ТЕМА № 1: «Правові та організаційні основи охорони праці»
Тема уроку № 3: «Система управління охороною праці. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці»

Система управління охороною праці

Система управління охороною праці (СУОП) — це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність з метою забезпечення вимог охорони праці.

СУОП є складовою частиною загальної системи керування підприємством, установою.

Управління охороною праці підприємства в цілому здійснює роботодавець, а в підрозділах (цехах, відділах, службах) **керівники або головні фахівці.**

Координує всю цю діяльність **служба охорони праці** (СОП).

Основні складові СУОП підприємства:

1) ***Зовнішні органи управління охороною праці***
(КМУ, міністерства та відомства, виконавча дирекція Фонду соціального страхування від нещасних випадків, місцева держадміністрація, профспілки) **видають для підприємства законодавчі і нормативно-правові акти, розпорядження й інші документи, та отримують від підприємства звітну документацію;**

2) ***Суб'єкт управління охороною праці на підприємстві***
(роботодавець, СОП, керівники структурних підрозділів, комісія з питань охорони праці) **отримує інформацію про стан охорони праці щодо об'єкту управління** (виробнича діяльність працівників, технологічні процеси, виробниче устаткування, будівлі та споруди) **та розробляє й впроваджує заходи і засоби охорони праці на підприємстві** (організаційні, технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, соціально-економічні, метрологічні, нормативно-методичні, інформаційні, навчальні).

До основних функцій управління охороною праці належать:

1. прогнозування і планування робіт з охорони праці, їх фінансування;
2. організація та координація робіт з охорони праці;
3. облік показників стану умов і безпеки праці;
4. аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
5. контроль за функціонуванням СУОП;
6. стимулювання діяльності з охорони праці.

Основні завдання управління охороною праці:

1) навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;
2) забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будівель і споруд;
3) нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці;
4) забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту;
5) забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
6) організація лікувально-профілактичного та санітарно-побутового обслуговування працівників;
7) професійний відбір працівників з окремих професій;
8) удосконалення нормативної бази підприємства з питань охорони праці.

Контроль за станом охорони праці може бути:

1) відомчим, що здійснюється посадовими особами, повноважними **представниками та службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади**, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання підприємств;

2) регіональним, що здійснюється посадовими особами, повноважними **представниками та службами місцевих державних адміністрацій і Рад народних депутатів**, відповідальними за охорону праці у певному регіоні;

3) **громадським,** що здійснюють **професійні спілки та їх об'єднання** через свої виборні органи і представників (контролерів), а в разі відсутності профспілки — громадські уповноважені трудовим колективом;

4) **страховим,** що здійснюється **страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування** від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

5) внутрішнім, що здійснюється **в межах підприємства** (установи, організації) **відповідними службами, посадовими особами та громадськими інспекторами** (уповноваженими трудових колективів) цього підприємства.

Відповідальність за порушення законодавства України про охорону праці

Закон України «Про охорону праці» *за порушення законодавчих і інших нормативних актів про охорону праці*, залежно від характеру порушень, передбачає:

— дисциплінарну;
— адміністративну;
— матеріальну;
— кримінальну відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність регулюється Кодексом законів про працю і **передбачає такі види покарання, як догана та звільнення**.

Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який користується правом прийняття на роботу цього працівника.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу перебування працівника на лікарняному або у відпустці.

До того, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець повинен зажадати *від винного працівника письмові пояснення*.

Якщо *працівник відмовляється надати пояснення, про це повинен бути складений акт за підписом посадової особи і працівників підприємства, які були свідками відмови*.

За кожне порушення трудових обов'язків *може бути застосоване лише одне притягнення до дисциплінарної відповідальності*. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові *під розписку*.

Дисциплінарне стягнення знімається, якщо працівник протягом року не матиме нових дисциплінарних стягнень, або знімається достроково, якщо він виявив сумлінність у роботі. На період дії стягнення заохочувальні заходи до працівника не застосовуються.

Адміністративна відповідальність регулюється Кодексом про адміністративні правопорушення і **передбачає накладення штрафів** на службових осіб та громадян-власників.

Притягненню до адміністративної відповідальності підлягають особи, які досягли на момент вчинення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Адміністративне стягнення ***накладається посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці*** на основі складених ними протоколів про адміністративне правопорушення. Оскаржити рішення про стягнення штрафу дозволяється в місячний термін в судовому порядку.

Матеріальна відповідальність у вигляді **грошової компенсації** накладається:
– на працівників і посадових осіб за шкоду, заподіяну підприємству;
– на роботодавців за порушення вимог щодо охорони праці (відшкодування збитків працівникам, які постраждали від нещасного випадку або профзахворювання);
– на роботодавців за завдані збитки іншим підприємствам, громадянам і державі на загальних підставах у зв'язку з заподіянням шкоди при порушенні вимог охорони праці.

Матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Кримінальна відповідальність покладається на працівників і посадових осіб підприємств, а також на роботодавців **за порушення вимог охорони праці, яке створило небезпеку для життя або заподіяло шкоду здоров'ю** громадян, призвело чи могло призвести до нещасних випадків, аварій або інших тяжких наслідків.

Кримінальна відповідальність **передбачає:**

- **накладення штрафів;**
- **виправні роботи;**
- **позбавлення волі (якщо порушення спричинили загибель людей)**

Ознаки злочину є як у діях, так і *у бездіяльності*, тобто у невиконанні того, що слід було робити на виконання відповідних правил, інструкцій тощо. Ступінь покарання залежить від конкретних обставин і встановлюється Кримінальним кодексом України.