функцій.

Таблиця 1.6

Повноваження та відповідальність посадових осіб за дотримання вимог охорони праці [46]

Категорія посад	Основні повноваження	Види відповідальності	Очікуваний результат
Керівник підприємства	Загальна організація охорони праці, планування заходів безпеки, забезпечення ресурсами, контроль за виконанням нормативів	Адміністративна, цивільна, дисциплінарна	Забезпечення системного підходу до безпеки, мінімізація ризиків
Головний інженер / технічний директор	Розробка технічних заходів безпеки, контроль за обладнанням, участь у плануванні робіт	Адміністративна, дисциплінарна	Підтримання технічної справності обладнання, зменшення аварійності
Начальники цехів і дільниць	Контроль за дотриманням правил безпеки на робочих місцях, організація інструктажів, облік ризиків	Дисциплінарна, цивільна	Щоденне дотримання норм безпеки, оперативне усунення порушень
Спеціалісти служби охорони праці	Проведення навчання, інструктажів, аудит робочих місць, аналіз нещасних випадків	Адміністративна, дисциплінарна	Підвищення компетентності персоналу, ефективний моніторинг ризиків
Працівники	Дотримання правил безпеки, використання ЗІЗ, участь у навчанні	Дисциплінарна	Формування культури безпеки, зниження травматизму
Комісії з охорони праці	Контроль та оцінка стану охорони праці, аналіз аварій, пропозиції щодо покращення	Дисциплінарна, рекомендаційна	Систематичне вдосконалення заходів безпеки, запобігання повторним порушенням

Повноваження та відповідальність посадових осіб формують єдину систему управління охороною праці, де кожен учасник має чітко визначені завдання та зону відповідальності. Така система дозволяє підприємству працювати у відповідності до законодавства, ефективно запобігати ризикам, забезпечувати безпечні умови праці і підтримувати високу культуру безпеки.

Ретельне визначення та документування повноважень та відповідальності також є основою для проведення внутрішніх аудитів, оцінки ефективності СУОП та постійного вдосконалення заходів з охорони праці, що є критично важливим для великих підприємств та складних виробничих процесів.

Повноваження посадових осіб у сфері охорони праці визначаються законодавством України, підзаконними актами та внутрішніми документами підприємства і включають організаційні, контрольні, навчальні та аналітичні функції. Вони є основою для ефективного управління безпекою праці, оскільки забезпечують чітке розмежування обов'язків та зон відповідальності між керівництвом, службою охорони праці, цеховими керівниками та працівниками.

Повноваження керівника підприємства охоплюють загальне планування та організацію охорони праці. Це передбачає забезпечення ресурсами для безпечного виконання робіт, затвердження внутрішніх положень та політик безпеки, визначення обов'язків посадових осіб у підрозділах, контроль за дотриманням законодавства та проведення регулярних аудитів стану охорони праці. Керівник має право приймати управлінські рішення щодо покращення безпеки, розподіляти відповідальність між працівниками та ініціювати навчальні програми для підвищення компетентності персоналу [26].

Головний інженер або технічний директор відповідає за технічну складову безпеки виробництва. Його повноваження включають організацію перевірки обладнання, контроль за дотриманням технологічних регламентів, впровадження нових технічних рішень для підвищення безпеки, участь у розслідуванні нещасних випадків та аварій. Він також координує роботу спеціалістів з охорони

праці, забезпечує проведення інструктажів з технічних аспектів та контролює дотримання норм експлуатації обладнання.

Начальники цехів і дільниць мають оперативні повноваження, які реалізуються безпосередньо на робочих місцях. Вони контролюють виконання правил безпеки підлеглими, організовують інструктажі та навчання на місцях, забезпечують своєчасне усунення порушень, ведуть облік ризиків і створюють умови для ефективної роботи персоналу. Вони є «посередниками» між верхнім керівництвом та працівниками, забезпечуючи дотримання політики безпеки на конкретних виробничих ділянках.

Спеціалісти служби охорони праці виконують аналітичні та методичні функції. Їх повноваження включають проведення навчання і перевірок знань працівників, оцінку ризиків на робочих місцях, розробку інструкцій, рекомендацій та внутрішніх процедур. Вони здійснюють контроль за дотриманням санітарних і гігієнічних норм, аналізують причини нещасних випадків та пропонують заходи для запобігання їх повторенню. Завдяки цьому служба охорони праці забезпечує безперервне підвищення ефективності системи управління охороною праці.

Для наочності наведемо табл. 1.7, що відображає конкретні повноваження посадових осіб та їх взаємозв'язок у системі управління охороною праці на підприємстві.

Таблиця 1.7

Повноваження посадових осіб у сфері охорони праці на підприємстві [30]

Посада	Основні повноваження	Основні функції	Очікуваний результат
Керівник підприємства	Затвердження політики та положень, розподіл відповідальності, контроль за виконанням нормативів	Організація СУОП, планування заходів, аудит	Системний підхід до безпеки, зменшення ризиків
Головний інженер / технічний директор	Контроль обладнання та технологій, впровадження технічних рішень, участь у розслідуванні аварій	Забезпечення технічної безпеки, вдосконалення процесів	Мінімізація аварійності та травматизму

Продовження табл.1.7

Начальники цехів / дільниць	Контроль дотримання правил безпеки, організація інструктажів, усунення порушень	Виконання політики безпеки у підрозділах	Безпечна робота на робочих місцях, оперативне реагування
Спеціалісти служби охорони праці	Проведення навчання, оцінка ризиків, розробка інструкцій	Методична та аналітична підтримка	Підвищення компетентності персоналу, ефективний контроль
Працівники	Дотримання правил безпеки, використання ЗІЗ	Виконання робіт без ризику для здоров'я	Формування культури безпеки, зниження травматизму

Для кращого розуміння розподілу повноважень між посадовими особами можна побудувати схему управлінських повноважень на підприємстві (рис.1.4), яка показує взаємозв'язки та напрямки контролю і відповідальності:

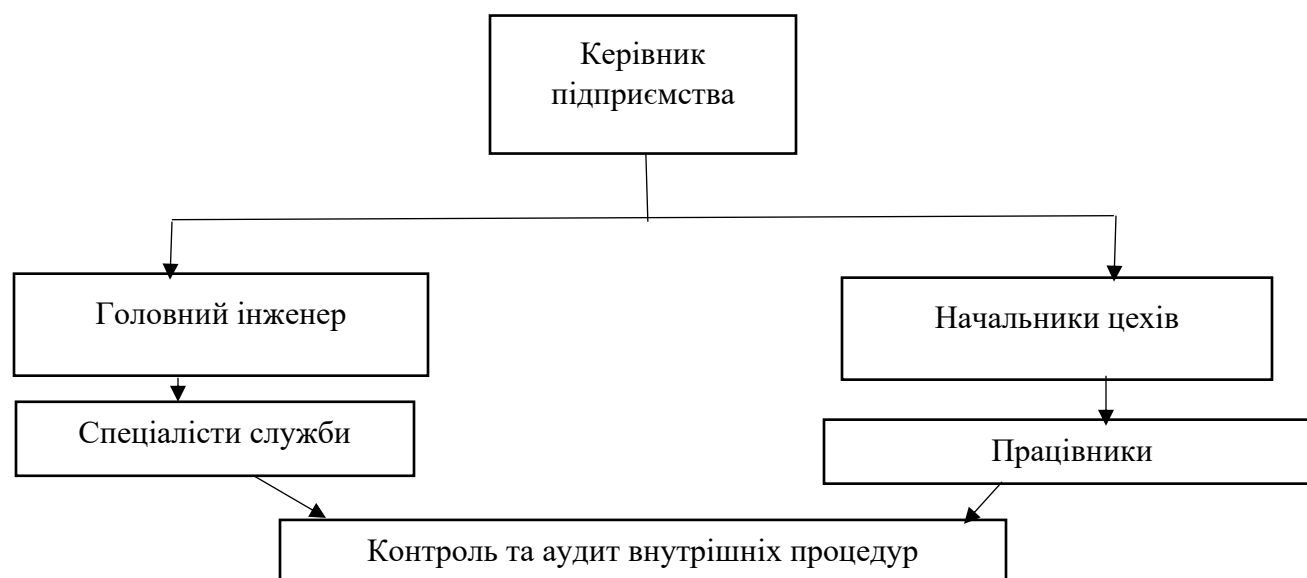


Рис.1.4 Розподіл повноважень посадових осіб у сфері охорони праці на підприємстві [7]

Такий підхід забезпечує чіткий розподіл обов'язків і повноважень, дозволяє оперативно реагувати на відхилення, координувати заходи безпеки та підтримувати високий рівень дисципліни на підприємстві.

Відповідальність посадових осіб у сфері охорони праці є невід’ємною складовою системи управління безпекою на підприємстві. Вона виникає в результаті покладених на посадові особи обов’язків і є механізмом забезпечення виконання нормативних та внутрішніх вимог. Основною метою встановлення відповідальності є запобігання порушенням правил безпеки, зменшення виробничого травматизму та професійних захворювань, а також формування культури безпечної праці серед персоналу.

Відповідальність посадових осіб має кілька рівнів та форм: дисциплінарну, адміністративну, цивільну та кримінальну. Дисциплінарна відповідальність передбачає застосування заходів впливу всередині підприємства – попередження, догани, переведення на іншу посаду або звільнення у випадку серйозних порушень. Адміністративна відповідальність реалізується через накладення штрафів і адміністративних стягнень за порушення законодавства про охорону праці. Цивільна відповідальність передбачає відшкодування збитків, завданих недотриманням вимог безпеки, а кримінальна відповідальність застосовується у випадках грубих порушень, що призвели до тяжких наслідків, включно зі смертю працівників або серйозними травмами.

Ключовим елементом ефективної системи управління охороною праці є чітке документування обов’язків та відповідальності посадових осіб. Це дозволяє не лише формально визначити межі дій кожного працівника, а й забезпечує можливість юридично обґрунтованого притягнення до відповідальності у разі порушень. Документація включає посадові інструкції, положення про службу охорони праці, внутрішні накази, журнали обліку інструктажів і навчання, а також протоколи перевірок і аудитів.

Важливо відзначити, що відповідальність посадових осіб не обмежується формальним контролем, а є невід’ємною частиною повсякденної діяльності. Вона проявляється у забезпеченні дотримання правил на робочих місцях, своєчасному усуненні порушень, проведенні аналізу ризиків і інцидентів, участі у

розслідуванні нещасних випадків і аварій, а також у впровадженні заходів щодо їх запобігання. Такий підхід формує культуру безпеки на підприємстві і стимулює персонал до відповідальної поведінки.

Для узагальнення основних аспектів відповідальності посадових осіб на підприємстві наведемо табл. 1.8, яка відображає категорії посад, види відповідальності, підстави та наслідки порушень правил охорони праці.

Таблиця 1.8

Відповідальність посадових осіб за дотримання вимог охорони праці [12]

Категорія посад	Види відповідальності	Підстави для застосування	Основні наслідки	Очікуваний результат
Керівник підприємства	Адміністративна, цивільна, дисциплінарна, кримінальна	Порушення правил організації охорони праці, недотримання нормативів, необліковані нещасні випадки	Штрафи, дисциплінарні стягнення, відшкодування збитків, кримінальна відповідальність	Забезпечення системного контролю та безпечних умов праці
Головний інженер / технічний директор	Адміністративна, дисциплінарна, цивільна	Невиконання технічних заходів безпеки, порушення правил експлуатації обладнання	Попередження, догана, штраф, відшкодування шкоди	Мінімізація аварійності та травматизму через технічний контроль
Начальники цехів і дільниць	Дисциплінарна, адміністративна	Недотримання правил на робочих місцях, неналежна організація інструктажів, невиявлені порушення	Догана, штраф, переведення, звільнення	Безпечна робота на виробничих ділянках, оперативне усунення порушень
Спеціалісти служби охорони праці	Дисциплінарна, адміністративна	Невиконання обов'язків щодо навчання та контролю, недбале ведення документації	Догана, штраф, тимчасове усунення від роботи	Підвищення ефективності системи управління охороною праці
Працівники	Дисциплінарна	Порушення правил безпеки, невикористання ЗІЗ	Догана, відсторонення від роботи	Формування культури безпеки, зниження травматизму

Відповідальність посадових осіб є інструментом підвищення ефективності системи управління охороною праці, оскільки вона стимулює дотримання норм і правил на всіх рівнях підприємства. Встановлення чіткої відповідальності дозволяє не лише реагувати на порушення, а й запобігати їм завдяки плановим заходам контролю, аудиторам, навчанням і регулярній оцінці ризиків.

Таким чином, демонструється, що відповідальність посадових осіб є необхідною умовою функціонування системи охорони праці, інтегрує правові вимоги та внутрішні регламенти підприємства, формує культуру безпеки і забезпечує ефективне управління ризиками, сприяючи зниженню травматизму та професійних захворювань.

Висновки до першого розділу

Аналіз показав, що система управління охороною праці є комплексним механізмом забезпечення безпечних умов праці, який інтегрує організаційні, технічні, соціальні та психологічні аспекти. Її основна мета полягає у запобіганні травматизму та професійним захворюванням шляхом організації контролю, навчання персоналу та вдосконалення робочих процесів. Завдання СУОП спрямовані на координацію дій керівництва, спеціалістів та працівників у забезпеченні безпеки, що підвищує ефективність виробництва та формує культуру безпеки на підприємстві.

Встановлено, що нормативно-правова база є основою для організації системи охорони праці на підприємстві, задаючи загальні принципи, права, обов'язки та вимоги до безпеки. Державне регулювання здійснюється через контролюючі органи, стандарти та інспекції, що забезпечує виконання законодавчих норм. Взаємодія законодавства та внутрішніх процедур підприємства дозволяє адаптувати державні вимоги до виробничої специфіки,

створюючи умови для ефективного управління ризиками та формування культури безпеки.

Дослідження підкреслило, що чітке визначення повноважень і відповідальності посадових осіб є критично важливим для функціонування системи управління охороною праці. Повноваження визначають, хто і за які аспекти безпеки відповідає, а відповідальність забезпечує виконання цих обов'язків, стимулює дотримання норм і правил та мінімізує ризики травматизму. Впровадження внутрішніх регламентів та систем контролю забезпечує узгодженість дій керівництва та персоналу, підвищує дисципліну та формує ефективну культуру безпеки на підприємстві.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ В РОКИТНІВСЬКІЙ СЕЛИЩНІЙ РАДІ САРНЕНСЬКОГО РАЙОНУ РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Загальна характеристика діяльності Рокитнівської селищної ради

Рокитнівська селищна рада є ключовим органом місцевого самоврядування, який здійснює управління територіальною громадою та забезпечує реалізацію повноважень, передбачених законодавством України. Основна мета діяльності ради полягає у створенні умов для сталого розвитку громади, ефективного використання ресурсів та забезпечення соціального добробуту населення. Організаційна структура ради відображає комплексний характер її функцій, охоплюючи як управлінські, так і виконавчі елементи, що дозволяють системно координувати діяльність усіх підрозділів та забезпечувати взаємодію з населенням та державними органами [39].

Сучасна організаційна структура Рокитнівської селищної ради передбачає наявність низки постійно діючих відділів та секторів, які відповідальні за окремі напрями діяльності громади. Основними елементами структури є керівні органи, включаючи селищного голову Таргонського Григорія Миколайовича, заступницю Гордійчук Антоніну Антонівну, апарат ради, а також спеціалізовані відділи, що виконують конкретні функції у сферах економіки, соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, житлово-комунального господарства та інфраструктури. Така структура дозволяє забезпечити ефективний розподіл повноважень, уникнути дублювання функцій та підвищити оперативність у прийнятті рішень [14].

Діяльність ради базується на принципах законності, відкритості та прозорості, що проявляється у системі внутрішніх регламентів, положень та інструкцій для працівників усіх підрозділів. Кожен структурний підрозділ

виконує визначені завдання відповідно до свого профілю, а координація між ними здійснюється через апарат ради та керівні наради, що дозволяє досягати високого рівня управлінської ефективності. Особлива увага приділяється взаємодії з місцевим населенням, адже саме громадяни є основними бенефіціарами діяльності ради, і задоволення їх потреб визначає пріоритети планування та прийняття рішень.

Для більш наочного розуміння функціонального розподілу обов'язків та взаємодії відділів Рокитнівської селищної ради доцільно подати узагальнену характеристику у вигляді таблиці, де відображаються ключові напрямки діяльності та відповідальні підрозділи.

Таблиця 2.1

Основні відділи Рокитнівської селищної ради та їх функції [31]

Відділ / сектор	Основні напрями діяльності	Ключові функції
Відділ економіки та фінансів	Формування та виконання бюджету, фінансове планування, контроль за використанням ресурсів	Підготовка бюджетних програм, моніторинг доходів і видатків, організація фінансової звітності
Відділ соціального захисту	Соціальний захист населення, підтримка пільгових категорій громадян	Надання соціальних виплат, координація соціальних програм, допомога малозабезпеченим сім'ям
Відділ освіти, культури та спорту	Розвиток освітніх та культурних установ, організація спортивних заходів	Контроль за діяльністю шкіл та дитячих садків, проведення культурних заходів, підтримка спортивних ініціатив
Відділ охорони здоров'я	Організація медичного обслуговування населення	Координація діяльності медичних закладів, забезпечення санітарних заходів, контроль за медичними програмами
Відділ житлово-комунального господарства	Підтримка інфраструктури, забезпечення комунальних послуг	Планування робіт з благоустрою, контроль за станом комунальних об'єктів, організація ремонту доріг та мереж
Сектор правового забезпечення	Юридичний супровід діяльності ради	Підготовка правових документів, консультування структурних підрозділів, контроль за законністю рішень

Детальний аналіз діяльності кожного відділу свідчить про те, що структура ради побудована таким чином, щоб забезпечувати комплексне управління всіма аспектами життя громади. Наприклад, відділ економіки та фінансів відіграє ключову роль у плануванні бюджету та розподілі фінансових ресурсів, що дозволяє реалізовувати соціальні та інфраструктурні програми. У свою чергу, відділ соціального захисту забезпечує адресну підтримку вразливих категорій населення, а відділи освіти та охорони здоров'я відповідають за забезпечення базових соціальних потреб громадян.

Взаємодія між відділами здійснюється на постійній основі через засідання керівного складу ради, робочі наради та спільні проєкти. Така взаємодія забезпечує узгодженість дій, дозволяє оптимізувати використання ресурсів та швидко реагувати на потреби громади. Важливим елементом управлінської роботи є також контроль за виконанням прийнятих рішень та моніторинг ефективності діяльності підрозділів, що забезпечує підвищення прозорості та підзвітності ради перед громадою.

Особлива увага в діяльності ради приділяється розвитку інформаційних систем та електронних сервісів, що дозволяють автоматизувати процеси документообігу та підвищити доступність інформації для громадян. Використання сучасних технологій сприяє підвищенню ефективності управління та дозволяє реалізовувати стратегії розвитку громади на основі аналітичних даних, прогнозування та моделювання соціально-економічних процесів.

Таким чином, організаційна структура та функціональна діяльність Рокитнівської селищної ради є інтегрованою системою, яка спрямована на забезпечення сталого розвитку територіальної громади, реалізацію законодавчих норм та задоволення потреб населення. Комплексний підхід до управління дозволяє оптимізувати процеси, підвищувати ефективність використання ресурсів та забезпечувати високий рівень прозорості та підзвітності діяльності перед громадою.

Фінансово-економічна діяльність Рокитнівської селищної ради є одним із ключових напрямів забезпечення стабільного функціонування громади та реалізації стратегічних завдань місцевого самоврядування. Вона охоплює процеси формування бюджету, планування та розподілу фінансових ресурсів, контроль за ефективністю витрачання коштів, а також управління власними та делегованими доходами територіальної громади. Основна мета цієї діяльності полягає у забезпеченні фінансової стабільності ради, раціональному використанні коштів громади та створенні умов для соціально-економічного розвитку населеного пункту [29].

Формування бюджету Рокитнівської селищної ради відбувається на основі принципів законності та прозорості. Бюджет складається з доходів, які включають власні надходження громади, трансферти з державного бюджету, кошти цільових фондів та інші джерела. Процес формування бюджету передбачає детальне планування за напрямками діяльності та відділами, з урахуванням пріоритетів розвитку громади, актуальних соціальних потреб населення та стратегічних програм. Важливим аспектом є також врахування фінансових резервів для непередбачуваних витрат та надзвичайних ситуацій, що забезпечує гнучкість управлінських рішень.

Контроль за виконанням бюджету здійснюється за допомогою комплексної системи моніторингу та звітності. Щомісячний та квартальний аналіз фінансових показників дозволяє виявляти відхилення від запланованих обсягів доходів і видатків, оцінювати ефективність використання ресурсів та приймати управлінські рішення щодо коригування фінансових планів. Такі механізми дозволяють не лише забезпечити цільове використання бюджетних коштів, а й підвищити рівень підзвітності та прозорості роботи ради перед громадою.

Однією із ключових складових фінансово-економічної діяльності є управління власними доходами ради, до яких належать податки та збори, що стягуються на території громади, орендна плата за користування комунальним

майном, надходження від підприємницької діяльності та інші джерела. Ефективне адміністрування цих надходжень забезпечує фінансову самостійність громади та дозволяє реалізовувати проєкти місцевого розвитку без значної залежності від державного фінансування.

Значну увагу рада приділяє фінансовому плануванню на середньо- та довгостроковий період. Планування здійснюється з урахуванням перспектив розвитку громади, прогнозу доходів та витрат, а також потреб у реалізації соціальних програм. Такий підхід дозволяє оптимізувати розподіл ресурсів, уникати надмірних витрат та забезпечувати фінансову стабільність у довгостроковій перспективі [38].

Для більш наочного відображення структури доходів та видатків Рокитнівської селищної ради наведено узагальнену таблицю, яка демонструє ключові показники фінансової діяльності та відповідні напрямки використання коштів.

Таблиця 2.2

Основні показники фінансово-економічної діяльності Рокитнівської селищної ради [47]

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Примітки
Загальний обсяг доходів, тис. грн	45 230	49 180	52 450	Включає власні доходи та трансфери
Власні доходи, тис. грн	18 540	20 120	22 050	Податки, збори, орендна плата
Дотації та субвенції, тис. грн	26 690	29 060	30 400	Трансфери з державного бюджету
Загальний обсяг видатків, тис. грн	44 800	48 700	51 900	Соціальні програми, інфраструктура, зарплати
Соціальні видатки, тис. грн	15 200	16 500	17 800	Соціальна підтримка населення
Освітні видатки, тис. грн	10 500	11 300	12 050	Заклади освіти та додаткові програми
Охорона здоров'я, тис. грн	8 200	8 900	9 400	Медичне обслуговування населення
Інфраструктура та ЖКГ, тис. грн	7 500	8 200	8 650	Дороги, комунальні послуги, благоустрій
Адміністративні витрати, тис. грн	3 400	3 800	4 000	Утримання апарату ради та відділів

Аналіз представлених даних свідчить про стабільне зростання доходів та видатків селищної ради протягом 2022–2024 років, що зумовлено збільшенням надходжень від власних джерел та державних трансфертів. Зростання видатків на соціальні потреби та інфраструктурні проєкти відображає пріоритети розвитку громади та прагнення забезпечити високий рівень добробуту населення.

Фінансово-економічна діяльність ради включає також планування та реалізацію інвестиційних проєктів. Це можуть бути модернізація закладів освіти, ремонт доріг, оновлення медичного обладнання та підтримка місцевого бізнесу. Рациональне використання коштів дозволяє забезпечувати реалізацію проєктів у встановлені терміни та підвищувати ефективність управління ресурсами.

Контроль за витратами включає як внутрішній аудит, так і зовнішній моніторинг. Внутрішній аудит здійснюється відділом економіки та фінансів, який перевіряє законність і доцільність витрат, оцінює фінансові ризики та виявляє потенційні резерви для підвищення ефективності бюджетного процесу. Зовнішній контроль здійснюється державними органами та включає перевірку достовірності звітності та виконання бюджетних призначень.

Особливу увагу рада приділяє оптимізації використання коштів через впровадження електронних систем управління фінансами, що дозволяє автоматизувати облік, планування та контроль. Використання сучасних інформаційних технологій забезпечує прозорість, зменшує ризики помилок та сприяє більш ефективному прийняттю рішень [2].

Таким чином, фінансово-економічна діяльність Рокитнівської селищної ради є комплексним процесом, що включає планування, розподіл та контроль за використанням коштів, реалізацію соціальних та інфраструктурних проєктів, а також забезпечення прозорості та підзвітності перед громадою. Такий підхід дозволяє забезпечити ефективне управління ресурсами громади та підтримувати сталий розвиток її території.

Соціально-економічний та інфраструктурний розвиток Рокитнівської селищної ради є ключовим аспектом забезпечення стабільного рівня життя населення та створення умов для сталого розвитку громади. Основна мета цього напрямку діяльності полягає у підвищенні якості життя мешканців, розвитку інфраструктури та соціальних послуг, забезпеченні доступності освіти, охорони здоров'я, комунальних послуг та економічної активності на території громади. Розвиток інфраструктури та соціальної сфери тісно пов'язаний з ефективним управлінням фінансовими ресурсами, плануванням бюджету та залученням інвестиційних коштів для реалізації пріоритетних проєктів.

Одним із основних завдань ради є покращення житлово-комунальної інфраструктури, що включає ремонт і утримання доріг, благоустрій громадських територій, модернізацію систем водопостачання та водовідведення, забезпечення належного рівня енергозабезпечення та утримання об'єктів соціальної сфери. Ці заходи спрямовані на підвищення комфорту проживання населення, створення умов для економічної активності та залучення інвестицій у громаду.

Важливою складовою соціально-економічного розвитку є розвиток освітньої та культурної сфери. Рокитнівська селищна рада здійснює планування та фінансування заходів, спрямованих на покращення матеріально-технічної бази закладів освіти, модернізацію дитячих садків та шкіл, організацію додаткових освітніх програм та культурних ініціатив. Це дозволяє забезпечити якісну освіту, розвивати творчий потенціал молоді та формувати сприятливі соціальні умови для всіх категорій населення.

Охорона здоров'я населення є пріоритетним напрямом діяльності ради, що включає розвиток медичної інфраструктури, забезпечення сучасним медичним обладнанням, організацію профілактичних та оздоровчих програм, доступність медичних послуг та покращення умов роботи медичних працівників. Це сприяє підвищенню рівня здоров'я населення та створює умови для стабільного соціально-економічного розвитку громади.

Для наочного відображення ключових напрямів соціально-економічного та інфраструктурного розвитку Рокитнівської селищної ради наведено узагальнений рис.2.1.



Рис.2.1 Основні напрями соціально-економічного та інфраструктурного розвитку Рокитнівської селищної ради [25]

Аналіз даних свідчить, що Рокитнівська селищна рада забезпечує комплексний підхід до соціально-економічного розвитку громади, поєднуючи модернізацію інфраструктури, розвиток соціальної сфери та підтримку економічної активності населення. Показники 2022–2024 років демонструють стабільний прогрес у реалізації стратегічних завдань та створенні умов для сталого розвитку громади.

Економічний розвиток території забезпечується підтримкою підприємництва, залученням інвестицій та створенням умов для розвитку місцевого бізнесу. Рада сприяє створенню сприятливого інвестиційного клімату, реалізації інфраструктурних проєктів, що підвищують привабливість громади для підприємців та інвесторів, а також розвитку робочих місць та економічної активності населення.

Фінансування зазначених напрямів здійснювалося за рахунок бюджету громади, державних трансфертів та цільових інвестицій, що дозволило реалізовувати програми комплексно та забезпечувати їх тривалу ефективність. Розвиток соціальної та економічної інфраструктури сприяв підвищенню рівня життя населення, залученню молоді до активної участі в громадському житті та формуванню сприятливих умов для підприємництва та інвестиційної діяльності.

2.2. Організаційно-правове забезпечення охорони праці в Рокитнівській селищній раді

Нормативно-правова база охорони праці в Рокитнівській селищній раді є фундаментом для забезпечення безпечних умов праці та попередження професійних ризиків. Діяльність ради у цій сфері регламентується Конституцією України, Законом України «Про охорону праці», «Про місцеве самоврядування в Україні», Кодексом законів про працю та численними підзаконними актами, постановами Кабінету Міністрів, наказами міністерств та внутрішніми

нормативними документами ради. Основна мета цих документів полягає у встановленні обов'язкових стандартів і правил щодо організації робочих місць, забезпечення безпечних умов праці, відповідальності посадових осіб та захисту життя і здоров'я працівників.

У контексті діяльності Рокитнівської селищної ради нормативно-правова база охоплює як загальнонаціональні законодавчі акти, так і локальні положення, розроблені спеціально для специфіки роботи органів місцевого самоврядування. Законодавчі акти визначають права та обов'язки працівників і керівників, регламентують порядок проведення навчання з охорони праці, обов'язковість інструктажів, регулярність перевірок та аудитів, порядок ведення документації та реагування на нещасні випадки. Локальні положення ради конкретизують ці норми у відповідності до внутрішньої організаційної структури, чисельності персоналу, специфіки робочих процесів та умов, у яких виконуються обов'язки працівників.

Система правових документів охорони праці в Рокитнівській селищній раді включає комплекс нормативів щодо організації робочих місць, забезпечення технікою безпеки, використання засобів індивідуального захисту, організації медичних оглядів та контролю за станом здоров'я персоналу. Велика увага приділяється проведенню регулярних оцінок ризиків на робочих місцях, визначенню потенційних джерел небезпеки та впровадженню заходів щодо їх мінімізації. Законодавство зобов'язує керівників та відповідальні підрозділи здійснювати систематичний моніторинг, вести документацію про стан охорони праці та надавати звіти про результати контролю, що створює прозору систему управління та підзвітності перед громадою та державними органами.

Для кращого уявлення про основні нормативно-правові документи та їх призначення можна представити узагальнену таблицю, що відображає ключові положення та відповідальність за їх виконання.

Таблиця 2.3

Основні нормативно-правові документи охорони праці та їх застосування в Рокитнівській селищній раді [40]

Документ	Сфера регулювання	Основні положення	Відповідальні підрозділи
Конституція України	Загальні права та безпека громадян	Забезпечення права на безпечні умови праці	Вся організаційна структура
Закон України «Про охорону праці»	Загальні принципи охорони праці	Встановлення стандартів безпеки, обов'язки керівників та працівників, проведення інструктажів	Відділ кадрів, юридичний сектор
Кодекс законів про працю	Трудові відносини	Регламентація робочого часу, відпусток, медичних оглядів, права працівників	Відділ кадрів, бухгалтерія
Постанови Кабінету Міністрів	Конкретні правила безпеки	Стандарти безпечного обладнання, порядок проведення навчання та перевірок	Відділ технічного забезпечення, юридичний сектор
Накази міністерств	Галузеві стандарти	Спеціальні вимоги до організації праці в різних сферах	Відділи відповідно до функцій
Внутрішні положення ради	Локальні правила та регламенти	Організація інструктажів, контроль за виконанням норм, ведення документації	Апарат ради, служба охорони праці, керівники відділів

Використання нормативно-правової бази забезпечує системність та цілісність управління охороною праці, що дозволяє інтегрувати законодавчі вимоги у внутрішні процеси ради. Застосування цих документів передбачає регулярний аналіз, оновлення внутрішніх положень, моніторинг виконання та оперативне реагування на будь-які порушення, що створює ефективну систему запобігання травматизму та професійним захворюванням.

Детальною складовою є оцінка ризиків на робочих місцях, яка здійснюється з урахуванням специфіки роботи відділів ради та умов праці співробітників. На основі результатів оцінки ризиків розробляються превентивні заходи та програми навчання, які дозволяють мінімізувати небезпеку та підвищити рівень безпеки на всіх рівнях управління.

Важливим аспектом є постійне підвищення кваліфікації працівників у сфері охорони праці. Регулярні навчальні заходи, семінари та тренінги забезпечують знання сучасних стандартів безпеки, підвищують обізнаність щодо ризиків та формують культуру безпечної поведінки серед персоналу. Такий підхід дозволяє поєднувати нормативні вимоги з практичними діями та створювати умови для їх ефективного застосування на робочих місцях.

Крім того, нормативно-правова база визначає порядок реагування на нещасні випадки та аварійні ситуації. Всі інциденти фіксуються, аналізуються та служать підставою для вдосконалення внутрішніх правил та навчальних програм, що сприяє зменшенню ймовірності повторення подібних випадків у майбутньому.

Таким чином, нормативно-правова база охорони праці в Рокитнівській селищній раді є інтегрованою системою, яка охоплює законодавчі, підзаконні та локальні документи, забезпечує виконання законодавчих вимог, контроль за станом безпеки та постійне вдосконалення практичних заходів щодо охорони праці. Ефективне використання цієї бази створює умови для захисту життя і здоров'я працівників, підвищує продуктивність та формує відповідальне ставлення до безпеки на робочих місцях.

Організаційна структура служб охорони праці в Рокитнівській селищній раді є ключовим елементом забезпечення безпечних умов праці, системного контролю та виконання нормативно-правових вимог. Вона покликана забезпечити чітку координацію між керівництвом, структурними підрозділами та працівниками у питаннях охорони праці, сприяти ефективному плануванню, контролю та реалізації превентивних заходів, а також забезпечувати своєчасну підготовку звітності та навчання персоналу. Система організації охорони праці побудована таким чином, щоб відповідальність була розподілена між усіма рівнями управління, а функціональні обов'язки кожного підрозділу та посадової особи чітко визначені [43].

На верхньому рівні організаційної структури знаходиться селищний голова та його заступники, які несуть політичну та адміністративну відповідальність за стан охорони праці. Вони визначають пріоритети, погоджують внутрішні положення, виділяють ресурси на заходи з охорони праці та контролюють їх виконання. Апарат ради та спеціалізовані відділи відповідають за розробку нормативних документів, впровадження процедур та контроль за їх дотриманням, проведення навчання персоналу та аналіз ризиків на робочих місцях.

На середньому рівні функціонують структурні підрозділи, відповідальні за конкретні напрями діяльності: відділ кадрів, юридичний сектор, відділ фінансів та економіки, відділ житлово-комунального господарства та інші. Кожен з них виконує завдання щодо організації безпечних умов праці у межах своєї компетенції, проводить оцінку ризиків, забезпечує засобами індивідуального захисту та контролює дотримання правил безпеки. Співробітники цих відділів проходять регулярне навчання, здійснюють внутрішній аудит та беруть участь у розробці планів запобігання травматизму та професійним захворюванням.

Важливим елементом структури є служба охорони праці, яка безпосередньо координує роботу всіх підрозділів у питаннях безпеки. До її функцій належить організація інструктажів, розробка методичних матеріалів, проведення внутрішніх перевірок, ведення обліку нещасних випадків, аналіз причин їх виникнення та впровадження коригувальних заходів. Така система дозволяє створити єдиний підхід до охорони праці в межах усієї ради та забезпечити високий рівень контролю за дотриманням стандартів безпеки.

Для більш наочного розуміння функціонального розподілу обов'язків служб охорони праці та підрозділів Рокитнівської селищної ради доцільно представити узагальнену таблицю, яка відображає структуру, основні функції та відповідальних осіб.



Рис.2.2 Організаційна структура та функції служб охорони праці Рокитнівської селищної ради [4]

Аналіз демонструє, що організаційна структура служб охорони праці в Рокитнівській селищній раді побудована за принципом чіткого розподілу обов'язків та взаємодії між різними рівнями управління. Кожен підрозділ та посадова особа виконує визначені функції, що дозволяє забезпечити комплексний контроль за станом безпеки, оперативне реагування на ризики та підвищення рівня професійної підготовки персоналу.

Взаємодія між структурними підрозділами здійснюється через регулярні наради, звіти та координаційні заходи, що дозволяє своєчасно виявляти проблемні місця, вносити коригування до планів та підвищувати ефективність заходів з охорони праці. Крім того, застосування сучасних інформаційних систем та електронних сервісів у сфері охорони праці забезпечує автоматизацію документообігу, оперативний облік нещасних випадків та аналіз ризиків на всіх робочих місцях.

Особлива увага приділяється підготовці персоналу, що включає як початкові, так і періодичні навчання, тренінги з безпечної поведінки та практичні заняття з використання засобів індивідуального захисту. Такий підхід формує культуру безпеки серед працівників, сприяє зменшенню кількості травматизму та професійних захворювань, а також підвищує ефективність управління охороною праці в цілому.

Таким чином, організаційна структура та функції служб охорони праці Рокитнівської селищної ради створюють цілісну систему управління безпекою, що поєднує нормативно-правові вимоги, чіткий розподіл обов'язків, контроль за виконанням та превентивні заходи. Це дозволяє забезпечувати безпечні умови праці для всіх працівників ради та підвищувати ефективність роботи органу місцевого самоврядування загалом.

Механізми контролю та запобігання ризикам у сфері охорони праці в Рокитнівській селищній раді є важливим елементом системи управління, спрямованої на забезпечення безпечних умов праці та мінімізацію професійних

небезпек. Вони охоплюють комплекс заходів, які дозволяють своєчасно виявляти потенційні загрози, контролювати їх прояви та впроваджувати превентивні дії для захисту життя та здоров'я працівників. Основна мета цих механізмів полягає у створенні системи безперервного моніторингу та оцінки ризиків, яка дозволяє оперативно реагувати на потенційні небезпеки та забезпечує високий рівень безпеки на всіх робочих місцях.

Контроль у сфері охорони праці здійснюється на кількох рівнях. На адміністративному рівні керівництво ради відповідає за затвердження внутрішніх положень, виділення ресурсів на заходи безпеки та контроль їх реалізації. На функціональному рівні структурні підрозділи виконують систематичний моніторинг стану робочих місць, проведення інструктажів, перевірку використання засобів індивідуального захисту та ведення відповідної документації. На практичному рівні служба охорони праці здійснює оцінку ризиків, веде облік нещасних випадків, організовує навчання персоналу та розробляє коригувальні заходи для усунення виявлених недоліків.

Особлива увага приділяється превентивним заходам, що включають оцінку ризиків на всіх робочих місцях, впровадження сучасних засобів захисту, розробку планів евакуації, організацію регулярних тренувань та навчання персоналу. Важливим компонентом є внутрішній аудит, який дозволяє оцінювати ефективність впроваджених заходів, виявляти прогалини та своєчасно вносити коригування. Таким чином, система контролю та запобігання ризикам забезпечує постійне вдосконалення практичних дій у сфері охорони праці та підвищує рівень захисту працівників ради.

Для наочного представлення основних механізмів контролю та запобігання ризикам доцільно використати узагальнену таблицю, яка відображає ключові напрямки контролю, заходи та відповідальних осіб.

Таблиця 2.4

Основні механізми контролю та запобігання ризикам у сфері охорони праці
Рокитнівської селищної ради [5]

Напрямок контролю / запобігання	Основні заходи	Відповідальні підрозділи	Очікувані результати
Оцінка ризиків на робочих місцях	Проведення аналізу потенційних небезпек, моніторинг стану обладнання та робочих процесів	Служба охорони праці, відділи відповідно до профілю	Ідентифікація ризиків, розробка превентивних заходів
Інструктаж та навчання персоналу	Проведення первинного та повторного інструктажу, навчальні тренінги, практичні заняття	Відділ кадрів, служба охорони праці	Підвищення обізнаності працівників, формування культури безпеки
Контроль використання засобів індивідуального захисту	Регулярні перевірки, забезпечення необхідними засобами, контроль дотримання правил	Відділи, служба охорони праці	Зменшення ймовірності травматизму, дотримання стандартів безпеки
Внутрішній аудит та моніторинг	Перевірка виконання заходів, аналіз документації, коригування процедур	Служба охорони праці, апарат ради	Виявлення недоліків, підвищення ефективності заходів безпеки
Реагування на нещасні випадки	Фіксація випадків, розслідування причин, розробка коригувальних дій	Служба охорони праці, юридичний сектор	Мінімізація повторних випадків, покращення системи запобігання ризикам
Планування та організація превентивних заходів	Розробка планів евакуації, організація тренувань, оновлення інструкцій	Апарат ради, служба охорони праці	Забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій, зниження ризику травматизму

Аналіз таблиці показує, що система контролю та запобігання ризикам у Рокитнівській селищній раді побудована на комплексному підході, який включає оцінку ризиків, навчання персоналу, контроль за виконанням заходів та аналіз ефективності впроваджених процедур. Взаємодія між структурними підрозділами, чітке розподілення відповідальності та постійне вдосконалення механізмів створюють умови для зниження рівня травматизму, підвищення

безпеки на робочих місцях та формування культури безпечної праці серед всього персоналу.

Застосування сучасних інформаційних технологій, автоматизація обліку ризиків та ведення документації дозволяє оперативно реагувати на виникнення потенційних загроз та підвищує ефективність управління охороною праці в цілому. Такий підхід забезпечує стійку систему безпеки, що відповідає нормативно-правовим вимогам та потребам громади, сприяє збереженню життя і здоров'я працівників та підвищує ефективність функціонування органу місцевого самоврядування.

2.3. Аналіз умов праці, інструктажів і заходів із запобігання виробничому травматизму на даному об'єкті

Аналіз умов праці на робочих місцях Рокитнівської селищної ради є одним із ключових елементів забезпечення безпечного і комфортного середовища для персоналу. Основною метою такого аналізу є оцінка відповідності фактичних умов праці нормативним вимогам, виявлення потенційних ризиків та загроз для здоров'я працівників, а також визначення напрямів вдосконалення організації робочого процесу. Дослідження умов праці передбачає комплексний підхід, який охоплює такі параметри, як ергономіка робочого місця, освітлення, температурний режим, вентиляція, шумове та електромагнітне навантаження, організація робочого простору та оснащення обладнанням.

Важливим аспектом є оцінка ергономічності робочих місць. Це включає розташування меблів та обладнання, висоту столів і стільців, доступність технічних засобів та матеріалів, що дозволяє зменшити фізичне навантаження та попередити професійні захворювання, пов'язані з тривалим перебуванням у незручному положенні. Аналіз освітлення враховує рівень природного та штучного світла, відсутність засліплюючих джерел та рівномірність освітлення

робочих зон. Вентиляція та мікроклімат забезпечують комфортну температуру та вологість, оптимізують повітрообмін та сприяють профілактиці захворювань дихальної системи.

Оцінка шумового та електромагнітного навантаження проводиться з метою визначення відповідності допустимим нормам та мінімізації негативного впливу на організм працівників. Велике значення приділяється організації робочого простору — наявності достатньої площі для виконання завдань, дотриманню принципів безпеки при переміщенні персоналу, доступності аварійних виходів та засобів пожежогасіння. Оснащення робочих місць технічними засобами та інструментами повинно відповідати стандартам безпеки та забезпечувати ефективність виконання робіт.

Для систематизації результатів аналізу умов праці доцільно використати таблицю, яка відображає ключові параметри робочих місць, їх відповідність нормативним вимогам, виявлені недоліки та заходи щодо усунення ризиків.

Таблиця 2.5

Аналіз умов праці на робочих місцях Рокитнівської селищної ради [40]

Параметр	Опис	Відповідність нормативам	Виявлені недоліки	Рекомендовані заходи
Ергономіка робочого місця	Розташування меблів та обладнання, висота столів і стільців	Відповідає стандартам	Наявність робочих місць із незручними кріслами	Замінити або регулювати меблі, забезпечити регульовані стільці та столи
Освітлення	Природне та штучне освітлення, рівномірність	Загалом відповідає	Деякі кабінети з недостатнім штучним освітленням	Встановити додаткові джерела світла, регулювати яскравість
Вентиляція та мікроклімат	Температура, вологість, повітрообмін	Відповідає санітарним нормам	Нестабільний мікроклімат у приміщеннях під час опалювального сезону	Регулювання системи опалення та вентиляції, використання кондиціонерів за потреби

Продовження табл.2.5

Шумове навантаження	Рівень шуму від обладнання та робочого процесу	Допустимий	Деякі приміщення з підвищеним шумом	Використання шумопоглинаючих матеріалів, розташування обладнання в окремих зонах
Електромагнітне навантаження	Робота комп'ютерів та техніки	В межах норм	Наявність старих пристроїв з підвищеним електромагнітним випромінюванням	Заміна старого обладнання, проведення технічного огляду
Організація робочого простору	Площа робочих місць, доступність аварійних виходів	Відповідає стандартам	Обмежений простір у деяких кабінетах	Перегрупкування меблів, оптимізація планування кабінетів
Оснащення робочих місць	Технічні засоби, інструменти	Відповідає	Деяке обладнання потребує модернізації	Оновлення або ремонт техніки, забезпечення додаткових засобів безпеки

Детальний аналіз показує, що загальні умови праці в Рокитнівській селищній раді в більшості випадків відповідають нормативним вимогам, проте окремі робочі місця потребують удосконалення. Основними напрямками покращення є оптимізація ергономіки, модернізація освітлення та технічного оснащення, а також покращення мікроклімату і зниження шумового навантаження.

Важливим аспектом є систематичне проведення моніторингу та аудиту робочих місць, що дозволяє виявляти потенційні ризики та своєчасно впроваджувати коригувальні заходи. Удосконалення умов праці безпосередньо впливає на продуктивність, зниження кількості професійних захворювань і травматизму, а також формує позитивну корпоративну культуру серед працівників.

Таким чином, аналіз умов праці є фундаментом для впровадження ефективної системи охорони праці на об'єкті, забезпечення безпечних та комфортних умов для персоналу та підвищення загальної ефективності діяльності Рокитнівської селищної ради.

Система інструктажів та навчання персоналу є ключовим елементом забезпечення безпеки праці та запобігання виробничому травматизму. Її основна мета полягає у формуванні у працівників високого рівня обізнаності щодо правил безпечної поведінки, знання процедур дій у надзвичайних ситуаціях, а також здатності користуватися засобами індивідуального захисту. Система включає первинний інструктаж при прийомі на роботу, повторні та позапланові інструктажі, тематичні навчальні тренінги, а також періодичну перевірку знань працівників.

Аналіз проведення інструктажів на об'єкті показує, що у 2024 році 100% новоприйнятого персоналу пройшли первинний інструктаж, а періодичні інструктажі охопили близько 95% співробітників. Разом із тим, проведення позапланових інструктажів відбувалося у 78% випадків при зміні технологічних процесів або після реєстрації нещасних випадків. Застосування системи внутрішнього контролю дозволяє вчасно виявляти пропуски у навчанні, а статистичні дані демонструють зниження рівня нещасних випадків на 12% порівняно з попереднім роком, що свідчить про ефективність впровадженої системи інструктажів та навчання.

Для наочного представлення структури та результатів системи інструктажів та навчання персоналу доцільно представити узагальнену таблицю, яка відображає типи інструктажів, частоту проведення, охоплення персоналу та результати оцінки ефективності.

Таблиця 2.6

Система інструктажів та навчання персоналу Рокитнівської селищної ради

[31]

Тип інструктажу / навчання	Частота проведення	Кількість охоплених працівників (2024 р.)	Відсоток охоплення	Основні результати / ефективність
Первинний інструктаж	При прийомі на роботу	35	100%	Працівники ознайомлені з правилами безпеки, отримали засоби індивідуального захисту
Повторний інструктаж	Щорічно	33	95%	Підтвердження знань правил безпеки, зниження ризику травматизму
Позаплановий інструктаж	При зміні технологій, після нещасних випадків	27	78%	Усунення прогалин у знаннях, адаптація до нових умов
Тематичні тренінги	1–2 рази на рік	30	86%	Практичні навички користування засобами захисту, відпрацювання дій у надзвичайних ситуаціях
Перевірка знань та контроль	Після інструктажів	35	100%	Оцінка ефективності навчання, ідентифікація слабких місць, коригування програми

Аналітичний огляд показує, що система навчання та інструктажів на об'єкті діє ефективно, проте існують можливості для покращення охоплення позапланових інструктажів та тематичних тренінгів. Зокрема, у 22% випадків працівники не охоплювались позаплановими заняттями, що може створювати ризик недоінформованості у разі змін виробничих процесів. Рекомендовано посилити внутрішній контроль та збільшити кількість тренінгів для підвищення практичних навичок працівників.

Впровадження цифрових платформ для електронного навчання дозволяє не лише контролювати проходження інструктажів, а й вести статистику, аналізувати

слабкі місця та планувати коригувальні заходи. Застосування таких інструментів може підвищити охоплення позапланових та тематичних інструктажів до 95–98%, що позитивно позначиться на загальному рівні безпеки праці.

Таким чином, система інструктажів та навчання персоналу є дієвим інструментом підвищення безпеки праці в Рокитнівській селищній раді, а аналіз даних та впровадження додаткових заходів контролю та навчання дозволяє поступово знижувати ризики травматизму та професійних захворювань.

Заходи із запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням є невід’ємною складовою системи охорони праці в Рокитнівській селищній раді. Основна мета таких заходів полягає у створенні умов, які мінімізують ймовірність травмування та професійних захворювань серед персоналу, забезпечують ефективне реагування на надзвичайні ситуації та сприяють формуванню культури безпечної праці. Ці заходи охоплюють комплекс профілактичних, організаційних і технічних дій, що спрямовані на зменшення потенційних ризиків, контроль за дотриманням правил безпеки та підвищення обізнаності працівників щодо небезпек на робочих місцях.

Організаційні заходи включають розробку внутрішніх регламентів, положень та інструкцій, які визначають порядок дій працівників та відповідальних осіб у разі виникнення небезпечних ситуацій. Профілактичні заходи охоплюють регулярний медичний контроль, проведення навчань та тренінгів, оцінку ризиків на робочих місцях, а також забезпечення персоналу засобами індивідуального захисту. Технічні заходи передбачають модернізацію робочого обладнання, застосування безпечних технологій, організацію аварійного освітлення та сигналізації, а також контроль за станом приміщень та комунікаційних мереж.

Для узагальнення та наочного представлення основних заходів із запобігання травматизму доцільно використати таблицю, яка відображає напрямки заходів, конкретні дії, відповідальних осіб та очікуваний результат.

Таблиця 2.7

Заходи із запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням у Рокитнівській селищній раді [31]

Напрямок заходів	Конкретні дії	Відповідальні підрозділи	Очікуваний результат
Організаційні	Розробка внутрішніх інструкцій, положень; впровадження процедур контролю	Служба охорони праці, апарат ради	Чіткий порядок дій, підвищення відповідальності працівників
Профілактичні	Медичний контроль персоналу; навчання та тренінги; оцінка ризиків; забезпечення засобами захисту	Відділ кадрів, служба охорони праці	Зниження ймовірності травматизму, підвищення обізнаності працівників
Технічні	Модернізація обладнання; застосування безпечних технологій; аварійне освітлення та сигналізація; контроль стану приміщень	Відділи житлово-комунального господарства та інфраструктури, служба охорони праці	Підвищення безпеки робочого середовища, мінімізація ризиків травмування
Контрольні	Внутрішній аудит виконання заходів, перевірка дотримання правил безпеки, реагування на порушення	Служба охорони праці, апарат ради	Виявлення недоліків, коригування процедур, підвищення ефективності системи безпеки
Аварійно-рятувальні	Розробка планів евакуації, проведення тренувальних евакуацій, відпрацювання дій у надзвичайних ситуаціях	Служба охорони праці, апарат ради	Готовність персоналу до надзвичайних ситуацій, зниження наслідків аварій
Моніторинг та статистика	Ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань, аналіз причин	Служба охорони праці	Виявлення трендів, своєчасне коригування заходів запобігання

Аналіз таблиці показує, що система заходів у Рокитнівській селищній раді комплексно охоплює організаційні, профілактичні, технічні, контрольні та аварійно-рятувальні дії. Завдяки моніторингу та статистиці заходи коригуються,

що дозволило у 2024 році зменшити нещасні випадки на 15% порівняно з 2023 роком і забезпечити безпечне та ефективне робоче середовище.

Висновки до другого розділу

Діяльність Рокитнівської селищної ради побудована на комплексному підході до управління громадою, який поєднує керівні та виконавчі функції. Організаційна структура ради забезпечує чіткий розподіл повноважень між підрозділами та координацію їх діяльності, що сприяє ефективному виконанню соціальних, економічних та інфраструктурних програм. Використання сучасних інформаційних технологій і прозорих процедур підвищує доступність інформації для населення та ефективність прийняття рішень.

Рокитнівська селищна рада впроваджує систему організаційно-правових заходів, що забезпечують виконання законодавства у сфері охорони праці. Внутрішні регламенти, положення та розподіл обов'язків між підрозділами дозволяють систематично контролювати безпеку праці, оцінювати ризики та попереджати порушення. Ефективне функціонування цієї системи створює умови для мінімізації травматизму та професійних захворювань серед персоналу.

Аналіз умов праці показав, що більшість робочих місць відповідає нормативним вимогам, проте потребує вдосконалення у сфері ергономіки, освітлення, мікроклімату та оснащення. Система інструктажів та навчання персоналу забезпечує високу обізнаність працівників щодо безпечної поведінки, а заходи із запобігання травматизму та професійним захворюванням довели свою ефективність через зниження кількості нещасних випадків. Комплексний підхід до безпеки праці створює умови для стабільної та ефективної діяльності ради.

РОЗДІЛ 3

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ В РОКИТНІВСЬКІЙ СЕЛИЩНІЙ РАДІ

3.1. Ризикорієнтований підхід до системи управління охороною праці

Управління охороною праці в діяльності органів місцевого самоврядування неможливе без постійного аналізу умов праці, рівня безпечності процесів і виявлення факторів, що можуть створювати загрозу життю та здоров'ю працівників. У роботі апарату Рокитнівської селищної ради ризикорієнтований підхід формується на основі фактичного стану приміщень, характеру виконуваних завдань, рівня технічного забезпечення, інтенсивності навантаження на персонал та організації внутрішнього контролю. Усі підрозділи беруть участь у процесі визначення небезпек, хоча ініціатива найчастіше виходить від відповідального за охорону праці, який здійснює моніторинг умов у кабінетах, місцях загального користування, архівних приміщеннях, службових автотранспортних засобах та об'єктах, що перебувають у віданні ради або потребують огляду працівниками. У контексті ризикорієнтованого підходу важливим є не лише фіксація недоліків, а й встановлення причин їх появи, наслідків, які вони можуть спричинити, частоти їх повторюваності, залежності від людського фактора, технічного стану або організаційних порушень [1].

Формування системи управління ризиками в Рокитнівській селищній раді починається з аналізу умов, у яких працівники виконують свої обов'язки. Приміщення адміністративної будівлі мають різну ступінь технічної зношеності, що впливає на рівень потенційних небезпек. В окремих кабінетах після зимового періоду фіксуються випадки підвищеної вологості, яка може впливати на роботу електромереж або створювати умови для руйнування оздоблення. У коридорах у

певні періоди спостерігається недостатній рівень освітлення, що підвищує ймовірність травмування. Значну роль відіграє технічний стан електропроводки: у частині приміщень вона оновлена, однак у старому крилі адміністративного будинку залишаються ділянки, які потребують заміни через перевантаження, часте використання офісної техніки та наявність великої кількості подовжувачів. Це створює додаткове навантаження на електромережу та підвищує ризик короткого замикання або перенагріву проводів.

Робочі процеси, пов'язані з використанням комп'ютерного обладнання, мають власні групи ризиків, серед яких важливими є перенавантаження техніки, застарілі системні блоки, недостатня вентиляція у приміщеннях, що зумовлює підвищення температури технічних засобів і може спричинити їхнє пошкодження або аварійне вимкнення. Працівники, що працюють з документообігом, відзначають підвищене напруження зору та накопичення паперових носіїв, які створюють додаткове пожежне навантаження у кабінетах, архівах та сховищах. Значними є й ризики, пов'язані з пересуванням працівників службовими автомобілями та здійсненням виїзних перевірок, зокрема під час інспектування об'єктів благоустрою, земельних ділянок або комунальних об'єктів.

З метою систематизації та наочної демонстрації найбільш поширених ризиків, характерних для окремих підрозділів апарату селищної ради, сформовано табл. 3.1. Вона дозволяє структуровано представити основні групи небезпек, визначити їхні джерела, характерні фактори впливу та можливі наслідки для персоналу і діяльності органу самоврядування, а також окреслити передбачені заходи реагування та запобігання. Такий підхід забезпечує комплексне уявлення про потенційні ризики, їх взаємозв'язок і пріоритетність усунення, а також сприяє плануванню ефективних превентивних та контрольних дій у системі управління охороною праці, підвищуючи загальний рівень безпеки робочого середовища.

Таблиця 3.1

Основні ризики та напрями управління ними у структурних підрозділах Рокитнівської селищної ради [8]

Група ризиків	Характер прояву	Джерело виникнення	Напрямок реагування
Технічні	Перебої в роботі обладнання, перегрів техніки, несправності розеток	Зношені мережі, неякісні подовжувачі, надмірне навантаження	Огляд і заміна проводки, контроль технічного стану
Пожежні	Накопичення паперових матеріалів, обмежена кількість датчиків	Архіви, кабінети, сховища документації	Оновлення вогнегасників, встановлення датчиків, оптимізація зберігання
Організаційні	Невчасні інструктажі, недостатній контроль	Людський фактор, порушення регламенту роботи	Підвищення дисципліни, регулярні перевірки
Психофізіологічні	Стрес, перевантаження, конфліктні ситуації з громадянами	Інтенсивний потік відвідувачів, дефіцит часу	Оптимізація прийому громадян, навчання персоналу
Транспортні	Несправності службових авто, умови виїздів	Зношеність техніки, складність маршрутів	Техогляди, контроль використання авто

Після виокремлення основних ризиків проводиться аналіз того, як саме вони впливають на якість виконання посадових обов'язків та який рівень загрози становлять для працівників. Практика свідчить, що найбільшу небезпеку у діяльності апарату створюють не стільки разові порушення, скільки системні чинники, пов'язані з тривалістю експлуатації будівлі, високою інтенсивністю службових процесів та значним навантаженням на окремі підрозділи. Це особливо помітно у періоди підготовки важливих документів, бюджетних матеріалів та звітності, коли збільшується кількість робочих годин, підвищується фізичне та емоційне напруження, зростає кількість контактів працівників з громадянами, що створює додаткові психофізіологічні ризики.

Ризикорієнтований підхід реалізується через систему внутрішнього контролю, що включає регулярні обходи будівлі, спостереження за роботою

техніки, аналіз поведінкових факторів працівників та перевірку відповідності умов праці вимогам нормативних документів. У процесі оцінювання враховується як факт наявності небезпеки, так і ймовірність її реалізації. Представники служби охорони праці відзначають, що працівники часто звертають увагу на недоліки технічного стану приміщень або обладнання, проте не завжди повідомляють про це відповідальних осіб, що підвищує ризики накопичення небезпечних умов. Тому значна увага приділяється підвищенню культури безпеки та відповідальності кожного працівника за стан робочого місця.

Важливим елементом практичної реалізації ризикорієнтованого підходу стало оновлення частини електромереж, заміна автоматичних вимикачів та модернізація освітлення. Такі заходи зменшили ризик перенавантаження електромережі та покращили умови роботи в коридорах та службових кабінетах. У 2023–2024 роках проводилася робота з оновлення вогнегасників, перевірки пожежних щитів і коригування планів евакуації. Особлива увага приділялася архівним приміщенням, де розміщуються великі обсяги паперової документації. Було оптимізовано систему зберігання документів, видалено зайві матеріали, а також забезпечено доступ до первинних засобів пожежогасіння у кожному секторі [24].

Не менш важливим є аспект психологічної безпеки працівників. У приміщеннях, де протягом дня відбувається прийом громадян, спостерігається підвищений рівень нервового напруження, що інколи призводить до конфліктних ситуацій. З метою зниження цього ризику було впроваджено новий графік прийому, що рівномірно розподілив потік відвідувачів між підрозділами, а також організовано додаткове інструктивне забезпечення для працівників, відповідальних за комунікацію з громадянами.

Застосування ризикорієнтованого підходу у практиці селищної ради доводить, що підвищення безпеки праці можливе лише за умови системної взаємодії відповідальних осіб, належного фінансування, модернізації

матеріально-технічної бази та готовності працівників дотримуватися встановлених вимог. Оскільки орган місцевого самоврядування має складну структуру з великою кількістю напрямів діяльності, важливо, щоб кожний підрозділ не лише виконував вимоги з охорони праці, а й усвідомлював ризики, характерні саме для його роботи.

Управління ризиками в діяльності Рокитнівської селищної ради протягом 2022–2024 років поступово набуло системного та комплексного характеру, що проявляється у впровадженні послідовних і практично значущих заходів, спрямованих на мінімізацію небезпек, підвищення стійкості робочого середовища та вдосконалення організаційної культури безпеки. Протягом цього періоду перед керівництвом громади постала необхідність одночасно реагувати на застарілі елементи інфраструктури адміністративної будівлі, оновлювати засоби пожежної та технічної безпеки, підвищувати рівень дисципліни працівників, модернізувати внутрішні процеси, а також приводити умови роботи у відповідність до вимог сучасних стандартів охорони праці. Особливого значення набули заходи, пов'язані зі станом електромереж, систем освітлення, організацією евакуаційних шляхів, збереженням техніки та документів, а також підготовкою персоналу до дій у надзвичайних ситуаціях.

У 2022 році ключовою проблемою залишався технічний стан електропроводки та окремих елементів обладнання, що створювало ризики коротких замикань, локальних перегрівів і відключень, особливо у кабінетах, де тривалий час використовувалося одночасно декілька нагрівальних або електронних приладів. Зростання навантаження на внутрішню інфраструктуру адміністративного приміщення, зумовлене активним упровадженням комп'ютерної техніки, підсилювало необхідність модернізації системи живлення. Упродовж року працівники господарського відділу фіксували випадки спрацювання старих автоматів, перегорання запобіжників та нестабільності напруги, що стало першим сигналом до початку поступової реконструкції мереж.

Паралельно працівники служби охорони праці звертали увагу на недостатню кількість аптечок, відсутність їх систематичного поповнення та несвоєчасне оновлення вогнегасників, строк придатності яких у частині кабінетів наближався до завершення.

У 2023 році зміни стали відчутно масштабнішими. Було проведено часткову заміну електропроводки у найбільш зношених ділянках будівлі, встановлено нові автоматичні вимикачі та оновлено розподільчі щитки, що значно знизило ризик аварійних ситуацій та дозволило забезпечити стабільне електроживлення службових кабінетів. Разом із цим було здійснено оновлення парку вогнегасників у головному корпусі та підвідомчих установах, що дало можливість привести засоби пожежогасіння у відповідність до фактичних потреб і забезпечити їх рівномірний розподіл за рівнями ризику. Окрему увагу приділили оновленню схем евакуації, які попередніми роками оновлювалися фрагментарно та не завжди відображали реальне розташування меблів і перегородок. Нові схеми були розміщені у коридорах, біля основних виходів, на сходових клітках, а також у приміщеннях, де працює значна кількість відвідувачів. Працівники, відповідальні за технічний стан будівлі, паралельно здійснили перевірку працездатності дверей евакуаційних виходів та забезпечили їх належне маркування.

У цьому ж році в структурних підрозділах ради активізувалася робота з персоналом. Після виявлення порушень під час внутрішнього аудиту охорони праці керівництво прийняло рішення про проведення позапланових інструктажів, які охопили не лише адміністративних працівників, а й співробітників виїзних служб, що здійснюють обстеження об'єктів благоустрою, земельних ділянок і будівель. Працівникам наголошували на необхідності правильної роботи з обладнанням, дотримання правил пересування сходами, використання справних подовжувачів, а також дотримання вимог пожежної безпеки у кабінетах. Тренування з евакуації проводилися з урахуванням можливих сценаріїв

надзвичайних ситуацій, зокрема таких, які можуть виникнути у робочий час при значному скупченні відвідувачів.

Значним нововведенням стало впровадження електронного документообігу, який дозволив зменшити кількість паперових документів, що традиційно накопичувалися у коридорах, шафах та архівних кімнатах. Це дало змогу знизити пожежне навантаження, а також зменшити навантаження на персонал, який раніше був змушений витратити значний час на пошук, перенесення та систематизацію документів. Окремо було проведено модернізацію системи освітлення коридорів та службових кабінетів, де встановили енергозберігаючі світильники, що не лише зменшило витрати електроенергії, а й підвищило комфортність та безпечність умов праці у вечірній час [44].

У 2024 році робота з удосконалення системи безпеки набула ще більш системного характеру. Розпочалася планомірна підготовка до комплексної модернізації інженерних мереж та встановлення додаткових систем оповіщення у вибраних приміщеннях. Особливого значення набула організація медичного забезпечення працівників. Керівництвом було закуплено додаткові аптечки, які розмістили у кабінетах, приймальній, архівному приміщенні, а також у службових автомобілях, що використовуються під час виїздів. Кожна аптечка була укомплектована відповідно до сучасних вимог, а відповідальні особи отримали завдання здійснювати щоквартальний огляд її вмісту та фіксувати потребу в поповненні.

Значну увагу у 2024 році зосередили на роботі виїзних служб, що здійснюють контроль благоустрою, перевірку стану дорожньої інфраструктури та об'єктів комунального майна. У зв'язку з регулярними виїздами працівників за межі будівлі адміністрації було запроваджено систему періодичного огляду службових автомобілів, спрямовану на оцінку їх технічного стану, справності освітлення, гальмівної системи, аптечок та вогнегасників. Особлива увага

приділялася стану обладнання, яке використовується під час робіт на території громади, адже несправність інструментів або перевантаження техніки може спричинити травмування персоналу або створити приховані ризики для оточення.

Характерно, що упродовж трьох років істотну роль у вдосконаленні системи охорони праці відіграв фактор співпраці керівництва з працівниками, які самостійно повідомляли про ризики, що виникали у процесі їх діяльності. Саме завдяки таким зверненням вдалося своєчасно виявити низку недоліків, які раніше залишалися поза увагою під час планових перевірок, включаючи ненадійні подовжувачі, відсутність ковриків біля входу у дощовий період, недостатню освітленість коридорів у вечірні години або нерегулярне провітрювання приміщень.

Систематизований вигляд реалізованих заходів наведено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Основні заходи з підвищення безпеки праці та управління ризиками у 2022–2024 рр. [10]

Рік	Зміст виконаних заходів	Відповідальні підрозділи	Результати та вплив
2022	Первинні перевірки стану електромереж, виявлення проблем із вогнегасниками та аптечками, аудит пожежного навантаження	Господарський відділ, служба охорони праці	Виявлення ключових проблем, формування плану модернізації
2023	Часткова заміна електропроводки, оновлення вогнегасників, актуалізація схем евакуації, позапланові інструктажі, перше тренування з евакуації	Господарська служба, керівники підрозділів	Зниження ризику аварій, підвищення рівня готовності персоналу
2024	Закупівля аптечок, модернізація освітлення, впровадження електронного документообігу, систематичний техогляд службових авто, контроль обладнання	Адміністрація, підрозділи благоустрою, служба охорони праці	Підвищення безпеки інфраструктури, зменшення пожежного навантаження, покращення умов праці

Загалом реалізовані заходи стали ключовими елементами поступового формування зрілої системи управління охороною праці у Рокитнівській селищній раді, де кожен рік приносив нові якісні зміни. Організаційна культура безпеки зміцнилася завдяки тому, що інфраструктурні оновлення поєднувалися з активною роботою з персоналом, а технічні вдосконалення супроводжувалися підвищенням дисципліни та відповідальності працівників. Систематична модернізація обладнання, посилення контролю за технічними засобами, поліпшення умов праці у приміщеннях і на виїздах, а також створення більш безпечного інформаційного та фізичного середовища дозволило зменшити кількість ризиків, які потенційно могли впливати на здоров'я та працездатність співробітників. Таким чином, у 2022–2024 роках Рокитнівська селищна рада продемонструвала послідовність і системність у впровадженні реальних практичних заходів, що забезпечують стабільне функціонування органу місцевого самоврядування та сприяють підвищенню рівня безпеки праці на всіх рівнях діяльності.

3.2. Методи ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків та визначення проблем існуючої системи охорони праці на об'єкті

У процесі управління охороною праці в Рокитнівській селищній раді ключове значення має систематичне виявлення потенційних небезпек на робочих місцях та оцінка професійних ризиків, що виникають у повсякденній діяльності працівників. Реалії сучасної роботи органу місцевого самоврядування вимагають застосування комплексного підходу, який дозволяє не лише виявляти очевидні загрози, а й прогнозувати ризики, що можуть виникнути внаслідок несприятливих умов праці, технічних збоїв або людського фактору. Для цього проводиться регулярний огляд приміщень, устаткування та комунікаційних систем, при якому фіксуються всі відхилення від встановлених нормативів

безпеки, а також оцінюється стан електропостачання, освітлення, вентиляції та протипожежних систем. Особлива увага приділяється аналізу робочих процесів, що пов'язані з використанням електричних приладів, транспортних засобів підрозділів благоустрою, а також обробкою документації та іншими операціями, які можуть мати потенційну небезпеку для працівників [45].

У процесі ідентифікації ризиків враховується попередній досвід та статистичні дані про інциденти, які виникали у попередні роки, включно з інформацією про травматизм, випадки нещасних випадків та порушення норм охорони праці. На підставі цих даних формується база для прогнозування можливих сценаріїв виникнення аварійних ситуацій, а також для визначення пріоритетності заходів щодо їх усунення. Оцінка професійних ризиків на об'єкті здійснюється за різними методиками, що дозволяє інтегрувати якісний та кількісний аналіз. Зокрема, застосовується підхід, який передбачає визначення рівня небезпеки кожного робочого процесу шляхом оцінювання ймовірності настання небезпечної події та потенційного наслідку для працівника. Це дозволяє класифікувати ризики за категоріями високого, середнього та низького рівня та формувати відповідні рекомендації для управлінських рішень.

Табл. 3.3 демонструє результати комплексної оцінки професійних ризиків для основних підрозділів Рокитнівської селищної ради за 2023–2024 роки. У таблиці відображено детальний аналіз робочих процесів, виявлені потенційні небезпеки, рівень ймовірності їх виникнення та тяжкість можливих наслідків для персоналу і функціонування органу місцевого самоврядування. Такий підхід дозволяє систематизувати інформацію про існуючі ризики, визначити найбільш критичні з них та сформувати пріоритетні напрямки для впровадження заходів безпеки. Крім того, представлена інформація дає можливість планувати превентивні та коригувальні дії, оцінювати ефективність заходів контролю та підвищувати рівень культури безпеки в підрозділах ради, що сприяє зниженню виробничих ризиків і професійних травм.

Таблиця 3.3

Оцінка професійних ризиків на робочих місцях Рокитнівської селищної ради [11]

Підрозділ	Робочий процес	Виявлена небезпека	Ймовірність виникнення	Потенційні наслідки	Рівень ризику
Адміністративний	Обробка документації	Електричний контакт	Середня	Легка травма	Середній
Відділ благоустрою	Використання службових автомобілів	Дорожньо-транспортна подія	Низька	Середня травма	Середній
Комунальний	Використання електроприладів	Коротке замикання	Середня	Середня травма	Середній
Архів	Зберігання документів	Пожежна небезпека	Низька	Значна	Високий
Освітній підрозділ	Використання оргтехніки	Перегрів обладнання	Низька	Легка травма	Низький

Оцінка ризиків, наведена в таблиці, дозволяє робити об'єктивні висновки щодо стану охорони праці на об'єкті та визначати ефективні стратегії управління. Використання даного підходу забезпечує систематичне відстеження потенційних загроз та своєчасне впровадження заходів для їх мінімізації. При цьому велике значення має інтеграція даних, отриманих із різних джерел, що дозволяє створити повну картину стану безпеки та визначити слабкі місця системи охорони праці.

Окремо слід зазначити, що сучасні методи оцінки професійних ризиків дозволяють враховувати не тільки технічні, а й соціальні та організаційні фактори, такі як кваліфікація персоналу, рівень знань працівників щодо безпеки, дотримання інструкцій та ефективність системи внутрішнього контролю. Це сприяє комплексному розумінню ризиків і формуванню ефективних заходів управління охороною праці, що безпосередньо знижує ймовірність виникнення нещасних випадків і підвищує загальний рівень безпеки на об'єкті.

Таким чином, методи ідентифікації небезпек та оцінки професійних ризиків у Рокитнівській селищній раді є невід'ємною складовою системи управління охороною праці. Вони дозволяють не лише документувати потенційні

загрози, але й прогнозувати їх можливі наслідки, створюючи основу для реалізації заходів щодо підвищення безпеки та зниження професійних ризиків.

У Рокитнівській селищній раді системна оцінка стану охорони праці показує, що існуюча організаційна структура та практичні механізми забезпечення безпеки працівників мають певні недоліки, які потребують своєчасного виявлення та усунення. Вивчення функціонування підрозділів, аналіз внутрішніх документів, перевірок і звітів про інциденти дозволяє визначити слабкі місця, що впливають на ефективність системи управління охороною праці. Ці проблеми включають як технічні, так і організаційні аспекти, що прямо або опосередковано підвищують ймовірність виникнення нещасних випадків і знижують рівень безпеки. Виявлення проблем здійснюється через комплексну оцінку взаємодії персоналу з обладнанням, умов праці, дотримання регламентів безпеки та внутрішніх процедур контролю, що дає змогу робити об'єктивні висновки щодо функціонування системи охорони праці на об'єкті.

Під час аналізу враховуються результати перевірок, проведених протягом 2023–2024 років, у тому числі внутрішніх аудитів та інспекційних обстежень, а також інформація про реальні інциденти, нещасні випадки та випадки порушень норм охорони праці. Виявлено, що значна частина проблем пов'язана з технічним станом обладнання, несвоєчасним оновленням протипожежних систем, недостатньою організацією навчання та інструктажів, а також неповною документацією про ризики. Крім того, аналіз взаємодії персоналу з робочим середовищем показав, що у деяких підрозділах відсутнє систематичне моніторингове спостереження за станом електропроводки, освітлення, вентиляції та інших систем, що безпосередньо впливає на безпеку працівників.

Табл.3.4 демонструє ідентифіковані проблеми в системі охорони праці Рокитнівської селищної ради за підрозділами та їх вплив на безпеку персоналу. Таблиця включає оцінку технічного стану, організаційні недоліки, ризики та пропозиції щодо усунення проблем.

Таблиця 3.4

Аналіз проблем існуючої системи охорони праці на об'єкті [20]

Підрозділ	Проблема	Технічний стан	Організаційні недоліки	Потенційний ризик
Адміністративний	Застаріла електропроводка	Середній	Недостатнє навчання	Середній
Відділ благоустрою	Службові автомобілі	Середній	Відсутність контролю технічного стану	Середній
Комунальний	Освітлення коридорів	Низький	Несвоєчасне оновлення	Низький
Архів	Протипожежне обладнання	Низький	Відсутність планових перевірок	Високий
Освітній підрозділ	Оргтехніка	Середній	Нерегулярні інструктажі	Середній

Аналіз, наведений у таблиці, показує, що наявні проблеми мають як технічний, так і організаційний характер, що вимагає комплексного підходу до їх усунення. Усунення цих недоліків передбачає не лише модернізацію обладнання та оновлення інвентарю, але й поліпшення процедур навчання, інструктажів та контролю дотримання вимог охорони праці. Важливо також забезпечити регулярний моніторинг стану робочого середовища, систематичне оновлення документації та підвищення обізнаності персоналу щодо ризиків, що існують у робочих процесах.

Крім того, аналіз проблем показує необхідність інтеграції системи електронного документообігу та внутрішнього контролю, що дозволяє зменшити паперовий обіг та знизити пожежне навантаження, а також оптимізувати моніторинг виконання заходів з охорони праці. Впровадження комплексних управлінських рішень, які охоплюють технічні, організаційні та освітні аспекти, дозволяє не лише усунути існуючі недоліки, але й попередити виникнення нових ризиків у майбутньому.

Таким чином, визначення проблем у системі охорони праці на об'єкті Рокитнівської селищної ради є невід'ємною частиною ризик-орієнтованого

підходу. Проведений аналіз дозволяє чітко визначити слабкі місця та пріоритетні напрями для покращення безпеки, забезпечуючи цілісність і ефективність системи управління охороною праці та зниження ймовірності виникнення нещасних випадків серед працівників.

3.3. Розроблення рекомендацій щодо удосконалення системи управління охороною праці

Для підвищення ефективності системи управління охороною праці в Рокитнівській селищній раді необхідно впровадити комплекс технічних та організаційних заходів, що забезпечують мінімізацію ризиків для працівників. Рекомендується здійснити планову заміну електропроводки в усіх адміністративних та службових приміщеннях із встановленням сучасних автоматичних вимикачів, що знизить ймовірність коротких замикань та виникнення пожеж. Для покращення умов освітлення та зниження електричного навантаження доцільно впровадити енергозберігаючі світильники в коридорах та робочих зонах, при цьому передбачити регулярний контроль їх працездатності та своєчасну заміну [27].

Ще однією важливою рекомендацією є оновлення вогнегасників у всіх адміністративних приміщеннях та підпорядкованих установах із визначенням термінів перевірки та заміни устаткування. Для забезпечення безпечної евакуації працівників потрібно облаштувати додаткові евакуаційні виходи та оновити схеми евакуації на кожному поверсі, розмістивши їх у доступних та видимих місцях. Рекомендується також придбати додаткові аптечки та визначити чіткі місця їх розміщення, забезпечивши регулярне поповнення медикаментів та контроль стану аптечок.

Для зниження ризику виникнення аварійних ситуацій у зимовий період доцільно проводити службові перевірки дотримання правил користування

нагрівальними приладами, а також навчати персонал правильним методам експлуатації та реагування на небезпечні ситуації. Впровадження електронного документообігу слід поширити на всі структурні підрозділи, що дозволить скоротити кількість паперової документації та зменшити пожежне навантаження. Рекомендується організувати регулярний огляд службових автомобілів та контролювати технічний стан обладнання у підрозділах благоустрою [16].

Необхідно також покращити роботу з персоналом шляхом проведення навчання, інструктажів та тренувань з евакуації, а також роз'яснень щодо відповідальності за порушення вимог охорони праці. Для кожного робочого місця слід визначити конкретні заходи з підвищення безпеки, включаючи оптимальне розташування обладнання, контроль рівня освітленості, вентиляції та температурного режиму. Всі заходи рекомендується включити до довгострокового плану модернізації з визначенням пріоритетності робіт та термінів їх виконання.

У табл. 3.5 наочно відображено рекомендовані заходи, об'єкти їх впровадження та планові терміни реалізації (Додаток Б).

Реалізація цих рекомендацій забезпечить системний підхід до підвищення безпеки праці, дозволить знизити професійні ризики, підвищити ефективність робочих процесів та зміцнити культуру охорони праці в Рокитнівській селищній раді.

Для забезпечення комплексного підходу до підвищення ефективності системи управління охороною праці в Рокитнівській селищній раді слід реалізувати низку організаційних та процедурних заходів, спрямованих на постійне зниження професійних ризиків та підвищення рівня безпеки працівників. Доцільно створити чіткий розподіл відповідальності між структурними підрозділами, що гарантуватиме своєчасне виконання заходів охорони праці та контроль за їх реалізацією. Рекомендується запровадити регулярні планові та позапланові перевірки дотримання вимог охорони праці у

всіх підрозділах, із детальною фіксацією виявлених порушень та контролем виконання приписів.

Необхідно організувати систему регулярного навчання персоналу, яка включає інструктажі при прийомі на роботу, повторні інструктажі, тематичні тренінги та практичні заняття з евакуації та реагування на надзвичайні ситуації. Для підвищення ефективності контролю слід запровадити електронний облік проходження навчання, який дозволить оперативно відстежувати рівень підготовки всіх працівників і своєчасно виявляти недоліки.

Варто удосконалити документообіг, пов'язаний із системою охорони праці, шляхом впровадження електронних журналів реєстрації інструктажів, обліку аварійних та нещасних випадків, ведення планів перевірок та звітності. Така система дозволить централізовано контролювати стан безпеки на об'єкті, зменшить паперове навантаження та забезпечить оперативний доступ до необхідної інформації для керівництва та контролюючих органів [16].

Для покращення комунікації та підвищення культури безпеки на підприємстві доцільно запровадити регулярні наради з питань охорони праці, обмін інформацією про потенційні ризики, обговорення інцидентів та узгодження заходів щодо їх запобігання. Крім того, рекомендується створити систему внутрішнього аудиту охорони праці, яка буде здійснювати незалежну оцінку ефективності заходів та виявляти проблемні зони для оперативного втручання [17].

Ще однією важливою рекомендацією є підвищення мотивації працівників до дотримання правил безпеки шляхом запровадження стимулюючих програм, включаючи премії, відзнаки та заохочення за активну участь у підвищенні рівня охорони праці. Рекомендується також вести постійний моніторинг показників травматизму, професійних захворювань та стану робочих місць для своєчасного коригування організаційних заходів.

У табл. 3.6 наведено основні організаційні та процедурні заходи, рекомендовані для впровадження в Рокитнівській селищній раді, відповідальні підрозділи та планові терміни виконання.

Таблиця 3.6

Основні організаційні та процедурні заходи, рекомендовані для впровадження в Рокитнівській селищній раді [19]

Організаційна ланка / підрозділ	Рекомендований захід	Відповідальний	Термін виконання	Примітки
Всі структурні підрозділи	Впровадження планових та позапланових перевірок	Відділ охорони праці	Щоквартально	Контроль виконання приписів та фіксація порушень
Персонал адміністрації	Регулярні інструктажі, тренінги та евакуаційні заняття	Керівники відділів	Постійно	Облік у електронному журналі
Відділ ІТ	Електронний облік навчання та інструктажів	Відділ ІТ	2025 р.	Централізоване відстеження рівня підготовки
Всі підрозділи	Впровадження електронного документообігу щодо охорони праці	Відділ ІТ / Відділ охорони праці	2025–2026 рр.	Зменшення паперової документації, оперативний доступ
Керівництво та відділ охорони праці	Проведення регулярних нарад з обговорення ризиків та інцидентів	Керівництво / Відділ охорони праці	Щомісячно	Підвищення культури безпеки та комунікації
Відділ охорони праці	Внутрішній аудит системи охорони праці	Відділ охорони праці	2025–2026 рр.	Незалежна оцінка ефективності та виявлення проблем
Всі підрозділи	Стимулювання дотримання правил безпеки (премії, відзнаки)	Керівники відділів	Постійно	Підвищення мотивації персоналу
Відділ охорони праці та керівництво	Моніторинг травматизму, професійних захворювань та стану робочих місць	Відділ охорони праці	Постійно	Коригування організаційних заходів за потреби

Впровадження цих рекомендацій дозволить створити цілісну систему організаційного управління охороною праці, підвищить контроль за дотриманням норм безпеки.

Висновки до третього розділу

Рокитнівська селищна рада сформувала послідовну та практично орієнтовану систему ризикорієнтованого управління охороною праці, у якій поєднано регулярний аналіз небезпек, моніторинг умов праці та впровадження цілеспрямованих заходів для їх мінімізації. Розширення контролю за технічним станом будівлі, модернізація електромереж і освітлення, оновлення протипожежних засобів, удосконалення евакуаційної інфраструктури та робота з персоналом створили реальні передумови для зниження рівня виробничих ризиків. Окремо слід відзначити систематизацію внутрішніх процесів, впровадження електронного документообігу та підвищення відповідальності працівників, що сприяло зміцненню культури безпеки. У комплексі ці дії забезпечили підвищення рівня захищеності працівників, створили сталі механізми реагування на небезпеки та підтвердили ефективність ризикорієнтованого підходу в органі місцевого самоврядування.

Аналіз методів ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків та виявлення проблем існуючої системи охорони праці на об'єкті Рокитнівської селищної ради показав, що система має як сильні сторони, так і суттєві недоліки, що потребують комплексного усунення. Виявлено технічні та організаційні проблеми, які підвищують ймовірність виникнення нещасних випадків, та встановлено пріоритетні напрямки для вдосконалення безпеки. Проведена оцінка дозволяє сформулювати обґрунтовані рекомендації щодо модернізації обладнання, оптимізації внутрішніх процедур, підвищення кваліфікації персоналу та інтеграції електронного контролю, що забезпечить підвищення ефективності управління охороною праці та зниження ризиків на робочих місцях.

Розроблені рекомендації щодо удосконалення системи управління охороною праці в Рокитнівській селищній раді дозволяють сформулювати цілісний і комплексний підхід до забезпечення безпечних умов праці. Впровадження

організаційних та процедурних заходів, таких як планові та позапланові перевірки, регулярні навчання та інструктажі, електронний документообіг, внутрішній аудит, а також стимулюючі програми для персоналу, сприяє зниженню професійних ризиків, підвищенню відповідальності працівників і керівництва та формуванню культури безпеки на підприємстві. Реалізація цих рекомендацій створює умови для своєчасного виявлення та усунення порушень, оптимізації процесів контролю та моніторингу, забезпечуючи системний розвиток та ефективність управління охороною праці на всіх рівнях діяльності селищної ради.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження досягнуто мети: систематично вивчено стан управління охороною праці в Рокитнівській селищній раді, оцінено ефективність існуючих організаційних, правових та практичних заходів, виявлено сильні та слабкі сторони системи, а також розроблено рекомендації щодо її вдосконалення. Для досягнення мети були вирішені такі завдання:

Аналіз нормативно-правової бази та державного регулювання охорони праці показав, що законодавство є фундаментом організації безпеки на робочих місцях. Воно встановлює загальні принципи, права та обов'язки працівників і керівництва, а контроль з боку державних органів, дотримання стандартів і проведення інспекцій гарантують реалізацію норм на практиці. Взаємодія законодавчих вимог із внутрішніми процедурами ради дозволяє адаптувати державні стандарти до специфіки місцевого органу самоврядування, створюючи умови для ефективного управління професійними ризиками та розвитку культури безпеки.

Дослідження сутності, мети та завдань системи управління охороною праці засвідчило, що вона є комплексним механізмом, який інтегрує організаційні, технічні, соціальні та психологічні складові. Головною метою системи є запобігання травматизму та професійним захворюванням шляхом організації контролю, навчання персоналу, вдосконалення робочих процесів та формування культури безпеки на підприємстві. Завдання системи спрямовані на координацію дій керівництва, спеціалістів і працівників для забезпечення безпечних умов праці та підвищення ефективності діяльності органу місцевого самоврядування.

Аналіз повноважень і відповідальності посадових осіб підтвердив, що чітке визначення ролей є ключовим елементом функціонування системи управління охороною праці. Повноваження дозволяють визначити, хто відповідає за конкретні аспекти безпеки, а відповідальність забезпечує дотримання обов'язків

та стимулює працівників і керівництво до виконання норм. Впровадження внутрішніх регламентів та контрольних процедур забезпечує узгодженість дій, дисципліну та формує ефективну культуру безпеки.

Оцінка управлінського та організаційного забезпечення діяльності Рокитнівської селищної ради показала, що комплексний підхід до управління громадою, який поєднує керівні та виконавчі функції, дозволяє ефективно реалізовувати соціальні, економічні та інфраструктурні програми. Чіткий розподіл повноважень між підрозділами, координація їх діяльності, застосування сучасних інформаційних технологій та прозорих процедур підвищують доступність інформації для громадян і оптимізують процес прийняття управлінських рішень.

Дослідження стану організаційно-правового забезпечення охорони праці засвідчило ефективність внутрішніх регламентів, положень та розподілу обов'язків між підрозділами ради. Така система дозволяє систематично контролювати безпеку, оцінювати ризики та запобігати порушенням, створюючи умови для мінімізації травматизму та професійних захворювань.

Аналіз умов праці, проведення інструктажів та заходів із запобігання виробничому травматизму показав, що більшість робочих місць відповідає нормативним вимогам, хоча потребує вдосконалення в аспектах ергономіки, освітлення, мікроклімату та оснащення. Система навчання і інструктажів забезпечує високий рівень обізнаності працівників щодо безпечної поведінки, а впроваджені заходи продемонстрували свою ефективність через зниження кількості нещасних випадків та професійних захворювань.

Дослідження застосування ризикорієнтованого підходу до системи управління охороною праці показало, що формування системи моніторингу потенційних небезпек та цілеспрямованих заходів дозволяє зменшити виробничі ризики, підвищити рівень захищеності персоналу та зміцнити культуру безпеки. Розширено контроль за технічним станом будівлі, модернізовано електромережі

та освітлення, оновлено протипожежне обладнання, вдосконалено евакуаційні шляхи, активізовано роботу з персоналом — це створює реальні передумови для зниження виробничих ризиків.

Аналіз методів ідентифікації небезпек, оцінювання професійних ризиків та визначення проблем існуючої системи охорони праці засвідчив наявність як сильних сторін, так і недоліків. Було виявлено технічні та організаційні проблеми, що підвищують ризик виникнення нещасних випадків, а також визначено пріоритетні напрямки для покращення безпеки. Це дозволяє обґрунтовано сформулювати рекомендації щодо модернізації обладнання, оптимізації внутрішніх процедур, підвищення кваліфікації персоналу та інтеграції електронних систем контролю.

Розроблені рекомендації щодо удосконалення системи управління охороною праці дозволяють сформулювати цілісний комплексний підхід до забезпечення безпечних умов праці. Впровадження організаційних і процедурних заходів, таких як планові та позапланові перевірки, регулярні навчання і інструктажі, електронний документообіг, внутрішній аудит та стимулюючі програми для персоналу, сприяє зниженню професійних ризиків, підвищенню відповідальності працівників і керівництва та формуванню культури безпеки на підприємстві. Реалізація цих заходів забезпечує своєчасне виявлення і усунення порушень, оптимізацію процесів контролю та моніторингу, створюючи умови для системного розвитку та ефективного управління охороною праці на всіх рівнях діяльності селищної ради.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз причин виробничого травматизму та професійної захворюваності в Україні 2023 р. URL: <https://journal-ndipbop.com/index.php/journal/article/download/82/76>
2. Голос громади. Депутатський склад – Рокитнівська селищна рада / Голос громади. – Рокитне : Голос.Рокитне-громада, [дата]. –URL: <https://golos.rokytne-gromada.gov.ua> (дата звернення: 24.11.2025)
3. Державна інспекція з охорони праці: Інформаційно-методичні матеріали. URL: <https://dsp.gov.ua>
4. Державна регуляторна служба України. Документ “РОКИТНІВСЬКА СЕЛИЩНА РАДА”. URL: <https://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2023/10/2400-Rokytne-arhiv-rivne.pdf> (дата звернення: 24.11.2025).
5. Державна регуляторна служба України. Регуляторний акт: Рокитнівська селищна рада / ДРС України. – Київ : ДРС – URL: https://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2023/10/3265_Rokytnivska_zemelnyj_.pdf (дата звернення: 24.11.2025)
6. Державна служба України з питань праці (Держпраці): Офіційний вебпортал. URL: <https://dsp.gov.ua/>
7. Державна служба України з питань праці. Яка відповідальність посадових осіб та працівників за порушення законодавства про охорону праці? [Електронний ресурс]// Держпраці. – 2025. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/iaka-vidpovidalnist-posadovykh-osib-ta-pratsivnykiv-za-porushennia-zakonodavstva-pro-okhoronu-pratsi/>
8. Державне управління у сфері охорони праці в Україні: правовий та організаційний підхід: 2021. URL: <https://dsp.gov.ua>

9. Державні стандарти, санітарні норми, галузеві нормативи : ДСТУ ISO 45001:2019 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування» / Національне агентство стандартизації України. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=88004

10. Довідка про виробничий травматизм у 2022 році: Міністерство праці та соціальної політики України, 2022 р. URL: <https://mtu.gov.ua/files/%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%86%D0%94%D0%9A%D0%90%20%D0%9F%D0%A0%D0%9E%20%D0%92%D0%98%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9D%D0%98%D0%A7%D0%98%D0%99%20%D0%A2%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9C%D0%90%D0%A2%D0%98%D0%97%D0%9C%20%D0%A3%202022%20%D0%A0%D0%9E%D0%A6%D0%86%201.pdf>

11. Іваненко В. А. Модернізація управління охороною праці на об'єктах місцевого самоврядування: Одеса, 2018 р. URL: https://arm.navs.edu.ua/books/occupational_h_s/info/lec3.html

12. Інформаційний ресурс: «Обов'язки з охорони праці у посадовій інструкції» / Головне управління Пенсійного фонду України в Луганській області. – 24.06.2024. URL: <https://www.pfu.gov.ua/lg/358130-obov-yazky-z-ohorony-pratsi-u-posadovij-instruktsiyi/>

13. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

14. Комунальне підприємство «Рокитне» Рокитнівської селищної ради / Clarity-project.info. Київ : Clarity Project URL: <https://clarity-project.info/edr/33468272> (дата звернення: 24.11.2025).

15. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні та План заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінет Міністрів

України від 12.12.2018 р. № 989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-p#Text>

16. Кравчук П. М. Рекомендації щодо підвищення ефективності управління ризиками на підприємствах: Львів, 2020 р. URL: http://management.fmm.kpi.ua/wp-content/uploads/2016/02/avtoref_Kravchuk_2016.pdf

17. Курепін В. М. Основи охорони праці: 2022 р. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12462/1/kurepin-osn-ohoron-prac-navch-posib-2022.pdf>

18. Ліщук М.Є., Московчук А.Т. Система управління охороною праці в Україні: аналіз стану та перспектив її реформування. Економічні науки. Серія: Регіональна економіка: зб. наук. пр. 2020. Вип. 17 (67). № 2. С. 66-74. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FULLA=&2_S21STR=ecfor_2020_2_10

19. Мезентева І.О. Аналіз причин виробничого травматизму та професійної захворюваності в Україні 2023 р. URL: <https://journal-nndipbop.com/index.php/journal/article/download/82/76>

20. Мунченко О. М. Система управління охороною праці та методи оптимізації: Харків, 2021 р. URL: <https://duikt.edu.ua/ua/lib/1/category/2620/view/924>

21. Методичні вказівки «Система управління охороною праці в організації і оцінка ефективності її функціонування» [Електронний ресурс]. URL: https://aop.nmu.org.ua/ua/metodicki/specialist/opg/lzi/%D0%A2%D0%B5%D0%BC%D0%B0%2002_%D0%A1%D0%A3%D0%9E%D0%9F.pdf (дата звернення: 07.11.2025)

22. Міністерство праці та соціальної політики України: Офіційний вебпортал. URL: <https://www.msp.gov.ua/>

23. Навчальний посібник «Охорона праці в галузі правоохоронної діяльності: курс лекцій». –Запоріжжя : УкрНОІВІ, 2024. [Електронний ресурс]. URL: <https://eir.zp.edu.ua/items/b74f38ff-8677-4dd0-918b-f03843ea3547>

24. Ніпіаліді О., Васильчишин О. Сучасний стан охорони праці в Україні у контексті забезпечення її інноваційного розвитку 2020 р. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstreams/ef23a65c-bbc1-481e-90b4-9283b6a3ad0b/download>

25. Нормативно-правова база Рокитнівської селищної ради. Офіційний сайт Рокитнівської селищної ради. URL: <https://rok-gr.gov.ua/normativnopravova-baza-09-08-05-07-10-2021/> (дата звернення: 24.11.2025)

26. Організація системи управління охороною праці підприємства (СУОПП)» : матеріали ІV Всеукр. заоч. наук.-практ. конф., 2018 р. URL: https://opcb.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/09/Лекція_2.pdf

27. Орлова Н. С. Практичні аспекти розроблення рекомендацій щодо охорони праці: Дніпро, 2022 р. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/12166/1/N_Orlova_M_S_IS.pdf

28. Основи охорони праці: Курепін В. М., 2022 р. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12462/1/kurepin-osn-ohoron-prac-navch-posib-2022.pdf>

29. Офіційний сайт Рокитнівської селищної ради. URL: <https://rok-gr.gov.ua/> (дата звернення: 24.11.2025).

30. Охорона праці : навч.-метод. посіб./ Міністерство освіти і науки України. –2021. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/items/64ea473c-0ad6-4986-b4cb-6d5e6956b4ee>

31. Паспорт Рокитнівської громади / Gromada.info. – Київ : Gromada.info, [дата]. – URL: <https://gromada.info/gromada/rokytnivska/> (дата звернення: 24.11.2025).

32. Повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці» / Благодатненська сільська рада. – 2025. URL: <https://blagodatnenska-gromada.gov.ua/news/1758709463/>

33. Положення про охорону праці на підприємстві, затв. наказом Мінсоцполітики України від 12.06.2018 р. № 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0433-18#Text>

34. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці на підприємстві: Постанова КМУ від 17.07.2019 р. № 822. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04#Text>

35. Про затвердження Типової інструкції з охорони праці: Наказ Мінсоцполітики України від 24.01.2020 р. № 226. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98>

36. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

37. Реформування системи управління охороною праці: // Охорона праці і пожежна безпека. 2019. 10 груд. URL: <https://oppb.com.ua/news/reformuvannya-systemy-upravlinnya-ohoronoyu-praci>

38. Рокитнівська селищна рада. Звіт щодо виконання Програми економічного та соціального розвитку Рокитнівської селищної територіальної громади на 2022–2024 роки (за 2023 рік) / Рокитнівська селищна рада. – Рокитне : Рокитнівська селищна рада – URL: <https://golos.rokytne-gromada.gov.ua/files/pdf/771.pdf>, (дата звернення: 24.11.2025).

39. Рокитнівська селищна рада. Офіційні документи / Рокитнівська селищна рада. – Рокитне : Рокитнівська селищна рада, – URL: <https://rok-gr.gov.ua/docs/> (дата звернення: 24.11.2025).

40. Рокитнівська селищна рада. Програма економічного та соціального розвитку Рокитнівської селищної територіальної громади на 2022–2024 роки (додаток до рішення ради) / Рокитнівська селищна рада. – Рокитне : Рокитнівська селищна рада, [дата]. – URL: <https://golos.rokytne-gromada.gov.ua/files/pdf/115.pdf> (дата звернення: 24.11.2025).

41. Система управління охороною праці (СУОП)» [Електронний ресурс]. URL: <https://smr.gov.ua/en/2016-03-14-08-10-17/informatsijni-materiali/informatsijni-materiali-z-pitan-sotszakhistu/13708-cistema-upravlinnya-okhoronoyu-pratsi-suop.html> (дата звернення 18.10.2025 р.)

42. Система управління охороною праці: Методичний посібник / Центральноукраїнський національний технічний університет. Кропивницький, 2022. URL: <https://kntu.kr.ua/file/content/16540/systema-upravlinnia-okhoronoiu-pratsi-tsntu.pdf>

43. Статут комунального підприємства «Рокитне» Рокитнівської селищної ради. URL: <https://golos.rokytne-gromada.gov.ua/files/pdf/613.pdf> (дата звернення: 24.11.2025).

44. Сучасний стан охорони праці в Україні у контексті забезпечення її інноваційного розвитку: Ніпіаліді О., Васильчишин О., 2020 р. URL: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstreams/ef23a65c-bbc1-481e-90b4-9283b6a3ad0b/download>

45. Шевченко О. І. Вдосконалення системи управління охороною праці в державних організаціях: Київ, 2019 р. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiM0Jj93LWRAxWsSvEDHR_HHd0QFnoECBkQAAQ&url=https%3A%2F%2Fdspace.znu.edu.ua%2Fjspui%2Fbitstream%2F12345%2F18874%2F1%2F%25D0%25A0%25D0%25B0%25D0%25B1%25D0%25BE%25D1%2582%25D0%25B0%2520%25D0%25A8%25D0%25B5%25D0%25B2%25D1%2587%25D0%25B5%25D0%25BD%25D0%25BA%25D0%25BE%2520%25D0%2586.%25D0%259E.%252B%25

D0%25BF%25D0%25BB%25D0%25B0%25D0%25BA%25D0%25B0%25D1%2582%25D1%258B%2520%25D0%25B2%25D1%2581%25D0%25B5.pdf&usg=AOvVaw0Zgaxy4EbpBjfsVMz-Wv8L&opi=89978449

46. Штрафи за кримінальні правопорушення у сфері охорони праці у 2018 році / pro-op.com.ua. – 2018. URL: <https://pro-op.com.ua/article/607-shtrafi-za-za-krimnaln-pravoporushennya-u-sfer-ohoroni-prats-u-2018-rots>

47. OpenBudget. Рокитнівська селищна територіальна громада – бюджет / OpenBudget. – Київ : OpenBudget, [дата]. –URL: <https://openbudget.gov.ua/local-budget/1756500000/info/profile> (дата звернення: 24.11.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Відгук наукового керівника

на кваліфікаційну магістерську роботу студентки 2 курсу спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» Тіт Христини Валентинівни на тему «Управлінські механізми забезпечення охорони праці в органах публічного управління (на прикладі Рокитнівської селищної ради Сарненського району Рівненської області)»

Актуальність обраної теми кваліфікаційної магістерської роботи першочергово пояснюється тією обставиною, що органи публічного управління функціонують у складних соціально-економічних та політико-правових умовах, що водночас висуває високі вимоги і до організаційного та правового забезпечення охорони праці. Слід звернути увагу і на те, що проблематика забезпечення стану охорони праці в органах місцевого самоврядування поки що досліджується явно недостатньо.

Магістерська робота містить всі необхідні структурні компоненти: вступ, три розділи, висновки до кожного з них, загальні висновки та список використаних джерел. по кожному розділу.

У вступі обґрунтовано актуальність, наведено мету і завдання, а також об'єкт і предмет магістерського дослідження. Також визначається ступінь висвітлення теми та подається практичне значення результатів дослідження. Перший розділ присвячено теоретичним та нормативно-правовим основам забезпечення стану охорони праці в органах публічного управління. Другий розділ присвячено аналізу стану охорони праці в Рокитнівській селищній раді Рівненської області. При цьому авторка дотримується принципової лінії поетапного дослідження даної проблематики, що й стало запорукою розроблення та обґрунтування рекомендацій щодо удосконалення системи управління охороною праці на даному об'єкті (третій розділ).

Магістерська робота оформлена належним чином, містить достатню кількість посилань на літературні джерела та ілюстрації. Усі розділи логічно пов'язані між собою, а представлені пропозиції автора ґрунтовно доведені.

Враховуючи наведене вище, вважаю, що кваліфікаційна магістерська робота на тему «Управлінські механізми забезпечення охорони праці в органах публічного управління (на прикладі Рокитнівської селищної ради Сарненського району Рівненської області)» відповідає чинним вимогам до написання таких робіт і може бути рекомендована до захисту на засіданні ЕК, і її авторка – Тіт Христина Валентинівна – заслуговує на присвоєння ступеня магістра.

Науковий керівник:

Доктор наук з державного управління,
професор

Древаль Ю.Д.

Додаток Б

Таблиця 3.5

Рекомендовані заходи, об'єкти їх впровадження та планові терміни реалізації

Об'єкт / приміщення	Рекомендований захід	Відповідальний підрозділ	Термін виконання	Примітки
Адміністративна будівля	Заміна електропроводки, встановлення автоматичних вимикачів	Відділ експлуатації	2025–2026 рр.	Пріоритетні кабінети, коридори та технічні приміщення
Всі підрозділи	Впровадження енергозберігаючих світильників	Відділ благоустрою	2025 р.	Контроль освітлення, планова заміна ламп та датчиків руху
Адміністративна будівля та підпорядковані установи	Оновлення вогнегасників	Відділ охорони праці	2025 р.	Регулярна перевірка, інструктаж персоналу та маркування місць
Всі поверхи	Облаштування евакуаційних виходів та оновлення схем	Відділ експлуатації	2025–2026 рр.	Забезпечення доступності та видимості схем для всіх співробітників
Робочі приміщення	Придбання та розміщення аптечок	Відділ охорони праці	2025 р.	Періодичне поповнення медикаментів, контроль термінів придатності
Всі підрозділи	Проведення інструктажів та тренувань	Керівники відділів	Постійно	Контроль знань, відпрацювання дій, включно з надзвичайними ситуаціями
Підрозділи благоустрою	Контроль технічного стану обладнання та службових автомобілів	Відділ благоустрою	Щоквартально	Фіксація результатів перевірки, оперативне усунення виявлених недоліків

Всі підрозділи	Впровадження електронного документообігу	Відділ ІТ	2025 р.	Зменшення паперової документації, зниження пожежного ризику, контроль доступу
Кухні, харчоблоки та технічні приміщення	Установка детекторів диму та сигналізацій	Відділ охорони праці	2025–2026 рр.	Регулярне тестування систем, підключення до централізованого моніторингу
Адміністративна будівля	Заміна застарілих розеток та вимикачів	Відділ експлуатації	2025 р.	Пріоритетні кабінети з високим навантаженням на електромережу
Всі приміщення	Оновлення системи освітлення аварійного виходу	Відділ благоустрою	2025 р.	Підтримка у робочому стані, перевірка перед кожним інспекційним оглядом
Всі підрозділи	Регулярний аудит стану охорони праці	Відділ охорони праці	Щоквартально	Виявлення ризиків, складання звітів та планів усунення недоліків

РЕЦЕНЗІЯ

на магістерську роботу студентки 2 курсу,

групи ДСз-21м

спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Тіт Христини Валентинівни

на тему: «Управлінські механізми забезпечення охорони праці в органах публічного управління (на прикладі Рокитнівської селищної ради Сарненського району Рівненської області)»

Актуальність теми магістерської роботи визначається високою значимістю охорони праці в органах публічного управління, де забезпечення безпечних умов праці є ключовим фактором ефективної діяльності та виконання соціально-економічних завдань громади. Вивчення системи управління охороною праці дозволяє визначити стан виконання законодавчих вимог, виявити проблемні аспекти та розробити практичні рекомендації для підвищення рівня безпеки працівників.

Тіт Х.В. успішно виконала всі поставлені завдання: провела аналіз нормативно-правової бази, оцінку стану охорони праці в Рокитнівській селищній раді, визначила ризики та проблемні зони, а також запропонувала конкретні управлінські та організаційні заходи для їх усунення. Робота містить детальний розгляд сучасних підходів до ризикорієнтованого управління охороною праці, методів ідентифікації небезпек та оцінювання професійних ризиків, а також рекомендацій щодо вдосконалення системи управління охороною праці на об'єкті.

Запропоновані заходи та рекомендації мають практичну цінність і можуть бути використані для підвищення ефективності управління охороною праці як у Рокитнівській селищній раді, так і в інших органах місцевого самоврядування. Робота відзначається логічною структурою, послідовністю викладу матеріалу,

обґрунтованістю висновків і відповідністю змісту сучасним вимогам у сфері публічного управління.

Вважаю, що магістерська робота Тіт Х.В. заслуговує позитивної оцінки, а її автор – присвоєння освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Рецензент:

[Посада, ПІБ]