

- запобігання нових травмонебезпечних випадків на основі дослідження наслідків інцидентів, що вже відбулися;
- вибір способів обробки ризику;
- відповідність правовим і обов'язковим вимогам;
- отримання інформації, необхідної для обґрунтованого рішення про прийняття ризику відповідно до встановлених критеріїв;
- оцінку ризику на всіх стадіях життєвого циклу системи.

При проведенні аналізу небезпек, яким підлягають працівники, кожна організація має можливість зрозуміти уразливі місця робочих місць, технологічного обладнання чи виробничого процесу, що дає змогу сформувати базу для розробки альтернативних рішень щодо попередження зростання рівня травматизму та зниження його наслідків у разі реалізації небезпеки.

Крім того, даний підхід передбачає вивчення невизначеності, рівень якої впливає на процес управління ризиками.

Отримання кількісних чи якісних характеристик ризику потребує подальшого ранжирування з метою з'ясування першочерговості завдань щодо зниження ризиків, що мають бути впроваджені керівництвом. У подальшому повинний здійснюватися постійний моніторинг внутрішнього та зовнішнього середовища стосовно виникнення нових загроз, а також виконуватися оцінка ефективності заходів, що реалізовані за результатами ризикорієнтованого підходу.

#### **Література**

1. ДСТУ ІЕС/ISO 31010:2013 Керування ризиком. Методи загального оцінювання ризику (ІЕС/ISO 31010:2013, IDT). – К.: Мінекономрозвитку України, 2015.

## **ЗАКОНОДАВЧІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

***Поета Ж.П., Рябовол А.М.***

***Науковий керівник – Данова К.В., канд. техн. наук, доцент***

Стаття 3 Конституції України [1] наголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. У основному документі нашої країни зазначено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43 [1]). Дані положення Конституції підкреслюють важливість завдань щодо забезпечення безпеки людини та її захисту від впливу небезпечних та шкідливих факторів.

Необхідність вирішення питань, пов'язаних із попередженням травматизму та захворювань, зазначається у Законі України «Про охорону праці» [2], який визначає принципи державної політики у сфері охорони праці, серед яких основними є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;
- адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Механізм імплементації вимог Конституції України та Закону України «Про охорону праці» реалізується відповідними законодавчими та нормативно-правовими актами.

#### Література

1. Конституція України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 21.02.2019). – Назва з екрана.
2. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс] / Верховна Рада України – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 21.02.2019). – Назва з екрана.

## **АНАЛІЗ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ**

***Унтура В.О., Щебетовський Р.С.***

*Науковий керівник – Данова К.В., канд. техн. наук, доцент*

Закон України «Про охорону праці» [1] є основним законодавчим документом, що регулює правовідносини між роботодавцем та працівником у сфері виробничої безпеки. Закон встановлює повну відповідальність роботодавця за створення належних та безпечних умов праці як на етапі прийому особи на роботу, так і у процесі здійснення працівником трудової діяльності.

Згідно статті 5 Закону [1] умови трудового договору чи контракту не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці. Тобто роботодавець не може