



МАТЕРІАЛИ ДРУКУЮТЬСЯ
УКРАЇНСЬКОЮ, РОСІЙСЬКОЮ,
ПОЛЬСЬКОЮ ТА АНГЛІЙСЬКОЮ МОВАМИ

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

*Міжнародної
науково-практичної конференції
молодих вчених,
курсантів і студентів*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

Львів – 2014

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

канд. техн. наук	Рак Т.Є. – головний редактор
канд. техн. наук	Половко А.П. – заступник головного редактора
д-р техн. наук	Гащук П.М.
д-р техн. наук	Грицюк Ю.І.
д-р техн. наук	Гудим В.І.
д-р техн. наук	Гуліда Е.М.
д-р психол. наук	Кривопишина О.А.
д-р с.-г. наук	Кузик А.Д.
д-р техн. наук	Рак Ю.П.
д-р техн. наук	Семерак М.М.
д-р фіз.-мат. наук	Стародуб Ю.П.
д-р фіз.-мат. наук	Тацій Р.М.
канд. техн. наук	Башинський О.І.
канд. геолог. наук	Карабин В.В.
канд. техн. наук	Кирилів Я.Б.
канд. фіз.-мат. наук	Меньшикова О.В.
канд. хім. наук	Мірус О.Л.
канд. техн. наук	Пархоменко Р.В.
канд. техн. наук	Рудик Ю.І.
канд. техн. наук	Шелюх Ю.Є.

ОРГАНІЗАТОР ТА ВИДАВЕЦЬ Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності

Літературний редактор Падик Г.М.

Друк на різнографі Климус М.В.

**Технічний редактор,
комп'ютерна верстка** Хлевной О.В.

Відповідальний за друк Фльорко М.Я.

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ: ЛДУ БЖД, вул. Клепарівська, 35,
м. Львів, 79007

Контактні телефони: (032) 233-24-79, 233-14-97,
тел/факс 233-00-88

E-mail: ndr@ubgd.lviv.ua

Проблеми та перспективи розвитку забезпечення безпеки життєдіяльності:
Зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, курсантів та студентів –
Л.: ЛДУ БЖД, 2014. – 416 с.

Збірник сформовано за науковими матеріалами міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, курсантів і студентів «Проблеми та перспективи розвитку забезпечення безпеки життєдіяльності» – представників різних країн, міністерств і відомств з проблемних питань в галузі технічних наук.

Збірник містить матеріали таких тематичних секцій:

- Секція 1. Пожежна та техногенна безпека;
- Секція 2. Організаційно-правові аспекти забезпечення безпеки життєдіяльності;
- Секція 3. Організація проведення аварійно-рятувальних робіт та гасіння пожеж;
- Секція 4. Екологічні аспекти безпеки життєдіяльності;
- Секція 5. Інформаційні технології в безпеці життєдіяльності;
- Секція 6. Природничо-наукові аспекти в безпеці життєдіяльності;
- Секція 7. Промислова безпека та охорона праці;
- Секція 8. Психолого-педагогічні аспекти безпеки життєдіяльності;
- Секція 9. Управління проектами та програмами у сфері безпеки життєдіяльності.

© ЛДУ БЖД, 2014

Здано в набір 4.03.2014. Підписано до друку 17.03.2014.
Формат 60x84^{1/3}. Папір офсетний. Ум. друк. арк. 34,7.
Гарнітура Times New Roman. Різнографічний друк.
Наклад: 100 прим.
Друк: ЛДУ БЖД
вул. Клепарівська, 35, м. Львів, 79007.

За точність наведених фактів, економіко-статистичних та інших даних, а також за використання відомостей, що не рекомендовані до відкритої публікації, відповідальність несуть автори опублікованих матеріалів. При передрукуванні матеріалів, посилання на збірник обов'язкове.

Секція 7

ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

Бойко А.А. РАСПРОСТРАНЕНИЕ ШУМА В ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНЫХ МАШИНАХ.....	261
Кисельова Х. О. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПДКІВ ЯК МЕТОД ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ.....	262
Мільшин В.О. КОРЕЛЯЦІЙНИЙ АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧОГО ТРАВМАТИЗМУ В УКРАЇНІ.....	263
Демчина Олена. РОЗРОБЛЕННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ УМОВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ДОБРОТВІРСЬКІЙ ТЕС.....	264
Пакссєва А.ліна. ЗАХОДИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ ТА НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ В ХЛІБОПЕКАРСЬКІЙ ГАЛУЗІ.....	265
Логашький Вячеслав. ВДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПРАТ «ВОЛОДИМИРЕЦЬКИЙ МОЛОЧНИЙ ЗАВОД» РІВНЕНСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	266
Малецька В. М. УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ ЯК ГАРАНТ БЕЗПЕКИ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ В УКРАЇНІ.....	267
Федік Валентина. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ВИМОГ З ОХОРОНИ ПРАЦІ НА АВТОТРАНСПОРТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	269
Вовянюк К В. ШУМООБРАЗОВАНИЕ В ДВИГАТЕЛЯХ ВНУТРЕННЕГО СГОРАНИЯ.....	270
Джулик Е.В. ИЗМЕРЕНИЕ ШУМОВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНЫХ МАШИН.....	271
Радченко Ю. А. ПРИНЦИПИ ІНТЕГРУВАННЯ БЕЗПЕКИ МАШИН.....	272
Загалюк І.Д. ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВОВ «ГАЛИЧИНА-ЛАСУНКА».....	273
Корпач І.М. РАЦІОНАЛЬНЕ ПЛАНУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ.....	274
Калимон Н.Р. ЕФЕКТИВНИЙ ПРАЦЕОХОРОННИЙ МАРКЕТИНГ – ШЛЯХ ДО ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	275
Шух Степан. СИСТЕМА ПІЛЬГ І КОМПЕНСАЦІЙ НА ТЗОВ «РОЗВАДІВБУДМАТЕРІАЛ».....	277
Сподарик Х. М. АНАЛІЗ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУОП В ЕНЕРГЕТИЧНІЙ ГАЛУЗІ.....	278
Дейпук Володимир. ЗАХОДИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ ТА НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА БУРШТИНСЬКІЙ ТЕС.....	279
Бучина Т. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ КОРЕКЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ СПЕЦІАЛІСТА У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	280
Полешко М.В. СИНДРОМ ХВОРОЇ БУДІВЛІ.....	281
Федека М. М. АНАЛІЗ СТАНУ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗАХОДИ ЩОДО ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ.....	282
Руснак О.В. ЗАЛЕЖНІСТЬ РЕЖИМУ ПРАЦІ ВІД УМОВ ПРАЦІ.....	283
Бранчук Т. СПЕЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ЩО НАДАЮТЬСЯ ЖІНКАМ ЗА УМОВИ ПРАЦІ.....	284
Шпшак О. СИСТЕМИ ТЕХНІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИХ КОМПЛЕКСІВ.....	285
Вілора Я. Р. ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ НА ВИРОБНИЦТВІ.....	287
Гавришко Н.М. ІНСТРУКЦІЯ З ОХОРОНИ ПРАЦІ – ЦЕ НЕОБХІДНІСТЬ ЧИ ОБОВ'ЯЗОК.....	288
Кобчук С. ПОРІВНЯННЯ СВІТОВИХ МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	289
Королюк Інна. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В ТЕРИТОРІАЛЬНОМУ УПРАВЛІННІ ДСНС УКРАЇНИ.....	290
Куп'як І. В. ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	292
Кучерява Ірина. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	293
Пішкевич О. СТАН ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЇ БЕЗПЕКИ У ПЕК УКРАЇНИ.....	294
Попадюк Я. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМГ «ЛЬВІВТРАНСГАЗ».....	295
Радчишена О. ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИДИ ІЗОЛЯТОРІВ.....	296
Кірган О.С. ВИРОБНИЧІ РИЗИКИ НА МЕХАНІЗОВАНИХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ РОБОТАХ.....	298
Приймак О.В. МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНЕННЯ РИЗИКІВ НА РОБОЧИХ МІСЦЯХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА.....	299
Корнієнко Ю.С. ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ В УКРАЇНІ.....	301

УДК 331.45

ЗАЛЕЖНІСТЬ РЕЖИМУ ПРАЦІ ВІД УМОВ ПРАЦІ*Руснак О.В.***Марич В.М.**, викладач кафедри промислової безпеки та охорони праці
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

На даний час в Україні значно збільшився рівень кількості існуючих професій на ринку праці в порівнянні з періодом Радянського союзу. Це пов'язано з постійним збільшенням потреб сучасної людини – відповідно спостерігається удосконалення передових технологій та покращення науково-технічного прогресу. Незважаючи на таку послідовність змін, актуальним залишається забезпечення належних умов праці людини впродовж часу трудової діяльності, адже кожен громадянин України має право на безпечні умови праці.

В процесі праці людина вступає у взаємодію з предметами праці, засобами праці, людським фактором, а також на неї впливають параметри виробничого середовища (температура, вологість, рух повітря, шум, вібрація, шкідливі речовини, різноманітні випромінювання тощо). Все це у сукупності складає процес праці, котрий загалом характеризує діяльність людини, і де мають місце фактори впливу як на її здоров'я, так і на її працездатність.

Фізіологічне забезпечення трудової діяльності (енергетичне, фізичне, біохімічне, нервово-психічне та емоційне навантаження) на належному рівні й у проміжок даного відрізка робочого часу знаходить вираження у дієздатності і дає відповідь на запитання про те, наскільки ефективно відбувається споживання сили за будь-який проміжок часу. У зв'язку з цим можна сказати, що дієвість людини є основою продуктивності виконаної праці, тому при рівності всіх інших умов, продуктивність праці буде тим вище, чим вище працездатність людини.

Для детального відстеження впливу виробничого середовища на працівника роботодавець повинен забезпечити функціонування системи управління охороною праці, на підприємстві, а саме:

- створити відповідні служби і призначити посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затвердити інструкції щодо їх обов'язків, прав та відповідальності за виконання покладених на них функцій, а також здійснювати контроль за їх дотриманням;
- розробляти за участю сторін колективного договору комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- впроваджувати прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечувати усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, а також здійснювати профілактичні заходи;
- вживати термінових заходів для допомоги потерпілим, залучати за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Основними заходами щодо покращення умов праці, які необхідно запропонувати, є:

- підвищення рівня механізації і автоматизації трудомістких виробничих процесів, використання сучасної високопродуктивної техніки;
- вдосконалення організації робочих місць;
- організація належних методів праці;
- оптимізація темпу роботи, режиму праці та відпочинку;
- науково-обґрунтоване встановлення норм обслуговування обладнання та норм часу його обслуговування з урахуванням обсягу інформації, який працівник може правильно сприйняти, переробити і прийняти своєчасне та правильне рішення;

- чергування робіт, що вимагають участі різних аналізаторів (слуху, зору, дотику та ін);
- чергування робіт, що вимагають переважно розумових навантажень з фізичними роботами;
- попередження і зниження монотонності праці шляхом підвищення її змістовності.

Отже, умови праці необхідно розуміти як результат дії безлічі взаємопов'язаних чинників виробничого та соціально-психологічного характеру. Тому, проводячи заходи із покращення умов праці на підприємстві, вищому керівництву і інженерним службам потрібно враховувати всі чинники умов праці відповідно до специфіки конкретного виробництва.

Література:

1. Кодекс законів про працю України затверджений законом № 322-VIII від 10.12.1971 р.
2. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці / В. Ц. Жидецький. – Л.: «Афіша», 2005. – 318 с.
3. В.Онишко // Науково-виробничий журнал "Охорона праці".

УДК 305:32

СПЕЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ЩО НАДАЮТЬСЯ ЖІНКАМ ЗА УМОВИ ПРАЦІ

Бранчук Т.

Горностаї О.Б., доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Людство ніколи не жило в світі, який був би байдужим до статі, і боротьба за соціальну рівність полягала в тому, щоб можливості людини якомога менше визначалися статтю. Був період, коли здавалося, що цього можна досягнути на законодавчому рівні, закріпивши за жінками і чоловіками рівні права на освіту, участь у політичному житті, на рівну оплату за рівну працю та інше. Протягом багатоміліардної історії українського народу жінки відчували себе нерівноправними порівняно із чоловіками. Вони були практично обмежені у використанні більшості прав та свобод зокрема, громадянських, політичних, соціально-економічних та культурних.

Зниження попиту на робочу силу загострило проблему участі жінок у суспільному виробництві. Жінки найбільш відчують зміни. Не можна сказати, що держава не реагує на ці обставини. Законодавство передбачає суттєві гарантії працевлаштування жінок, які мають малолітніх дітей, гарантії при звільненні з роботи за ініціативою власника, але на сьогодні таких заходів недостатньо. У статті 5 Закону України «Про зайнятість населення» - передбачаються гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей віком до 6 років, що підлягають у бронюванні робочих місць для тієї категорії жінок Пільги та переваги, передбачені законодавством про працю, підірвали конкурентну здатність жіночої робочої сили на ринку праці. Утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику не вигідно, а змусити підприємців брати жінок на роботу в сучасних умовах практично неможливо [1].

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їх заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноваженим ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі [2].

Якщо власник своєчасно не вирішує або не може вирішити питання про переведення жінки на більш легку роботу, на роботу, що виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вагітна жінка, до переведення на таку роботу, підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку. Жінки мають рівні з чоловіками права на працю, але вимоги до умов і видів праці жінок повинні коригуватися з урахуванням анатомо-фізіологічних особливостей їх організму.