

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова Запорізької обласної
державної адміністрації

О.М. Пеклушенко

ПОГОДЖЕНО

Начальник теруправління
Держгірпромнагляду
України у Запорізькій
області

О.П. Бабенко

ПОГОДЖЕНО

Голова Запорізької
обласної ради
профспілок

В.М. Сластьон

ПОГОДЖЕНО

Голова Ради Запорізької
обласної федерації
роботодавців

П.М. Ванат

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕЧНОЮ
ЖИТТЄДІЯЛЬНІСТЮ НАСЕЛЕННЯ
ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ**

1. ПІДСТАВА І СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

1.1. Положення розроблено у відповідності до Конституції України, законодавства України про охорону праці, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Регіональної угоди між Запорізькою обласною державною адміністрацією та Запорізькою обласною радою, Запорізькою обласною федерацією роботодавців, Запорізькою обласною радою профспілок на 2011 – 2013 роки.

1.2. Положення призначене для організації і забезпечення функціонування системи управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення в Запорізькій області.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення в регіоні - це система відносин, що направлені на організацію діяльності щодо забезпечення безпеки праці, збереження життя та здоров'я людей на виробництві та в побуті, забезпечення безпечної життєдіяльності населення, які реалізуються через сукупність взаємопов'язаних правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, медично-профілактичних методів і засобів.

2.2. Регіональне управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю є підсистемою в системі управління безпечною життєдіяльністю в державі та в системі управління регіоном.

2.3. Комплексне управління охороною праці і безпечною життєдіяльністю на регіональному рівні здійснює обласна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює заступник голови облдержадміністрації. Склад ради формується з посадових осіб і фахівців, які представляють органи та структури,

уповноважені вирішувати питання охорони праці та безпечної життєдіяльності населення регіону.

2.4. Забезпечення функціонування служб охорони праці місцевих органів державної виконавчої влади здійснюється відповідними структурними підрозділами згідно з чинним законодавством.

2.5. Нормативно-правовою основою регіональної системи управління охороною праці є Конституція України, Закон України «Про охорону праці» Кодекс законів про працю України, Закони України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про підприємства в Україні», інші законодавчі та нормативно-правові документи з охорони праці, яким наданий статус правових актів, обов'язкових до виконання.

2.6. **Управління** - виконання на основі відповідної інформації дій, спрямованих на вдосконалення функціонування об'єкта відповідно до програми або мети. Управляти охороною праці та безпечною життєдіяльністю - це значить свідомо й цілеспрямовано переводити об'єкт з одного (небезпечного) стану в інший (менш небезпечний).

2.7. **Суб'єктом управління** охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення в регіоні є керівники підприємств, установ та організацій, які виконують функції щодо керівництва роботою та діяльністю у цій сфері в рамках законодавчо закріплених за ними повноважень, а також керівники структурних підрозділів підприємств і служб охорони праці. В своїй роботі вони керуються необхідними законодавчими та нормативними документами.

Об'єктом управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення в регіоні є фактори безпеки праці та життєдіяльності щодо реалізації прав і гарантій в цій сфері, до яких належать гігієна праці, техніко-технологічна безпека і соціально-економічні відносини, а також діяльність функціональних служб структурних підрозділів і власників підприємств (уповноважених органів), органів місцевого самоврядування та державної виконавчої влади щодо їх забезпечення.

Стан об'єкту управління визначається параметрами, що впливають на безпеку трудової діяльності. До них відносять: фактори мікроклімату, психофізіологічний стан людей, спосіб організації робіт, ступінь безпеки машин та устаткування тощо.

2.8. **Метою управління** охороною праці та безпечною життєдіяльністю в регіоні є забезпечення оперативної та якісної взаємодії елементів системи безпеки для реалізації прав і гарантій, передбачених законодавством про охорону праці, щодо збереження здоров'я, життя та працездатності населення на виробництві та в побуті, забезпечення досягнення максимально можливого рівня охорони праці та безпечної життєдіяльності населення.

2.10. **Основним завданням системи** є реалізація поставленої мети на основі впорядкування, систематизації та підвищення ефективності діяльності, що забезпечує усунення (припинення) негативних тенденцій в стані безпеки праці та життєдіяльності, підвищення їх рівня та його підтримки при максимальному використанні усіх можливих для цього заходів, методів і засобів.

2.11. **Основними принципами системи** управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю на регіональному рівні є:

а) забезпечення реалізації законодавчо закріплених прав і гарантій у сфері охорони праці, збереження життя і здоров'я людей на виробництві та в побуті;

б) органічне включення підсистеми управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю в систему управління регіоном;

в) використання переваг міжгалузевої діяльності при комплексному вирішенні проблем охорони праці та безпечної життєдіяльності населення;

г) пріоритет охорони життя та здоров'я людей, їхніх прав та інтересів в цій сфері над будь-якими іншими пріоритетами в регіоні;

д) адекватність заходів соціального захисту в сфері охорони праці та безпечної життєдіяльності населення реальній потребі в ній;

е) адресний та диференційований підхід до формування соціальних гарантій життєзабезпечення працюючих в умовах, які відхиляються від норм і вимог охорони праці, пріоритетне забезпечення пільгами та послугами соціально-побутової інфраструктури регіону, націленості на профілактичний характер системи пільг та компенсацій за роботу в шкідливих і важких умовах праці;

ж) формування соціальних гарантій охорони праці та здоров'я - від мінімального рівня, який надається державою, з поступовим їх нарощуванням в Генеральній, галузевих і регіональних угодах, колективних договорах, діючих одночасно та в сполученні;

з) попереджувальний характер управлінської діяльності у сфері охорони праці та безпечної життєдіяльності, націленості на недопущення виникнення або зменшення факторів ризику для життя і здоров'я людей на виробництві та в побуті;

і) орієнтація на реально досяжний і можливий рівень охорони праці та безпечної життєдіяльності населення;

к) доступність інформації про вплив шкідливих і небезпечних факторів на життя та здоров'я працюючих і населення, вироблення громадського погляду на причини, які викликають цей ризик, популяризація передового досвіду регіону та України;

л) прагнення до збалансованості інтересів щодо регулювання суперечностей та конфліктів, які виникають у сфері охорони праці, створення умов для реалізації соціального партнерства;

м) наукове управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення, пріоритетність підтримки наукових досліджень, які направлені на розв'язання регіональних проблем з охорони праці, життя і здоров'я людей на виробництві та в побуті;

н) розвиток системи соціального страхування адекватно потребам робітників і населення регіону.

2.12. Управління охороною праці в регіоні здійснює :

у цілому по області - обласна державна адміністрація;

у районах – районні державні адміністрації;

у селі, селищі, місті - виконавчі органи відповідних місцевих рад;

на підприємстві - роботодавець.

2.13. Організаційно-методичну роботу щодо управління охороною праці, підготовку управлінських рішень і контроль за їх виконанням здійснюють:

у цілому по області - Департамент соціального захисту населення обласної державної адміністрації;

у районах, містах обласного значення – структурні підрозділи райдержадміністрацій, міськвиконкомів, на які покладено ці функції;

у селах, селищах - Асоціація фахівців, яка створюється на громадських засадах з представників служб охорони праці підприємств цього села (селища) та діє під керівництвом голови сільської або селищної ради;

на підприємствах - служби охорони праці підприємств.

2.14. Забезпечення функціонування системи передбачає комплекс взаємодіючих підсистем: організаційно-управлінської, нормативно-правової, організаційно-технічної, фінансово-економічної, інформаційної, кадрової та наукової.

3. НАПРЯМКИ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕЧНОЮ ЖИТТЄДІЯЛЬНІСТЮ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Вивчення потреб регіону в забезпеченні охорони праці та безпечної життєдіяльності населення.

3.2. Формування та реалізація регіональної політики охорони праці та безпечної життєдіяльності населення.

3.3. Забезпечення функціонування регіональної системи управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення.

3.4. Створення цілісної системи регіональних соціальних гарантій охорони праці та здоров'я.

3.5. Забезпечення реалізації прав робітників на пільги та компенсації за роботу у важких і шкідливих умовах праці, удосконалення системи пільг та компенсацій, забезпечення їх профілактичного характеру.

3.6. Становлення та розвиток соціального партнерства в діяльності щодо забезпечення безпеки праці.

4. ЗАВДАННЯ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ РЕАЛІЗАЦІЮ НАПРЯМКІВ СИСТЕМИ

Вивчення потреб регіону в забезпеченні охорони праці та безпечної життєдіяльності населення передбачає розв'язання наступних завдань :

4.1. Проведення прогностичних оцінок потреби в технічних, фінансових, кадрових, інформаційних і наукових ресурсах для досягнення високого рівня охорони праці та безпечної життєдіяльності населення в регіоні.

4.2. Пошук і систематизація причин виникнення та існування факторів ризику на виробництві та в побуті, що перешкоджають збереженню життя, здоров'я і працездатності населення регіону.

4.3. Моніторинг потреб робітників регіону в захисті їх прав та інтересів у сфері охорони праці, а також вивчення думок власників (управлінців) і контролюючих органів відносно перешкод у реалізації законодавства про охорону праці.

4.4. Комплексна оцінка сукупної дії реалізованих факторів ризику на виробництві та в побуті, складання карт регіону, які характеризують зони підвищеного ризику для життя та здоров'я людей.

4.5. Інформування державних органів виконавчої та законодавчої влади про причини, що перешкоджають реалізації законодавства про охорону праці, внесення пропозицій щодо його удосконалення.

4.6. Оцінка потреби в наданні додаткових гарантій охорони праці та здоров'я різним категоріям працюючих у регіоні, які виконують свої обов'язки в умовах, що не відповідають законодавчо установленим нормативам.

4.7. Оцінка профілактичної спрямованості діючих пільг та компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці.

4.8. Оцінка потреб регіону в захисних засобах (системи протиаварійного захисту, апаратури та приладів контролю, ЗІЗ та ін.)

4.9. Надання допомоги підприємствам в проведенні атестації робочих місць за умовами праці, здійснення контролю за правильністю проведення атестації робочих місць, встановлення пільг та компенсацій.

Формування та реалізація регіональної політики охорони праці та безпечної життєдіяльності населення потребує розв'язання таких завдань:

4.10. Розробка концепції безпечної життєдіяльності в регіоні, яка відображає рівень і перспективи зниження виробничого та побутового ризику для певних умов розвитку регіону.

4.11. Побудова стратегії управління на першочерговість впровадження заходів, що усувають фактори виробничого та побутового ризику.

4.12. Реалізація заходів Обласної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2013-2017 роки, яка затверджена рішенням Запорізької обласної ради від 08.08.2013 № 8.

4.13. Розробка та реалізація заходів з охорони праці та здоров'я в Регіональній угоді.

4.14. Розробка пропозицій в Національну програму з охорони праці та Генеральну угоду, які впливають із потреб регіону в їх розв'язанні на державному рівні управління.

4.15. Надання науково-методичної і консультативної допомоги підприємствам регіону та розробка програми комплексних заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, а також щодо формування розділу "Охорона праці та здоров'я" колективного договору.

Забезпечення функціонування регіональної системи управління охороною праці визначає необхідність взаємодії комплексу підсистем, що формують розв'язання наступних завдань:

4.16. Організаційно-управлінське забезпечення діяльності з охорони праці передбачає формування органів управління, утворення відповідної служби, призначення посадових осіб, функціональне розмежування обов'язків, прав і

відповідальності, координацію діяльності з охорони праці - всередині структурних підрозділів органу управління та координацію діяльності суб'єктів управління охороною праці в регіоні. Зміст діяльності з організаційно-управлінського забезпечення надано у Типовому положенні про службу охорони праці, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці України від 11 листопада 2004 року № 255.

4.17. Нормативно-правове забезпечення діяльності з охорони праці містить у собі доведення до суб'єктів управління законодавчих і підзаконних актів, формування в цілому правової та нормативно-методичної бази, яка відповідає потребам регіону та діє в межах регіону.

4.18. Організаційно-технічне забезпечення охорони праці передбачає формування регіонального банку даних організаційно-технічних заходів з охорони праці, утворення на базі проектних установ регіону розробок нової техніки, удосконалення проектування та будівництва в регіоні виробничих будівель та споруд з позиції забезпечення безпеки;

підтримка машин, механізмів, устаткування, виробничих будівель і споруд, що знаходяться в експлуатації, у відповідності з вимогами та нормами охорони праці;

своєчасний вивід з експлуатації морально та фізично застарілої техніки, технологій, устаткування.

4.19. Фінансово-економічне забезпечення діяльності з охорони праці передбачає фінансове забезпечення заходів з підвищення рівня безпеки праці та життєдіяльності населення, проведення економічного аналізу впливу витрат, які пов'язані з порушенням законодавства з охорони праці, на фінансовий стан підприємств регіону, розробку регіональної системи стимулювання охорони праці та забезпечення безпечної життєдіяльності, фінансове забезпечення гарантій відшкодування збитків потерпілим на виробництві. Джерелами фінансування є державний та місцеві бюджети, бюджет управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань України в Запорізькій області, кошти підприємств та цільові надходження коштів галузей, добровільні внески громадських формувань і громадян.

4.20. Інформаційне забезпечення передбачає збирання, обробку та зберігання інформації, яка використовується для прийняття та реалізації управлінських рішень у сфері охорони праці в регіоні. Воно потребує систематизації державної, галузевої та регіональної статистики в сфері охорони праці, утворення регіональної інформаційної системи обліку та звітності, а також проведення соціального моніторингу (на базі періодичних соціологічних досліджень, у тому числі експертних опитів). Інформаційне забезпечення потребує розв'язання завдань з формування банків даних заходів з охорони праці, про стан безпеки праці, про стан здоров'я працюючих, про фахівців з охорони праці в регіоні тощо, а також вивчення і розповсюдження вітчизняного та закордонного досвіду в сфері охорони праці та безпечної життєдіяльності, організації проведення виставок, конкурсів, конференцій, семінарів з охорони праці, організації видавничих органів з питань охорони праці, підготовки виступів на радіо, телебаченні надавати інформацію в мережі Internet для формування негативної громадської думки про несприятливі умови життєдіяльності, популяризацію прогресивної діяльності в сфері охорони праці та інше.

4.21. Кадрове забезпечення містить в собі, з одного боку, розв'язання власних завдань з підбору, підготовки, підвищення кваліфікації та розстановки керівників і фахівців регіональних служб охорони праці та, з іншого боку, сприяння в підготовці, підвищенні кваліфікації фахівців служб охорони праці та інших суб'єктів управління. Воно передбачає також оцінку потреби регіону в кадрах фахівців з охорони праці, вивчення можливостей їх підготовки та сприяння цій підготовці, підготовку навчальних посібників, пам'яток з охорони праці для посадових осіб з урахуванням міжгалузевої специфіки, сприяння кафедрам охорони праці ВНЗ та середніх спеціальних навчальних закладів в науково-методичному забезпеченні процесу навчання студентів і учнів з питань охорони праці та безпечної життєдіяльності населення.

4.22. Наукове забезпечення полягає в залученні та ефективному використанні наукових сил регіону щодо прийняття і реалізації перспективних і поточних управлінських рішень в сфері охорони праці та безпечної життєдіяльності населення та розвитку різних напрямків даної системи управління. Згідно з профілем діяльності наукових інститутів та їх підрозділів повинна здійснюватися система взаємодій з регіональними органами управління, яка націлена на розв'язання задач системи управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення.

Створення цілісної системи регіональних соціальних гарантій охорони праці та здоров'я викликає необхідність розв'язання наступних завдань:

4.23. Науково-методичне та організаційне забезпечення формування та реалізації розділу з охорони праці та здоров'я в колективному договорі та в регіональній угоді.

4.24. На підставі оцінки потреби в додаткових соціальних гарантіях охорони праці та здоров'я визначити ресурсне забезпечення і терміни реалізації заходів виявленої потреби з урахуванням вибору пріоритетів в соціальних гарантіях і адресатів їх отримання.

4.25. Забезпечення делегування потреб в соціальних гарантіях охорони праці та здоров'я по рівнях і адресності управління.

4.26. Нормативно-правове оформлення соціальних гарантій охорони праці та здоров'я в колективних договорах і регіональній угоді та забезпечення затребуваності їх реалізації.

4.27. Забезпечення участі профспілок в розв'язанні усіх завдань із створення цілісної системи регіональних соціальних гарантій охорони праці та здоров'я в рамках статуту і програми їх діяльності та законодавства про охорону праці.

Забезпечення реалізації прав робітників на пільги та компенсації за роботу в шкідливих та важких умовах праці, удосконалення системи пільг та компенсацій та забезпечення їх профілактичного характеру потребує вирішення наступних завдань:

4.29. Оцінка повноти реалізації прав робітників на пільги та компенсації згідно із ст. 7 Закону України "Про охорону праці", інших законодавчих та нормативно-правових актів на підприємствах регіону.

4.30. Оцінка цільової та профілактичної направленості пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці, які містяться в колективних договорах підприємств регіону.

4.31. Розробка умов часткової участі підприємств регіону в розвитку комплексної системи регіональних соціально-економічних та медико-профілактичних заходів з відновлення, збереження та зміцнення здоров'я працюючих.

4.32. Розробка та реалізація регіональної програми заходів із реабілітації та наступного працевлаштування інвалідів, потерпілих на виробництві та в побуті.

4.33. Забезпечення комплексності та координації діяльності з формування регіональної системи пільг та компенсацій із системою соціальних гарантій охорони праці й здоров'я та з системою страхування здоров'я й життя.

Розвиток системи соціального страхування в регіоні в період реформування системи соціального забезпечення в державі потребує, з одного боку, розробки та розвитку власної системи, а з іншого - всебічної підтримки та сприяння цим процесам в державі. При такій постановці виникає необхідність послідовного розв'язання наступних завдань:

4.34. здійснення прогнозу наявності факторів виробничого та побутового ризику й оцінка з цих позицій потреби регіону в становленні та розвитку регіональної системи страхування;

4.35. необхідність завершення розвитку системи страхування від нещасних випадків та профзахворювань в регіоні;

4.36. сприяння формуванню та становленню персоніфікації страхування;

4.37. стимулювання розвитку недержавних страхових компаній, які забезпечують рішення проблем соціального страхування в регіоні;

4.38. виконання Закону України "Про державне соціальне страхування від нещасних випадків та профзахворювань", який направлений на реалізацію інтересів регіону у цьому процесі.

Становлення та розвиток соціального партнерства в розв'язанні завдань охорони праці потребує:

4.39. Вивчення причин і частоти виникнення конфліктів з питань забезпечення безпеки праці та виплат відшкодування шкоди на рівні підприємств і регіону в цілому, виявлення та узагальнення позицій конфлікуючих сторін, вивчення характеру скарг відповідної направленості.

4.40. Підвищення рівня компетентності в правових, соціально-економічних, організаційно-технічних та медично-профілактичних питаннях регіональної системи управління охороною праці, а також сторін, які формують обов'язки в розділі охорони праці та здоров'я колективного договору підприємства та регіональної угоди.

4.41. Сприяння функціонуванню ефективної діяльності уповноважених трудових колективів з охорони праці.

4.42. Сприяння врегулюванню та попередженню трудових суперечок (конфліктів) на локальному рівні, залучення до роботи щодо врегулювання трудових суперечок компетентних осіб, що мають повноваження в їх розв'язанні.

4.43. Учасності профспілок у формуванні та реалізації регіональної системи управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення з виконанням завдань, відповідних різним за рівнем профспілковим структурам і об'єднанням в рамках статутної та програмної діяльності профспілок.

5. ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Управління охороною праці забезпечується виконанням наступних функцій: обліку, аналізу та оцінки, планування, організації та координації, контролю, стимулювання.

5.1. Облік, аналіз та оцінка містять у собі систему показників, об'єктивних і комплексних даних та матеріалів, які відображають стан безпеки на виробництві та в побуті, а також їх наслідки і результати діяльності в цій сфері.

5.2. Органи статистики в області забезпечують обробку даних про умови та безпеку праці, професійні захворювання, виробничий травматизм, про пожежі, дорожньо-транспортні пригоди за формами:

- 1) № 1-ПВ (умови праці) - затверджені наказом Держкомстату України від 29.06.2011 № 163;
- 2) № 7-ТНВ (про травматизм на виробництві) - затверджені наказом Держкомстату України від 15.09.2009 № 350;
- 3) 1-ППО (про пожежі та її наслідки) - затверджені наказом Держкомстату від 15.03.2004 № 119;
- 4) 1-ДТП (про дорожньо-транспортні пригоди) - затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ від 24.10.2007 № 402;
- 5) форми № 14 - (про причини інвалідності та показники до медичної та соціальної реабілітації).

Обласне управління статистики забезпечує обробку даних і надає відомості по області відповідному структурному підрозділу обласної державної адміністрації, обласній раді профспілок та обласній федерації роботодавців.

Районні та міські управління статистики забезпечують обробку даних і надають зведені дані по району, місту - службі охорони праці райдержадміністрації, міськвиконкому.

5.3. Служба охорони праці районної державної адміністрації, міської ради, забезпечує обробку даних згідно з формою № 1-УБ відомчої статистичної звітності і направляє зведені дані Департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації, яка забезпечує обробку даних і зведені дані направляє в Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України.

5.4. Аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці забезпечують служби охорони праці на своїх рівнях на підставі показників "Єдиної державної системи показників обліку умов та безпеки праці", а також показників рівня травматизму, профзахворювань та матеріальних витрат, пов'язаних з ними. Основними показниками є :

рівень виробничого травматизму (Кч, Кт);

рівень профзахворювань;

рівень захворювань, пов'язаних з умовами праці;

кількість працюючих в несприятливих умовах праці;

кількість обладнання, яке не відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці (на підприємствах, що не мають вищестоящих організацій);

забезпеченість засобами індивідуального захисту;
витрати на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

витрати на відшкодування шкоди потерпілим від нещасних випадків, профзахворювань;

витрати на розслідування та ліквідацію наслідків аварій, нещасних випадків та профзахворювань.

5.5. Комплексність аналізу забезпечується доповненням оцінки вищезгаданих показників даними аналізу:

- а) смертність із загальних захворювань у працездатному віці;
- б) атестації робочих місць за умовами праці та правильності установлених пільг та компенсацій за роботу в шкідливих та важких умовах праці;
- в) виконання комплексних заходів щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на підприємствах;
- г) виконання розділу з охорони праці та здоров'я колективного договору; виконання умов з охорони праці трудового договору та контракту;
- д) характеру розпоряджень контролюючих органів та їх виконання;
- е) листів, скарг та пропозицій працюючих з питань охорони праці та здоров'я;
- ж) перевірок знань в сфері охорони праці суб'єктів управління та всіх категорій працюючих;
- з) рівня інформаційного забезпечення працюючих відомостями про стан охорони праці, причини нещасних випадків, аварій, профзахворювань та заходи щодо їх усунення, а також правилами, стандартами, положеннями, інструкціями з охорони праці;
- і) випадків відмовлення робітників від виконання робіт при наявності ситуацій, небезпечних для їх життя та здоров'я;
- к) розслідування нещасних випадків;
- л) розслідування профзахворювань;
- м) розслідування аварій та пожеж;
- н) інші джерела інформації, наведені в цьому Положенні, в напрямках і завданнях щодо вивчення потреб регіону в забезпеченні безпеки праці та життєдіяльності населення.

5.6. Планування робіт та діяльності щодо забезпечення безпеки праці та життєдіяльності населення визначає послідовність управлінських рішень, які направлені на досягнення цілей та завдань системи.

Планування передбачає забезпечення реалізації регіональної політики безпеки праці та життєдіяльності населення на підставі формування комплексної системи адресних заходів, що вирішуються на відповідному рівні та делегуються для розв'язання державним органам виконавчої влади та підвідомчим структурам в регіоні.

5.7. Планування робіт і діяльності щодо забезпечення безпеки праці та життєдіяльності знаходить відображення в наступних документах:

- а) плани економічного та соціального розвитку області (району, міста);

б) обласній програмі поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

г) документах договірною регулювання трудових відносин (колективний договір, регіональна угода);

д) планах робіт з охорони праці, планах навчання фахівців підвідомчих підприємств і організацій з охорони праці, районних і обласної держадміністрацій та міських виконкомів;

е) інших видах планів, що визначаються потребою в забезпеченні безпеки праці та життєдіяльності регіону та його підприємств.

5.8. Формування пріоритетних заходів визначається гостротою потреби регіону в забезпеченні безпеки праці та життєдіяльності, а також результатами аналізу та оцінки стану безпеки на виробництві та в побуті.

Загальними пріоритетними напрямками заходів, що плануються, є :

а) усунення (нейтралізація) причин, які викликають тривалі негативні тенденції в стані здоров'я, працездатності за рахунок факторів виробничого та побутового травматизму;

б) нейтралізація одночасного та інтенсивного впливу факторів виробничого, побутового та екологічного ризику на населення в окремих місцевостях в регіоні;

в) усунення високої соціальної напруженості та конфліктності з приводу проблем забезпечення безпеки праці та життєдіяльності, що не вирішуються;

г) забезпечення повноти та послідовності дій щодо реалізації законодавчих, міжгалузевих і галузевих нормативних документів з охорони праці;

д) удосконалення практики договірною регулювання охорони праці.

5.9. Договірне регулювання охорони праці є складовою частиною планування як поточного, так і перспективного, в залежності від терміну дії нормативного документу (колдоговору, галузевої та регіональної угоди).

Договірне регулювання охорони праці є складовою частиною системи управління охороною праці та передбачає комплекс принципів умов і обов'язків з боку власника та найманих працівників з приводу стану умов і охорони праці, пільг та компенсацій, прав і гарантій в цій сфері над законодавчо встановленим рівнем.

5.10. Нормативними документами, які фіксують умови договірних відносин з приводу охорони праці, є: контракт, колективний договір, регіональна угода.

5.11. Контракт, що заключається з керівним працівником, може містити в собі умови стимулювання діяльності в сфері охорони праці по конкретних показниках.

5.12. Розділ з охорони праці та здоров'я колективного договору формується з використанням міжгалузевих рекомендацій, з урахуванням галузевих і регіональних особливостей і специфіки підприємства. Він повинен містити в собі конкретні позиції щодо реалізації основних завдань в сфері охорони праці на підприємстві.

5.13. Регіональна угода в розділі охорона праці та здоров'я повинна містити в собі обов'язки сторін (облдержадміністрації та облпрофради), які націлені на конкретні дії та результати. Облдержадміністрація забезпечує рішення завдань договірною регулювання охорони праці. Облпрофрада та обласна федерація роботодавців зобов'язуються брати участь у розробці стратегічно важливих документів регіону для захисту прав та інтересів працівників при порушеннях законодавства про охорону праці, забезпечувати затребуваність прав працівників при

порушеннях законодавства про охорону праці, надавати науково-практичну та консультативну допомогу трудовим колективам регіону в формуванні та реалізації розділу "Охорона праці та здоров'я" колективного договору та ін.

5.14. Організація та координація робіт і діяльності щодо забезпечення безпеки праці та життєдіяльності передбачає формування органів управління охороною праці в системі управління регіоном, забезпечення цілеспрямованої діяльності по установленню та підтримці безпеки праці та життєдіяльності в усіх ланках і структурах управління.

5.15. Управління охороною праці в регіоні здійснює :

- у цілому по області - обласна державна адміністрація;
- у районах – районні державні адміністрації;
- у селі, селищі, містах - виконавчі органи відповідних місцевих рад;
- на підприємстві - роботодавець.

5.16. Підставою для підготовки та прийняття управлінських рішень є Укази Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, рішення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, накази Міністерства праці та соціальної політики України, Держгірпромнагляду України, розпорядження голови облдержадміністрації, рішення Територіального управління Держгірпромнагляду по Запорізькій області, заходи, які передбачені угодами з охорони праці, рішення обласної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, колективні договори, матеріали перевірок, які проводяться фахівцями Територіального управління Держгірпромнагляду у Запорізькій області, відділів та управлінь обласної, районної держадміністрацій, експертів управління Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Запорізькій області, організацій роботодавців та профспілок, Асоціацій фахівців з охорони праці, служб охорони праці.

5.17. Управлінські рішення готуються:

на рівні області – відповідним структурним підрозділом обласної державної адміністрації у вигляді розпоряджень голови обласної держадміністрації, рішень обласної ради з питань безпечної життєдіяльності населення, доручень голови облдержадміністрації з урахуванням пропозицій сторін соціального діалогу;

на рівні міст, районів - відповідним структурним підрозділом районної держадміністрації, міської ради, у вигляді відповідних розпоряджень, рішень ради з питань безпечної життєдіяльності населення з урахуванням пропозицій сторін соціального діалогу;

на рівні села, селища - Асоціацією фахівців з охорони праці у вигляді рішень виконавчого органу відповідної Ради;

на рівні підприємства - службою охорони праці підприємства у вигляді наказів (розпоряджень) роботодавця.

5.19. Місцеві органи державної виконавчої влади формують структури територіальні системи управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю населення.

Структури наведені в табл.1.

Таблиця 1

	Облдерж- адміністрація	Райдерж- адміністрація	Виконкоми міських Рад	Виконкоми селищних та сільських Рад
1	2	3	4	5
Рада з питань безпечної життєдіяльності	+	+	+	-
Служби охорони праці	+	+	+	+
Учбово-методичні центри з охорони праці	+	+	+	-
Асоціація фахівців з охорони праці	-	За необхідністю	За необхідністю	+
Центри надання послуг з охорони праці	-	За необхідністю	За необхідністю	-

5.20. Права керівника служби охорони праці та її фахівців визначені Типовим положенням.

5.21. Для забезпечення функціонування системи місцевим органами державної виконавчої влади організаціям роботодавців і профспілок необхідно:

отримувати від підприємств, організацій та установ регіону безкоштовно інформацію про охорону праці, а також екземпляр узгодженої програми комплексних заходів щодо забезпечення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища й розділ з охорони праці та здоров'я колективного договору;

вносити пропозиції підприємствам регіону та їх вищим органам управління по координуванню діяльності та реалізації заходів у сфері охорони праці, обґрунтовувати їх прийняття та впровадження, вимагати їх ресурсного забезпечення.

5.22. Розподіл обов'язків посадових осіб місцевих держадміністрацій передбачає функціональний розподіл згідно з повноваженнями посадових осіб.

Якісними критеріями оцінки функціонування елементів системи управління охороною праці є:

комплексність структури системи, спроможність забезпечити координацію діяльності усіх її елементів;

правильність розподілу функцій в положеннях про служби та посадові інструкції, наявність в них переліку обов'язків;

спроможність оперативного реагування на недоліки;

напруженість планових і програмних заходів з охорони праці, облік максимального використання можливостей при їх формуванні та реалізації,

відповідність планових і програмних заходів з охорони праці потребам робітників;

органічність пов'язання системи управління охороною праці підприємства з системою управління виробництвом, а регіональної системи управління охороною праці та безпечною життєдіяльністю з системою управління регіоном.

Критеріями ефективності функціонування системи управління охороною праці є:

- зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності; скорочення чисельності робочих місць, що не відповідають нормативним актам про охорону праці;
- відповідність фактичної забезпеченості засобами колективного та індивідуального захисту нормативним вимогам;
- підвищення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів;
- забезпеченість у повному обсязі засобами для об'єктивного контролю стану умов праці;
- скорочення (чи припинення росту) матеріальних витрат через нещасні випадки, захворюваність, аварії, пожежі та вибухи;
- профілактичний характер пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах праці;
- збільшення витрат на поліпшення умов і охорону праці при зниженні витрат на компенсацію наслідків несприятливих умов праці (на одного працюючого);
- забезпечення високих соціальних гарантій охорони праці та здоров'я понад передбачених законодавством у колективному договорі, контракті, регіональній угоді.

5.23. Стимулювання підвищення рівня охорони праці і ефективності функціонування системи управління охороною праці спрямовано на посилення зацікавленості суб'єктів управління в створенні та підтримці здорових і безпечних умов праці.

5.24. Стимулювання здійснюється у вигляді розробки та впровадження системи стимулювання, яка містить в собі оціночні показники, форми та види заохочення, умови їх застосування.

5.25. Система стимулювання повинна відповідати таким вимогам:

- а) органічна убудованість підсистеми стимулювання охорони праці в системі стимулювання праці;
- б) основні показники ефективності системи управління охороною праці повинні бути оціночними у кінцевих результатах діяльності служб охорони праці та посадових осіб міських органів державної виконавчої влади, що відповідають за її функціонування;
- в) наявність об'єктивної оцінки стану умов і охорони праці та наслідків такого стану (аварії, травматизм, загальна та професійна захворюваність);
- г) безвідмовність функціонування при виконанні умов стимулювання - заохочення, при недоглядах - невідворотність покарання;
- д) забезпечення гласності умов стимулювання під час його прийняття і використання;
- ж) наявність стабільного фонду стимулювання.

5.26. Показники стимулювання повинні співвідноситись з показниками єдиної державної системи обліку умов і безпеки праці і відображати реальне поліпшення стану умов і охорони праці та підвищення ефективності управління охороною праці на регіональному рівні і на рівні підприємства.

Крім показників, що співвідносяться з критеріями ефективності функціонування системи і показниками єдиної державної системи обліку умов та безпеки праці, слід включити до переліку оціночних показників такі:

- зниження (відсутність) загального травматизму на виробництві та в побуті;

- зниження загальної захворюваності;

- зниження (недопущення) кількості порушень норм і вимог охорони праці, правил безпеки;

- напруженість програм і планів, їх своєчасне виконання на підприємстві, в районі, місті, області;

- зменшення кількості зупинок робіт за порушення норм і вимог охорони праці;

- зниження (відсутність) чисельності штрафів і розмірів виплат по них за порушення норм охорони праці, виробничий травматизм, професійна захворюваність;

- організація рятування людей при аваріях та участь в ліквідації аварій;

- скорочення матеріальних витрат через аварії на виробництві, на транспорті, в побуті;

- зниження чисельності випадків і сум виплат відшкодування шкоди постраждалим на виробництві, у дорожньо-транспортних пригодах, у побуті;

- скорочення чисельності працюючих у важких, шкідливих і небезпечних умовах праці;

- скорочення чисельності робочих місць, які не відповідають нормам і вимогам охорони праці.