**Шевченко Володимир Вікторович –** завідувач кафедри Інженерії та технологій виробництва, кандидат педагогічних наук, професор, факультет Технологій та дизайну, УДУ імені Михайла Драгоманова, м. Київ. **ORCID ID** [**https://orcid.org/0000-0002-8905-5483**](https://orcid.org/0000-0002-8905-5483)

**Шевченко Юлія Володимирівна** – аспірант 4 – го року навчання кафедри Інженерії та технологій виробництва, факультет Технологій та дизайну, УДУ імені Михайла Драгоманова, м. Київ.

**Елементи концепції розвитку системи управління охороною праці**

У країнах із розвиненою ринковою економікою система управління охороною праці (СУОП) реалізується за допомогою корпоративного та державного регулювання, що здійснюються в умовах соціального партнерства та лідерства. Для нашої країни в основі системи управління охороною праці, як провідного задуму та конструктивного принципу також має бути закладено соціальне партнерство, як форма соціальної співпраці держави, підприємств, установ, організацій, працівників, орієнтована на досягнення балансу інтересів при посилені відповідальності роботодавця за соціальний добробут та соціальну захищеність працівника. На нашу думку, соціальна захищеність має бути пов'язана насамперед із покращенням умов праці на робочому місці, що є соціальною гарантією для працівників. На наш погляд, управління системою охорони праці необхідно здійснювати на всіх рівнях системи соціально - трудових відносин в умовах чинного законодавства, правових та нормативних актів.

Система управління охороною праці кожному рівні має свої особливості. На державному рівні державне управління охороною праці безпосередньо пов'язане з чинним законодавством та враховує дію впливу міжнародних актів. У системі соціального партнерства воно реалізується через колективний договір. На обласному / районнному рівнях управління охороною праці отримує своє відображення у системі соціального партнерства, відповідно, через колективний договір. На внутрішньому рівні підприємства, установи чи організації, крім переліченого вище, діють інструкції та положення, пов'язані із безпосередньою діяльністю працівників у виробничому процесі. [1].

Концептуальні основи системи управління охороною праці повинні спиратися на діючу систему законодавства, сформованого відповідно до соціально - трудових відносин, що склалися, а також міжнародними правовими актами.

Комплексність системи управління охороною праці передбачає інтеграцію оцінок впливу всіх можливих ризиків на працівника, як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі. Багато нешкідливих окремих факторів трудової діяльності в сукупності із іншими здатні трансформуватися в небезпечні, або шкідливі умови і негативно вплинути на здоров'я працівників.

При реалізації персоніфікованого підходу до організації умов праці для підприємств роботодавцю необхідно врахувати низку особливостей, властивих працівникам - фізичні, фізіологічні, психологічні, ментальні, які впливають на ефективність роботи. Тому, виявляючи превентивність, зумовлену концепцією управління охороною праці, роботодавець може організувати діяльність деяких працівників у комфортному режимі, що відповідає їх виробничим завданням та індивідуальним особливостям. У такому випадку у виграші знаходяться усі. Працівник отримує гідні умови праці, що не порушують його здоров'я і одночасно дозволяють якнайкраще проявити себе у процесі діяльності, що сприяє стабілізації і, можливо, поступовому поліпшеню становища суб'єкта в організації. Роботодавець, таким чином скорочує витрати на оплату лікарняних листів, а також на залучення та навчання нових працівників, знижує ймовірність відгулів та плинність кадрів, одночасно набуваючи ефективно та стабільно працюючого персоналу, задоволеного ставленням до нього роботодавця і як до фахівця, так і до особистості. З вищезазначеного, можна дійти невтішного висновку, що забезпечення здорових умов праці працівника є елементом економічної доцільності діяльності. Додаткові умови організації системи охорони праці розглядаються при складанні колективного договору, тобто, тобто договору між працівником і роботодавцем з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів між обома учасниками дії договору. Реалізація перерахованих напрямів державної політики у галузі охорони праці забезпечується спільними узгодженими діями органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, а також професійних спілок. Закон визначає єдиний по всій території України порядок регулювання відносин у сфері охорони праці між роботодавцями та працівниками незалежно від форм власності, сфери господарської діяльності та підпорядкованості підприємств, організацій та установ. [2].

Основні положення встановленого Законом порядку регулювання взаємовідносин у сфері охорони праці полягають у наступному: визначення управління охороною праці на державному рівні та на рівні підприємства; встановлення обов'язків роботодавців щодо забезпечення безпечних умов праці, а працівників щодо виконання вимог безпеки; проведення навчання та інструктажів із працівників з питань охорони праці та проведення медичних оглядів; визначення відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові трудовим каліцтвом, відповідальності за невиконання нормативних правових вимог щодо охорони праці; надання пільг та компенсації працівникам за важкі роботи та роботи зі шкідливими та небезпечними умовами праці; визначення основних функцій та відповідальності органів державного нагляду та контролю за дотриманням законодавчих та нормативних правових актів з охорони праці; зупинення або закриття виробничої діяльності підприємств за порушення законодавчих та нормативних правових актів з охорони праці, тощо.

**Використана література:**

1. Закон України про «Охорону праці» від 14 жовтня 1992 року N 2695-XII, із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 13 грудня 2022 року N 2849-IX.
2. Охорона праці в галузі : навчальний посібник / [П.С. Атаманчук, Р.М. Білик, В .В. Мендерецький, О.П. Панчук]. – Кам’янець-Подільський : ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. – 156 с.