

**Шифр КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ**

**ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ У  
СПЕЦІАЛІЗОВАНОМУ ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ  
ПІДВИЩЕННЯ**

**2019**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. КОРОТКА ХАРАКТЕРИСТИКА СПЕЦІАЛІЗОВАНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	6
РОЗДІЛ II. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ЯК МЕТОД ЗАПОБІГАННЯ ПОРУШЕНЬ ПРАВИЛ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	9
2.1. Значення та структура культури безпеки.....	9
2.2. Підходи в оцінюванні та вдосконаленні культури безпеки.....	12
2.3. Оцінювання культури безпеки у спеціалізованому закладі вищої освіти	17
2.4. Модель організатора для роботи служби охорони праці у спеціалізованому закладі вищої освіти .....	25
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ЛІТЕРАТУРИ .....	30

## ВСТУП

Спеціалізований заклад вищої освіти (далі СЗВО) є провідним навчальним закладом України та Європи у галузі безпеки. В Університеті постійно проводяться навчання не тільки у навчальних корпусах та лабораторіях, а й на навчально-тренувальних полігонах, навчально-спортивному комплексі, висотно-рятувальному комплексі «Альпін-парк», у психолого-тренувальному центрі, навчальній пожежно-рятувальній частині закладу.

Під час проведення практичних занять в умовах, наближених до реальних, існує великий ризик травмування. Це вимагає підвищеної уваги до заходів безпеки з боку фахівців з охорони праці, викладачів та працівників, які проводять заняття.

Оскільки Університет підпорядковується Міністерству освіти та науки України та Державній службі України з надзвичайних ситуацій, то у своїй діяльності повинен керуватись нормативними документами цих відомств. Специфіка роботи та навчання СЗВО значно ускладнює роботу фахівців служби охорони праці Університету, адже вони повинні охоплювати удвічі більше інформації, аніж фахівці звичайних організацій та закладів освіти.

**Актуальність теми.** Враховуючи специфіку закладу освіти та високий ступінь ризику під час проведення практичних занять, а також ліквідації надзвичайних ситуацій, рівень забезпечення безпеки праці у СЗВО повинен відповідати міжнародним стандартам та нормам з безпеки. Тому питання покращення стану охорони праці, підвищення культури безпеки учасників освітнього процесу є актуальним та потребує постійного дослідження, а шляхи досягнення – періодичного удосконалення.

**Методи дослідження** - імовірнісного аналізу, монографічний, експертних оцінок, мережевого моделювання, соціологічний, статистичного аналізу та ін.

**Структура та обсяг наукової роботи.** робота містить 28 сторінок пояснювальної записки, 12 рисунків, 1 таблицю, 25 посилань на джерела інформації

# РОЗДІЛ І

## КОРОТКА ХАРАКТЕРИСТИКА СПЕЦІАЛІЗОВАНОГО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Спеціалізований заклад вищої освіти є закладом державної форми власності та підпорядковується Державній службі України з надзвичайних ситуацій.

Університет складається з:

- ректорату:
  - Ректор;
  - перший проректор;
  - проректор з науково-дослідної діяльності;
  - проректор з навчальної та методичної роботи;
  - проректор зі стратегічного планування і контролю;
  - проректор по роботі з персоналом;
  - учений секретар;
  - начальник Вищого професійного училища;
- 4 інститутів:
  - навчально-науковий інститут цивільного захисту;
  - навчально-науковий інститут пожежної та техногенної безпеки;
  - навчально-науковий інститут психології та соціального захисту;
  - інститут післядипломної освіти;
- навчально-методичного центру:
  - відділ організації та забезпечення навчально-методичної роботи;
  - відділ інформаційних технологій та технічного захисту інформації;
  - сектор забезпечення ліцензування, акредитації та моніторингу якості освіти;
  - бібліотека;
- відділу персоналу;
- відділу матеріально-технічного забезпечення;

- відділу економіки та фінансів;
- відділу міжнародного співробітництва;
- відділу організації науково-дослідної діяльності;
- відділу організації служби;
- відділу редакційної та науково-видавничої діяльності;
- сектору адміністрування та електронного документообігу;
- сектору безпеки та запобігання проявам корупції;
- юридичного сектору;
- медико-санітарної частини;
- кафедри військової підготовки;
- начальної пожежно-рятувальної частини;
- вищого професійного училища ЛДУ БЖД м. Вінниця;
- ліцею цивільного захисту (м. Вінниця).

СЗВО є одним з провідних навчальних закладів України в галузі безпеки життєдіяльності. Є визнаним в Європі та входить до Європейської Асоціації закладів вищої освіти служби порятунку(EFSCA).

Університет готує фахівців у галузі цивільного захисту та проводить заходи, навчання, тренінги з питань безпеки людини не лише з особовим складом, а й населенням України та країнами Європи. Наприклад, масштабний «WORKSHOP з безпеки», в якому взяли участь понад 400 представників закладів дошкільної, повної загальної середньої та вищої освіти, медичних установ, мав на меті інформування та практичне відпрацювання основних елементів безпечної поведінки в умовах надзвичайних ситуацій різного характеру.

Завданням заходу є актуалізація проблеми правильної та безпечної евакуації з будівель під час надзвичайних ситуацій, вміння користуватись первинними засобами пожежогасіння, надання першої домедичної допомоги, адже знання алгоритму дій в умовах надзвичайних ситуацій мінімізує кількість потерпілих.

Учасники відпрацьовують вправи з: надання екстреної психологічної допомоги потерпілим різного віку в надзвичайних ситуаціях; ідентифікації вибухонебезпечних предметів та правил безпечної поведінки з ними; алгоритми дій при проведенні рятувальних робіт на водних об'єктах; проведення серцево-легеневої реанімації та надання домедичної допомоги при різних видах травмувань; гасіння модельного вогнища за допомогою вогнегасників різного типу.

СЗВО є відомим у Європі. Так 20 вересня 2013 року ректором у Болонському університеті (Італія) було підписано Велику Хартію Університетів (Magna Charta Universitatum). Цей документ об'єднує понад 800 провідних університетів світу, які є визнаними осередками знань, науки та культури і визначає фундаментальні принципи, якими керуються університети для забезпечення розвитку освіти, інноваційного руху та налагодження тісних зв'язків.

Підтвердженням таких зв'язків з Європейськими країнами є неодноразові спільні масштабні навчання. Так, наприклад, у 2015 році відбулися спільні навчання ДСНС України та НАТО із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій UKRAINE-2015. Під час польових навчань рятувальники усіх країн-учасників при проведенні рятувальних операцій практикувалися у координації дій пожежних, рятувальних, медичних підрозділів, психологів, формувань радіаційного, хімічного і біологічного захисту за принципами міжнародного досвіду. Також рятувальників навчали правилам надсилання запиту для залучення міжнародної допомоги. В районі надзвичайної ситуації учасники тренувань вправлялися у розгортанні пересувного пункту управління, містечка життєзабезпечення та мобільного госпіталю для постраждалого населення.

У 2017 році відбулись масштабні Міжнародні навчання EU-CHEM-REACT. Цей проект виконується в рамках гранту ЄС з 2017 року і має на меті допомогти Україні оцінити ефективність нової системи цивільного захисту, можливості взаємодіяти з сусідніми країнами Європейського Союзу,

європейськими інституціями відповідно до стандартів та процедур Європейського Союзу. Проект впроваджувався міжнародним консорціумом, до якого ввійшли Литва (Асоціація робіт та послуг з пожежної безпеки Литви), Україна (СЗВО), Міжнародний центр хімічної безпеки та безпеки (ICCSS) у Варшаві. У навчаннях брали участь команди з Чехії, Латвії, Польщі та України, у тому числі, професійні та добровільні команди пожежної охорони.

Метою таких навчань є перевірка рівня координації між EUCPM (Європейський механізм цивільного захисту) та міжнародними й національними командами, випробування й вдосконалення існуючих процедур навчань, перевірка можливості співпраці між міжнародними групами допомоги через ERCC в конкретних умовах, тестування спроможності ЄС оцінювати та координувати команду у створенні Coordination Cell (координаційного осередку) і проведення практичної частини на місці, перевірка стандартних процедур активізації трансграничної допомоги у випадку інциденту з CBRN (радіаційними, хімічними і біологічними загрозами) і процес прийняття рішень на міжнародному та національному рівнях.

Також, викладачі, курсанти та студенти активно беруть участь в Європейських програмах академічних мобільностей, таких як Erasmus+ та подвійного диплому в різних країнах Європи: Естонія, Велика Британія та Польща.

Отже, СЗВО є провідним закладом у галузі безпеки людини. Завдяки тісній співпраці з Європейськими країнами та закладами освіти працівники Університету мають змогу обмінюватись, передавати та втілювати набутий досвід в Україні для покращення стану безпеки та запобігання нещасним випадкам в країні.

Вказане повною мірою ставить до закладу високі вимоги щодо створення для учасників навчально-виховного процесу умов праці, що не повинні поступатися міжнародним, не тільки за рівнем безпеки, а й за ергономічністю та комфортністю.



## **РОЗДІЛ II**

### **ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ЯК МЕТОД ЗАПОБІГАННЯ ПОРУШЕНЬ ПРАВИЛ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

#### **2.1. Значення та структура культури безпеки**

Систематичне управління охороною праці, вирішення регуляторних, технічних, організаційних та управлінських аспектів є життєво важливим для досягнення безпечних та здорових умов праці на робочих місцях. Однак охорона праці є вагомішою, ніж просто фокусування на формальних питаннях. Оскільки охорона праці та запобігання ризикам, в першу чергу, стосується людей, а також запобігання завданню їм шкоди, тому слід приділяти увагу також поведінковим, соціальним та культурним аспектам. Підхід до охорони праці з точки зору організаційної культури в цьому плані може сприяти досягненню стійких поліпшень в організації роботи з безпеки на робочих місцях.

Культура безпеки та гігієни праці може розглядатися під концепцією дослідження того, як неформальні організаційні аспекти впливають на охорону праці. Це може впливати на те, як сприймаються питання щодо безпеки та умов праці серед працівників в організації, а також на те, чи знають працівники про проблеми, пов'язані з охороною праці, і чи діють вони згідно з вимогами безпеки праці. Культура безпеки допомагає побачити організацію праці з іншого боку.

Знання та інформація, отримані завдяки культурному підходу, можуть, своєю чергою, бути дуже корисними у процесі зміни політики, процесів та практик, пов'язаних з охороною праці, поетапно, адаптуючи їх до існуючого локального контексту та культури, а згодом до покращення усієї СУОП.

Вперше термін «культура безпеки» вживається у доповіді Міжнародного агентства з атомної енергетики після Чорнобильської катастрофи в 1986 році. З того часу, протягом останніх 33 років, концепція культури безпеки вивчається

на міжнародному рівні багатьма науковцями з різних наукових груп (психологія, антропологія, інженерія тощо), що відкрило різні, але взаємодоповнюючі підходи для вивчення та оцінки культури безпеки праці колективу (організації) [8].

Концепція культури безпеки виникла під час досліджень трудових колективів з високою надійністю, які послідовно мінімізують ймовірність надзвичайних подій, незважаючи на проведення складних та небезпечних робіт. Колективи(організації) з високою надійністю підтримують прихильність до безпеки на всіх рівнях - від керівництва до звичайного працівника. Це зобов'язання визначає "культуру безпеки", яка охоплює такі ключові особливості:

- визнання високого ризику діяльності організації та рішучість послідовно досягти якомога безпечніших умов праці
- середовище без звинувачень, де люди можуть повідомляти про помилки чи незначні поломки в обладнанні та не боятись покарання, догани чи грошового стягнення
- заохочення співпраці між відділами та працівниками для пошуку вирішення проблем безпеки
- організація ресурсів для вирішення проблем безпеки.

Для постійного вдосконалення безпеки та гігієни праці працівників необхідний систематичний, інтегрований, ініціативний, активний, багатогранний і стратегічний підхід до управління охороною праці. Переглядаючи організацію підходів з культури безпеки, можна виділити три основні компоненти: «структура», «процеси» та «культура». Модель на рисунку 2.1 ілюструє ці три організаційні компоненти та їх взаємозв'язок у вигляді трикутника.

1. Структура - це формальні аспекти організації. Не лише про інфраструктуру та "апаратне забезпечення", а й про розподіл завдань, ролей та обов'язків, контролю та повноважень (влади). Таким чином, структура визначає, як та ким повинна бути досягнута та чи інша ціль.

2. Процеси відносяться до основних систем управління та допоміжних процесів в організації, а також соціальні / інтерактивні процеси, тобто все, що стосується соціальних відносин, спілкування, обміну інформацією між працівниками організації. Ці інтерактивні аспекти можна побачити в таких речах, як співпраця, довіра, конкуренція чи конфлікт.



Рис. 2.1. Організаційний трикутник

3. Корпоративна культура, більше стосується неформальних аспектів роботи колективу (організації). Йдеться про те, що цінують працівники, наскільки важливе поняття безпеки, та про їх загальні переконання [1].



Рис.2.2. Елементи культури безпеки

Різні елементи культури безпеки, такі як поведінка, оточення, лідерство, досвід, свідчать про природу культури або напрямки руху до неї. Її рівень можна оцінити за демонстрацію поведінки, дій та навичок працівників.

## 2.2. Підходи в оцінюванні та вдосконаленні культури безпеки

Сильне середовище та культура безпеки на практиці змушує працівників дотримуватися правил та процедур безпеки колективу (організації) для запобігання нещасним випадкам. Коли працівники бачать позитивні результати своєї поведінки, вони підсвідомо приймають їх і змінюють свою систему цінностей. Це забезпечує позитивний цикл високих показників безпеки. Середовище з позитивною культурою безпеки дозволить новим працівникам швидко змінити або адаптуватись до правил та процедур безпеки організації.

Можна виділити три найефективніших підходи до оцінювання культури безпеки: академічний, аналітичний та прагматичний. Ці чіткі стратегії забезпечують інший спосіб огляду та оцінки культури безпеки, і кожен містить конкретні методи та інструменти. Усі три підходи слід розглядати як взаємодоповнюючі. Опитування анкетуванням щодо безпеки психологічного мікроклімату дає змогу, наприклад, отримати деякі (кількісні) результати, які потім слід перевірити та вивчити за допомогою інтерв'ю з керівниками та працівниками.

Таблиця 2.1.

Підходи дослідження культури безпеки

Підхід	Часовий фокус	Очікувана інформація	Характеристика дослідження	Стратегія та методи оцінки
Академічний (антропологічний)	Минулий	Якісна інформація	Описове	Аналіз документів, спостереження, фокус-групи, інтерв'ю тощо
Аналітичний (психологічний)	Теперішній	Кількісна інформація про безпечний	Описове	Шкали безпечного психологічного мікроклімату,

		мікроклімат		анкети
Прагматичний (оснований на досвіді)	Майбутній	Зрілість культури безпеки (рівень)	Нормативний, розпорядчий	Шкала оцінювання поведінки

*Академічний підхід* більше зосереджується на речах минулого, тобто статистиці нещасних випадків. Це контрастує з аналітичним підходом, який використовує опитування респондентів, щоб більше зосередитись на сучасній ситуації, намагаючись кількісно оцінити культуру безпеки / мікроклімат.

Це описовий підхід, який прагне описати та зрозуміти культуру безпеки, а не оцінювати її, прагнучи сприяти змінам та вдосконаленню (що також має місце у прагматичному підході). З цією метою використовуються конкретні методи збору даних, які базуються на антропологічних та соціологічних дослідженнях. Це означає, що необхідні дані та інформація збираються шляхом "практичних робіт" у всій організації, використовуючи такі методи як спостереження, аналіз документів та інтерв'ю.

Функція *спостережень* передбачає огляд типових артефактів організації. Керівництво та працівники, зазвичай, спостерігаються під час їх звичайної роботи, з метою одержання інформації про робочі практики, процеси, канали комунікації, прийняття рішень, символи тощо.

*Аналіз документації* може виявити артефакти або визнані цінності в організації. Внутрішня документація може багато розповісти про процеси управління, прийняття рішень та комунікацію. Документація, яка спрямована на громадськість або яка передається через засоби масової інформації, такі як інтернет або інші внутрішні канали комунікації (наприклад, інформаційний бюлетень, самопрезентація, заява про політику організації, ділова етика тощо), часто стосується цінностей та культури безпеки.

Регулярно проводяться *особисті співбесіди* з керівництвом компанії, експертами з безпеки та працівниками, щоб дізнатися більше про управління та практику безпеки в компанії і можуть дати глибше розуміння складних контекстів. Адже метою таких інтерв'ю є отримання якісних оцінок експертів.

Отже, відкриті питання є найбільш придатними для одержання відповідей методом інтерв'ю, але це ускладнює інтерпретацію результатів.

*Відкриті дискусії в групах* можуть бути використані для обговорення висновків та спостережень і можуть допомогти отримати більш якісне розуміння культури безпеки в організації. Їх повинен проводити фахівець, оскільки на відповіді буде сильно впливати групова динаміка.

*Аналітичний або психологічний/психометричний підхід* є найпопулярнішим та переважаючим підходом в оцінці культури безпеки і зосереджується конкретно на організаційному кліматі безпеки. Клімат безпеки оцінюється шляхом проведення анкетування серед групи працівників в організації. Під час таких опитувань працівникам пропонується заповнити конкретну стандартизовану анкету, тобто викласти своє сприйняття / думку щодо певних аспектів, пов'язаних з безпекою. Отримані в результаті опитування дані обробляються та аналізуються, забезпечуючи короткий огляд сучасного клімату безпеки в організації.

Ці анкети можуть бути досить простими (одна сторінка) або більш вичерпними (до 100 і більше пунктів), використовуючи галочки або шкали для відповідей. Чим вони простіші, тим менш точними будуть результати. З іншого боку, занадто багато питань значно знизить рівень щирості та обдуманості відповідей.

Клімат безпеки, зазвичай, оцінюється за допомогою стандартизованих опитувальників із числовими результатами. Це дозволяє проводити порівняння з минулими результатами (з метою кількісної оцінки змінних процесів або оцінки наслідків втручань) та / або з результатами інших робочих груп чи підрозділів.

*Прагматичний підхід.* У цьому підході основна увага приділяється оцінці поточного стану зрілості організації щодо культури безпеки, надання їй рейтингу за заздалегідь визначеною «сходінкою культурної зрілості», яка показує різні рівні чи стадії культурної зрілості. Метою є не оцінка поточної ситуації як такої, а визначення та дослідження того, що слід зробити для

розвитку культури безпеки організації до вищого рівня (або принаймні підтримання поточного рівня). Таким чином, прагматичний підхід орієнтований на майбутнє та є нормативним на відміну від описового[2].

Існує три приклади методів/інструментів, які спеціально зорієнтовані на прагматичний нормативний підхід до культури безпеки.

Найпопулярніший приклад прагматичного підходу - програма «Серця і розуми», яка використовується у великих частинах світу.

Ця програма виділяє п'ять різних стадій культурної зрілості ("Сходи культури безпеки"): патологічна, реактивна, розрахункова, ініціативна та генеративна. Одним із інструментів методу «Серця і розуми» є "Розуміння вашого рівня культури", який можна використовувати для оцінки розвитку культури безпеки. Це так звана "шкала рейтингового якоря". Опитувальник повинен бути заповнений одним або групою працівників під час семінару під керівництвом експерта. Відповіді на різні питання в підсумку вказують на зрілість культури безпеки, тобто один з п'яти етапів культури безпеки. Правдивість результатів такої оцінки перевіряють іншими інструментами та стратегіями, які можуть бути використані для покращення культури безпеки організації.

Програма з безпеки «Серця та розуми» була розроблена компанією Shell Exploration & Production, заснована на двадцятирічному дослідженні, і успішно застосовується у різних компаніях по всьому світу. Інструментарій має намір допомогти організаціям досягти показників світового класу безпеки та охорони праці, застосувавши систему управління: вона вимагає залучення всіх працівників в організації від верху до низу до процесу змін. Цей процес зміни описується п'ятьма рівнями культури безпеки (рис. 2.3):

*Патологічний:* люди не дуже дбають про безпеку праці, нічого не роблять задалегідь поки їх не змусять.

*Реактивний:* безпеку сприймають серйозно, але лише після нещасного випадку.

*Розрахунковий*: орієнтація на системи та числа. Збирається велика база даних та аналізується, проводяться аудити, в результаті чого люди починають розуміти механізм системи управління ризиками.

*Проактивний*: відхід від управління ризиками на основі того, що було раніше, щоб запобігти тому, що може піти не так у майбутньому. Вирішуються проблеми, які ймовірно можуть виникнути.

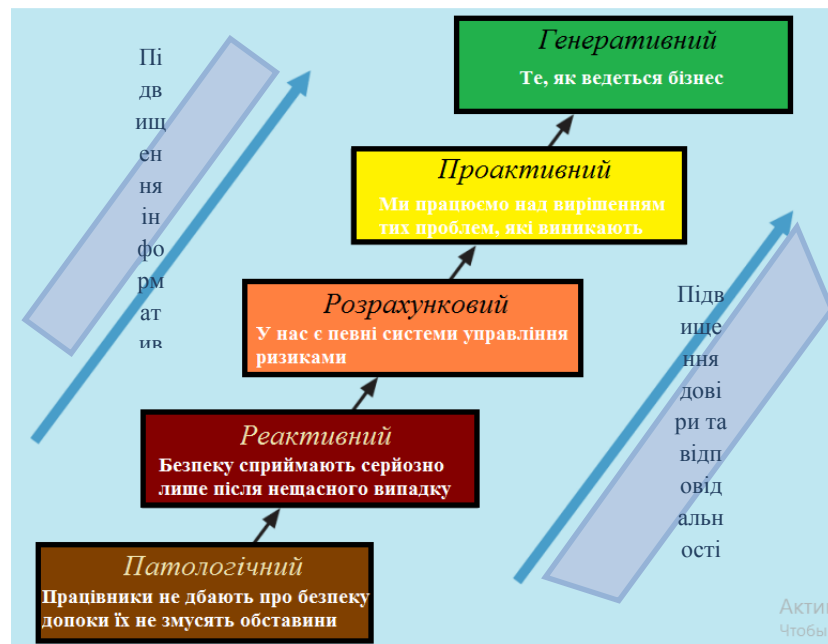


Рис.2.3. Рівні культури безпеки за Хадсоном[3].

*Генеративний*: організації встановлюють дуже високі стандарти та намагаються їх перевищити. Вони використовують невдачу для вдосконалення, а не пошуку винного. Керівництво в курсі реального стану справ в результаті відкритого діалогу з працівниками. Люди намагаються бути максимально поінформованими, адже це готує їх до неочікуваних подій. Такий стан "хронічної тривоги" відображає віру в те, що незважаючи на всі зусилля, помилки трапляться і, навіть незначні проблеми можуть швидко перерости в аварійні ситуації, що загрожують системі.

Сильне середовище та культура безпеки на практиці змушує працівників дотримуватися правил та процедур безпеки в організації для запобігання



нешасних випадків. Коли працівники бачать позитивні результати своєї поведінки, вони підсвідомо приймають їх і змінюють свою систему переконань. Це забезпечує позитивний цикл високих показників безпеки. Позитивне середовище безпеки з культурою дозволить новим учасникам організації швидко змінити або адаптуватись до правил та процедур безпеки в колективі.

### **2.3. Оцінювання культури безпеки у СЗВО**

Для дослідження та покращення культури безпеки у СЗВО було проведено соціологічне анонімне опитування, до якого було залучено 50 працівників Університету, вибірково проведено інтерв'ю з 5 особами керівного складу (начальниками відділів, інститутів та кафедр), а також проаналізовано документацію в галузі охорони праці.

Проведене анкетування було розділене на кілька блоків:

- роль та образ служби охорони праці;
- зручність процедур з питань охорони праці;
- компетентність і чисельність працівників служби охорони праці;
- інструментарій охорони праці;
- комунікація в галузі охорони праці;
- лідерство в галузі безпеки;
- культура безпеки.

Розглянемо їх зміст, одержані результати та висновки за результатами досліджень.

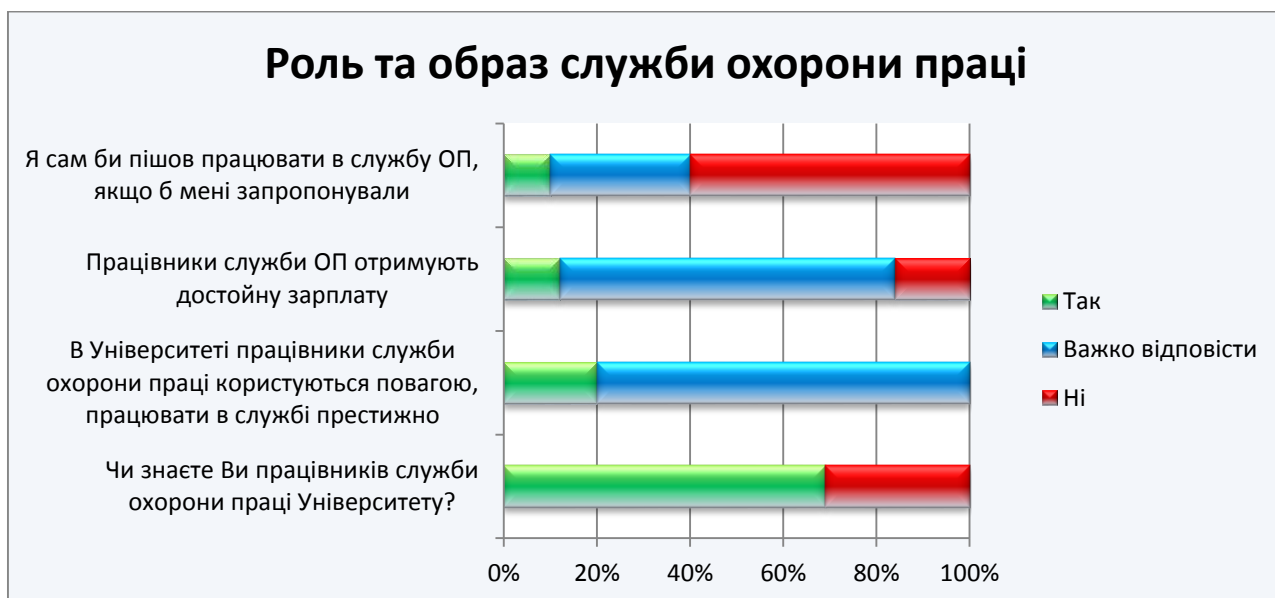
У блоці *«Роль та образ служби охорони праці»* запропоновано 4 питання про престиж та важливість служби охорони праці в Університеті та отримано наступні результати:

34% респондентів відповіли, що не знають працівників служби охорони праці Університету.

На запитання «Чи престижно працювати в службі охорони праці?» лише 22% відповіли «так», решта – «важко відповісти».

72% респондентів на запитання «Чи отримують працівники служби охорони праці достойну заробітну плату?» поставили позначку в графі «важко відповісти», 12% зазначили «так», а 16% опитаних - «ні».

На запитання чи хотіли б вони працювати в системі управління охороною праці Університету, 60% відповіли, що «ні» і лише 10% відповіли «так» (рис.2.4).



*Рис.2.4. Результати опитування блоку «Роль та образ служби охорони праці»*

Рекомендації за результатами опитування:

- Розробити програму групових занять з тимбілдингу для збільшення престижу, кращого ознайомлення з працівниками служби охорони праці та побудови довірливих стосунків.
- Активніше запроваджувати заходи щодо покращення умов праці, залучати в цьому контексті працівників та слухачів до співпраці з працівниками служби охорони праці, у разі позитивних результатів використовувати механізм заохочення.

У наступному блоці було запропоновано 4 запитання, які стосуються зручності усіх процедур та обов'язків з питань охорони праці, що виконуються респондентами.

На запитання про можливість проходження навчання з охорони праці в Університеті 22% респондентів відповіли, що їм така можливість не надавалась, а 44% відповіли, що мали таку можливість.

Щодо другого питання -про оформлення документації з охорони праці, 20% опитуваних стверджують, що ця процедура займає занадто багато часу, 50% відповіли, що їх все влаштовує та 30% - «важко відповісти».

На запитання «Чи нормативні документи з ОП закривають усі необхідні напрямки діяльності?» лише 4% відповіли «ні» та 62% вагаються щодо цього питання, вказавши «важко відповісти».

Щодо розуміння змісту нормативних документів з охорони праці, 68% респондентів стверджують, що вони написані зрозумілою для них мовою.

Тільки 46% опитуваних на запитання про процедури на основі яких організовано взаємодію з службою охорони праці відповіли, що для них такі дії є зручними (рис.2.5).

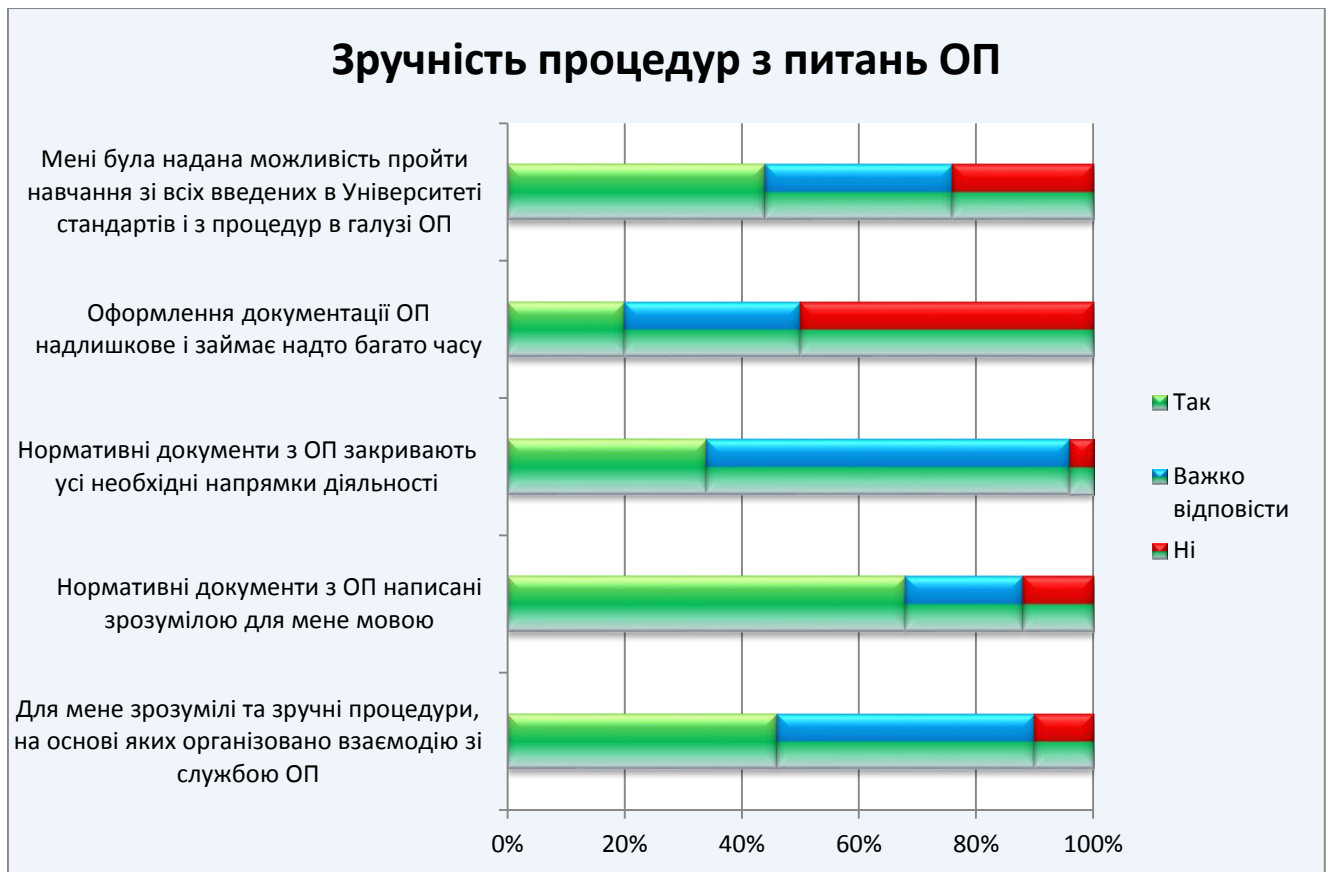


Рис.2.5. Результати опитування блоку «Зручність процедур з питань ОП»

Рекомендації за результатами опитування:

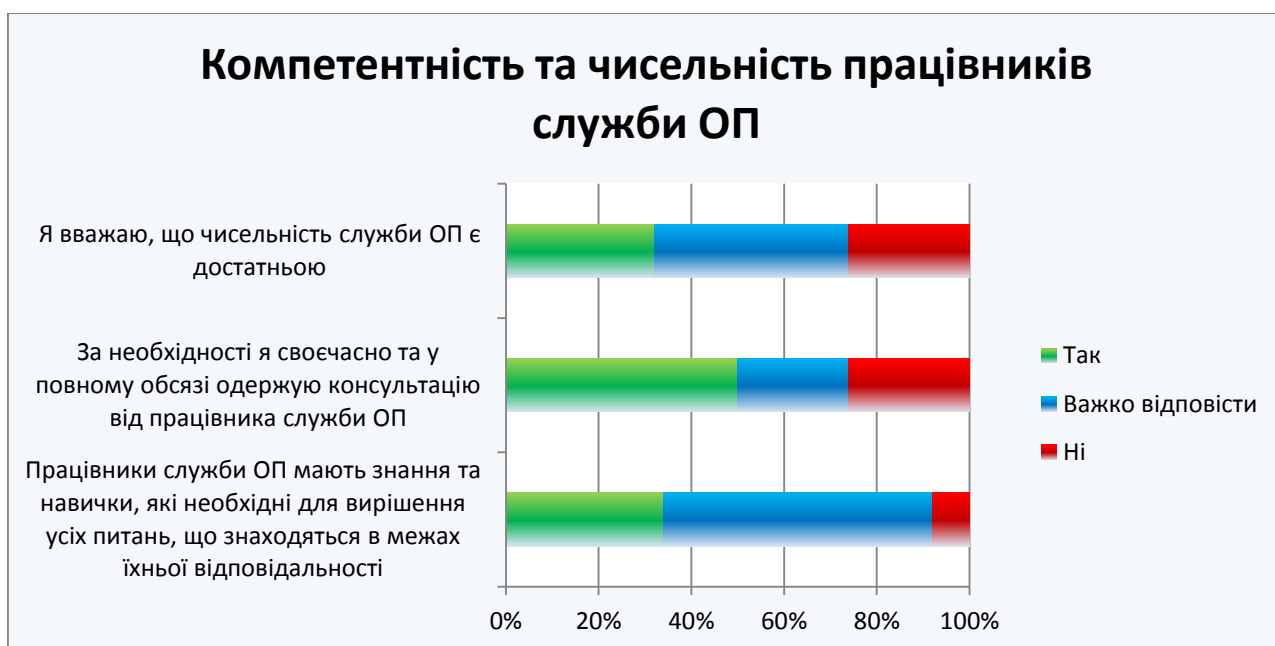
- Провести повторне навчання стандартів та правил безпеки та охорони праці.
- Запровадити консультування з актуальних питань охорони праці за затвердженим графіком (планом) щодо усунення незрозумілих питань та виявлення не захищених напрямків діяльності.
- Розробити програму перевірки цих знань шляхом тестування.
- Провести аналіз звітності документації з охорони праці.

У блоці «Компетентність та чисельність працівників СОП» запропоновано 3 питання про знання, навички та чисельність фахівців СОП Університету та отримано такі результати.

26% респондентів вважають, що чисельність служби охорони праці ЛДУ БЖД є недостатньою.

На запитання чи своєчасно та в повному обсязі одержують консультації від працівників служби охорони праці, 50% опитуваних відповіли «так», 24 % – «важко відповісти» та 26% опитуваних дали відповідь «ні».

Щодо наступного питання, 34% респондентів стверджують, що працівники служби охорони праці мають необхідні знання та навички відповідно до їхніх обов'язків, 58% опитуваних поставили позначку в графі «важко відповісти» та 8% заперечують наявність необхідних знань та навичок (рис.2.6).



*Рис.2.6. Результати опитування блоку «Компетентність та чисельність працівників служби ОП»*

Рекомендації за результатами опитування:

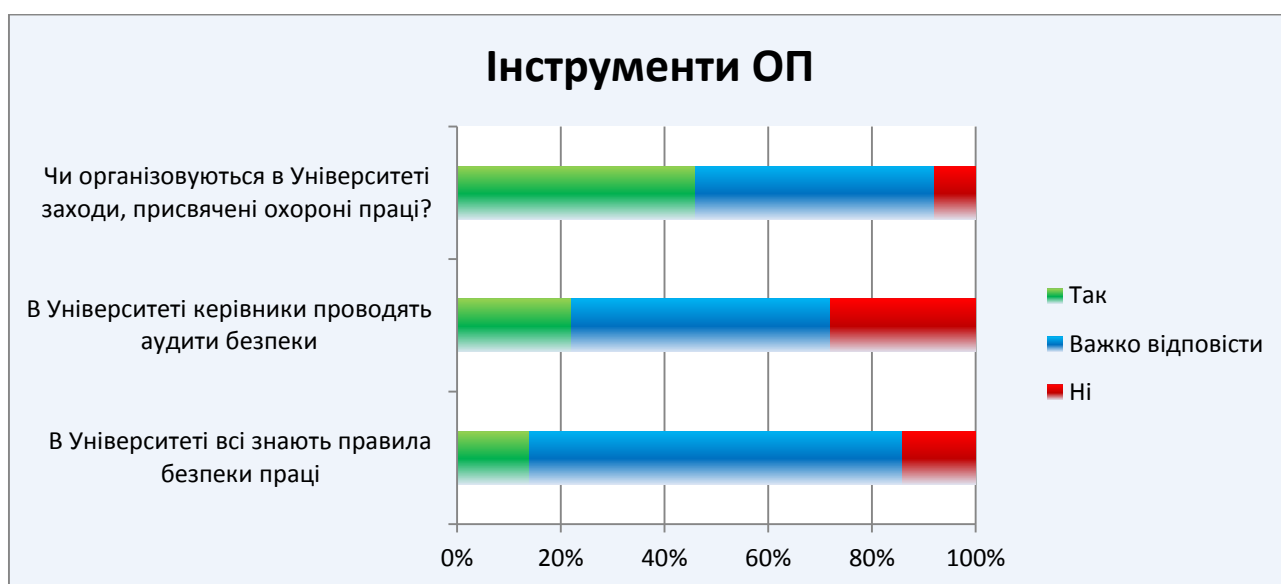
- Переглянути штат служби охорони праці Університету згідно вимог законодавства.
- Службі охорони праці розробити механізм вчасного та кваліфікованого надання консультацій з питань охорони праці працівникам Університету.

У наступному блоці запропоновано чотири запитання, які стосуються інструментарію охорони праці.

На запитання про організацію заходів, присвячених охороні праці лише 8% опитуваних відповіли, що в Університеті таких подій не проводять (рис.2.7).

Щодо питання проведення керівництвом аудитів безпеки, 22% опитуваних стверджують, що керівництво Університету такі заходи проводить, 50% - «важко відповісти» та 28% відповіли, що аудитів безпеки в ЛДУ БЖД не проводяться.

На запитання про знання правил безпеки працівниками та слухачами в Університеті, 72% респондентів зазначили, що їм «важко відповісти».



*Рис.2.7. Результати опитування блоку «Інструменти ОП»*

Рекомендації за результатами опитування:

- Провести перевірку знань з питань охорони праці особовим складом Університету.
- Акцентувати увагу працівників на заходи з охорони праці, що проводяться в ЛДУ БЖД.
- Частіше організовувати аудити безпеки керівництвом навчального закладу та надавати інформацію про їх результати.

У блоці «Комунікація ОП» досліджено питання, що стосуються наочних агітаційних матеріалів та пресиї отримано такі результати:

38 % респондентів, вважають, що статті, присвячені охороні праці у корпоративній пресі є для них цікавими та корисними.

На запитання про агітаційні матеріали, 74% опитуваних відповіли, що така інформація є корисною.

Щодо об'єму агітаційних матеріалів, що стосуються охорони праці, 16% опитуваних стверджують, він є недостатнім (рис.2.8).

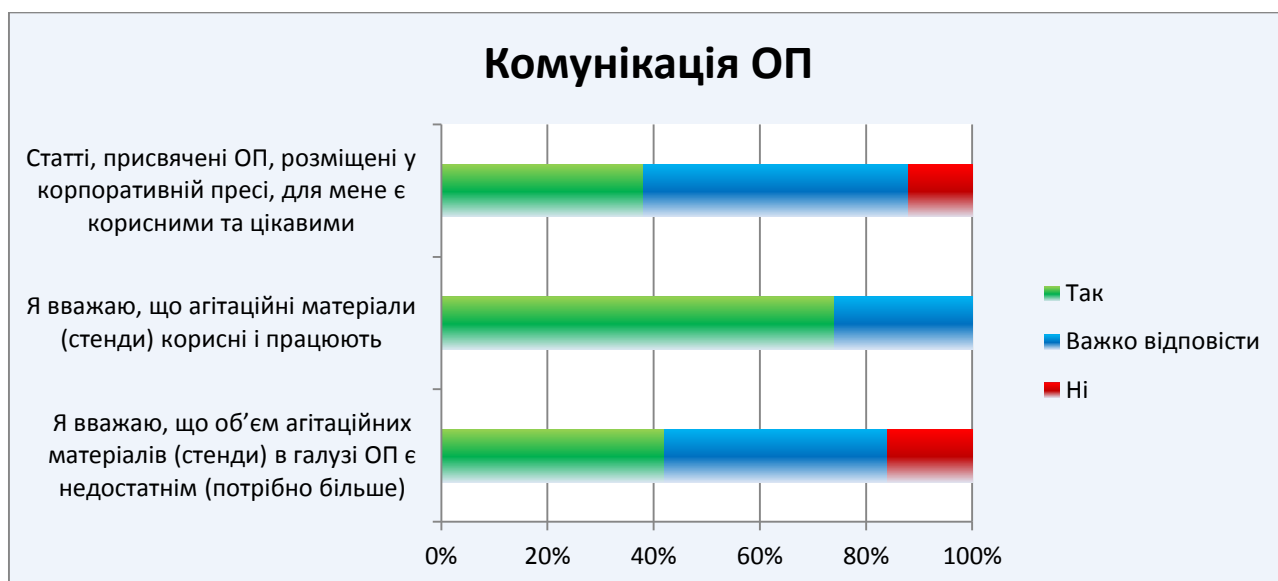


Рис.2.8. Результати опитування блоку «Комунікація ОП»

Рекомендації за результатами опитування:

- Збільшити кількість актуальних наочних актуальних матеріалів та стендів, що стосуються безпеки та охорони праці.
- Облаштувати кабінет «Охорона праці» для проведення інструктажів та надання консультацій.
- Пропагувати питання безпеки та гігієни праці, надавши актуальну інформацію у корпоративних засобах масової інформації.

У наступному блоці запропоновано чотири запитання, які стосуються лідерства з питань охорони праці в ЛДУ БЖД.

60% респондентів відповіли, що керівництво Університету показує приклад з дотримання правил безпеки праці та є нетерпимим до порушень.

74% опитаних зазначили, що якщо керівництво Університету бачить, що робота виконується небезпечно, то завжди її зупиняють.

82% опитуваних стверджують, що фахівці служби охорони праці не порушують правил безпеки та показують хороший приклад.

24% респондентів на запитання про спілкування з підлеглими щодо питань охорони праці відповіли, що їм бракує на це часу (рис.2.9).



Рис.2.9. Результати опитування блоку «Лідерство в галузі безпеки»

Рекомендації за результатами опитування:

- Переглянути розпорядок дня (тижня) особового складу для виділення часу для обговорення питань з безпеки та охорони праці.
- Робочий день кожного підрозділу, а також робочий тиждень Університету слід починати з обговорення питань безпеки праці.



У блоці «Культура безпеки» запропоновано вісім запитань про дотримання стандартів охорони праці, приховування травматизму та припустимість порушень правил безпеки праці.



Рис.2.10. Результати опитування блоку «Культура безпеки»

На запитання «Чи прийнято в Університеті дотримуватись стандартів охорони праці?» 76% респондентів відповіли «так».

62% опитаних стверджують, що в Університеті не приховуються випадки виробничого травматизму.

58% респондентів стверджують, що працівники уникають порушень правил безпеки через загрозу покарання.

82% стверджують, що питанням охорони праці приділяється достатньо уваги (рис. 2.10).

Рекомендації за результатами опитування:

- Приділяти більшу увагу звітності щодо травматизму та нещасних випадків під час складання профілактичних заходів, проведення інструктажів з охорони праці.
- Переглянути систему покарань за порушення правил безпеки та охорони праці, що діє в Університеті, внести в неї уточнення.
- Приділяти більшу увагу запобіганню нещасних випадків та травматизму.
- Переглянути бюджет, виділений на вирішення питань охорони праці.

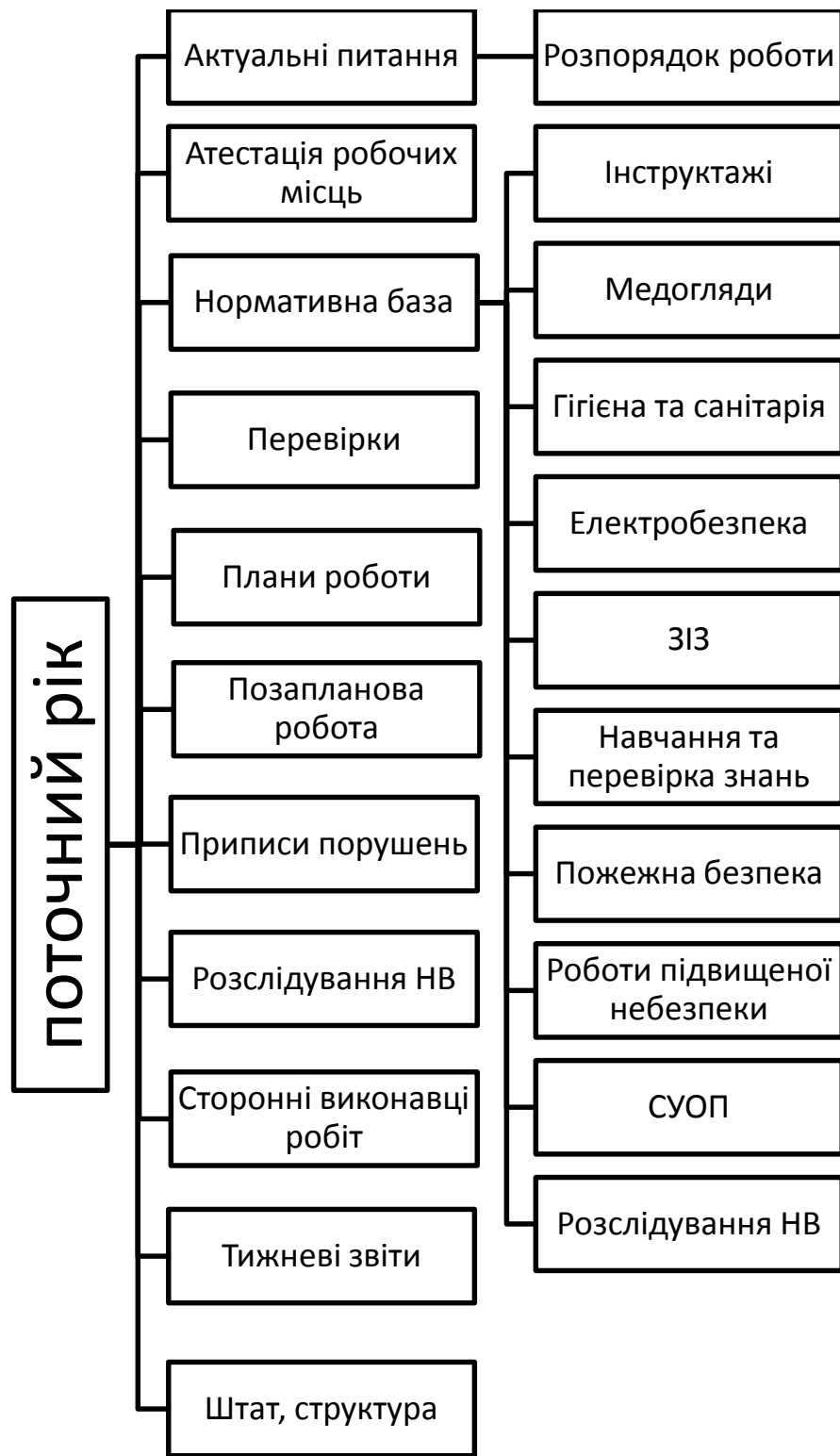
#### 2.4. Модель організатора для **систематизації** роботи служби охорони праці у СЗВО

Оскільки Університет підпорядковується двом міністерствам, фахівці з **охорони праці** ОН повинні керуватися вимогами ІДСНС України та, МОН України, а також законодавством з охорони праці. Враховуючи специфіку закладу освіти, дуже важливим є планування, правильна організація та систематизація роботи служби охорони праці. Для забезпечення швидкого доступу до усієї робочої інформації стосовно нормативної бази, перевірок та актуальної документації було створено модель організатора.

Головними блоками цієї моделі є (рис.2.11):

- **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ** - містить файли з розпорядком роботи фахівця з охорони праці. Тут розписується перелік завдань на кожен день тижня, місяць, рік з необхідними примітками та термінами.
- **АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ**. Папка, яка повинна містити всі дані про проведення атестації в Університеті, їх терміни та висновки.

- **НОРМАТИВНА БАЗА**, куди входять чинні закони, положення, норми, регламенти тощо, що стосуються усіх видів працезохоронної діяльності служби охорони праці Університету, а саме: проведення навчання та перевірки знань, інструктажів, медоглядів, гігієни та санітарії, електробезпеки, засобів індивідуального захисту, навчання та перевірки знань, пожежної безпеки, робіт підвищеної небезпеки, законодавства щодо управління охороною праці та розслідування нещасних випадків.
- **ПЕРЕВІРКИ**. В цьому блоці варто створено шаблон, який має містити інформацію про проведені службою охорони праці перевірки у кожному підрозділі Університету (дата проведення останньої перевірки, виявлені недоліки та порушення, дата перевірки після усунення зауважень, зауваження щодо пожежної безпеки, засобів індивідуального захисту тощо).
- **ПЛАНИ РОБОТИ**, де вказуються усі затверджені плани з охорони праці.
- **ПОЗАПЛАНОВА РОБОТА**. У цій папці передбачається утримувати інформацію про проведені позапланові працезохоронні заходи.
- **ПРИПИСИ ПОРУШЕНЬ** містить приписи щодо виявлених порушень, складені службою охорони праці Університету під час проведення нею перевірок у структурних підрозділах.
- **РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ**, де зберігаються усі акти, протоколи та інша документація, пов'язані з розслідуванням нещасних випадків.
- **СТОРОННІ ВИКОНАВЦІ РОБІТ** зберігає документацію, пов'язану з виконанням робіт в ЛДУ БЖД іншими організаціями та установами (проведення інструктажів, оформлення нарядів допусків тощо).
- **ТИЖНЕВІ ЗВІТИ** –міститься інформація про виконаний за тиждень обсяг роботи і використовується для контролю за обсягом виконаної відповідно до плану роботи.
- **ШТАТ ТА СТРУКТУРА УНІВЕРСИТЕТУ**.



*Рис. 2.11. Модель організатора для роботи служби охорони праці у Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності*

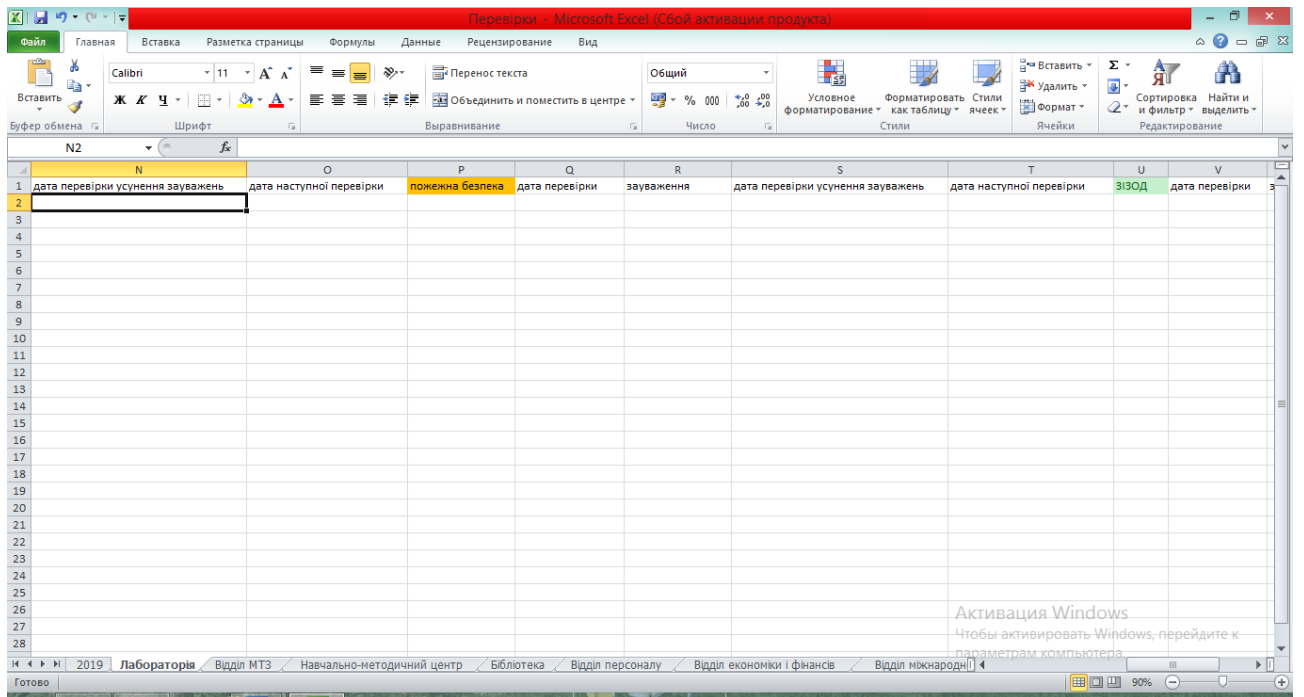


Рис. 2.12. Структура блоку «Перевірки»

Така модель дасть змогу фахівцю з охорони праці здійснювати роботу в рамках затверджених планів роботи та встановлених чинними вимогами термінів, зосередитися на актуальних в конкретний період часу питаннях, які потребують вирішення, тримати в полі зору усі важливі аспекти та поточні зміни у працезахоронному законодавстві та оперативно реагувати на них в рамках діяльності СУОП Університету.

Для підвищення ефективності функціонування СУОП необхідно створити групу «СОП ЛДУ БЖД» у соціальній мережі Facebook із залученням в неї відповідальних за охорону праці у структурних підрозділах Університету для надання інформації про актуальні питання, події та заходи, консультування з питань охорони праці, промислової безпеки, виробничої санітарії та гігієни праці.

Також варто продублювати таку групу у Viber для оперативного обміну інформацією та вирішення невідкладних питань.

## ВИСНОВКИ

Спеціалізований заклад вищої освіти є провідним закладом України та Європи у галузі безпеки, який підпорядковується Державній службі України з надзвичайних ситуацій.

Оскільки навчання в Університеті проводиться не тільки у навчальних корпусах та лабораторіях, а й на навчально-тренувальних полігонах, навчально-спортивному комплексі, висотно-рятувальному комплексі «Альпін-парк», у психолого-тренувальному центрі, навчальній пожежно-рятувальній частині закладу, де існує великий ризик травмування, тому значно ускладнюється робота фахівців служби охорони праці Університету, адже вони повинні урахувувати специфіку роботи та навчання при забезпеченні високого рівня безпеки.

З цією метою у роботі проведено та описано результати аналітичного дослідження культури безпеки у СЗВО, виконаного за допомогою соціологічного анонімного опитування, до якого було залучено 50 працівників Університету та вибірково взято інтерв'ю у 5 осіб керівного складу. За результатами досліджень встановлені шляхи підвищення рівня культури безпеки у підрозділах закладу.

Запропоновано модель організатора для систематизації та підвищення ефективності роботи служби охорони праці в Університеті.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Taylor, J.B., Safety Culture - Assessing and Changing the Behaviour of Organisations, Ashgate, 2010, 230 pp.
2. EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Mainstreaming OSH into business, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2010. Available at: [https://osha.europa.eu/en/publications/%20reports/mainstreaming\\_osh\\_business](https://osha.europa.eu/en/publications/%20reports/mainstreaming_osh_business)
3. Програма «Серця й уми»: новітні британські практики формування культури безпеки на підприємстві. [Електронний ресурс]. URL: <http://oppb.com.ua/articles/programa-sercya-y-umy-novitni-brytanski-praktyky-formuvannya-kultury-bezpeky-na>
4. British Standard Institutions, Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace, PAS 101, 2011.
5. Management of occupational safety and health: An Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012 — 58 pp.
6. Management Leadership in Occupational Safety and Health – A practical guide Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012 — 22 pp.
7. EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Risk Assessment Tools. Available at: <http://osha.europa.eu/en/practical-solutions/risk-assessment-tools>
8. Risk Assessment Compliance for the Workplace. Available at: <https://www.citation.co.uk/health-and-safety/risk-assessments/>
9. European Commission DG V (1996) Guidance on Risk Assessment at Work. Luxembourg: EC. ISBN 92--827-4278-4.
10. MRC Risk Assessment in the Workplace Best Practice Guidance; Corporate Safety, Security and Resilience; Version 3, May 2015
11. Antonsen, S., Safety culture: theory, method and improvement, Ashgate Pub Co, UK, 2009, 172 pp.

12. BSI - British Standard Institutions, Occupational health and safety management systems – Requirements, BS OHSAS 1800, 2007
13. Закон України «Про охорону праці» № 2694-XII від 14.10.1992 року.
14. Occupational health & safety management systems. [Електронний ресурс]. URL: <https://www.worksafebc.com/en/health-safety/create-manage/certificate-recognition/occupational-health-safety-management-systems>
15. Цопа В., Шаповал С. Основа проактивного менеджмента – внедрение лучших практик риск-менеджмента / В. Цопа, С. Шаповал // Охорона праці. На допомогу спеціалісту з охорони праці. – 2011. – № 2. – С. 19–24.
16. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 року №337 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»
17. Competency framework. [Електронний ресурс]. URL:<https://www.iosh.com/competencyframework>
18. ДБН В.2.2.-3:2018 Заклади освіти. Будинки та споруди.
19. Наказ МНС №312 від 07.05.2007 року «Правила безпеки праці в органах і підрозділах МНС України».
20. ДБН В.2.2.-3:2018 «Заклади освіти».
21. ДБН В.2.5-77:2014 «Котельні».
22. Наказ Міністерства палива та енергетики України від 25 липня 2006 р. № 258 «Про затвердження Правил технічної експлуатації електроустановок споживачів».
23. Наказ № 255 від 15.11.2004 «Про затвердження Типового положення про службу охорони праці».
24. Наказ МОН України №1669 від 26.12.2017 «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти».
25. Наказ № 30 від 4.04.1994р. «Про затвердження Типового положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці».