КОРОТКИЙ ОГЛЯД ОСНОВНИХ ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ»

В умовах воєнного стану слід виділити основні аспекти, яким повинна приділятися особлива увага: *безпечні і нешкідливі умови в закладі освіти, в тому числі цифрова безпека освітнього простору, навчання з питань охорони праці, трудові відносини, а також* психологічний клімат на підприємстві, який впливає на забезпечення культури безпеки праці.

Слід зауважити, що під час навчання учасників освітнього процесу питанням охорони праці необхідно надати практичні рекомендації дій при ситуаціях, які пов'язані військовим станом України. Тобто зараз викладач охорони праці відповідно змісту ДОС у загальних або професійних компетентностях за професією, коли розглядає дії при надзвичайних ситуаціях надає практичні поради як діяти (додаток 1).

Головна фігура в З(ПТ)О – керівник закладу, у якого ряд численних повноважень і обов'язків, що впливають на стан трудових відносин на підприємстві.

Поштовхом для внесення змін до чинного законодавства став Указ Президента України ***«Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64»,*** відповідно до якого на території України із 05 години 30 хвилин 24.02.2022 введено воєнний стан, а також ***лист Торгово-промислової палати України від 28.02.2022 № 2024/02.0-7.1,*** відповідно до якого воєнна агресія Російської Федерації проти України є форс-мажорними обставинами – обставинами непереборної сили. Окрім того, стаття 64 Конституції України зазначає, що в умовах воєнного стану можуть встановлюватися окремі ***обмеження прав і свобод*** із зазначенням строку дії цих обмежень, але не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями Конституції України (24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63). Враховуючи те, що сферу охорони праці регламентує стаття 43 Конституції України, де зазначено, що кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, роботодавці можуть застосовувати обмеження щодо дотримання вимог цієї статті.

У Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136 - від 01.07.2022. ст. 3 Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу) визначено:

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Роботодавці й працівники самі вирішують, чи укладати договір у письмовій формі. На період воєнного стану допускаються строкові договори з новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які в евакуації, відпустці чи втратили працездатність. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Під час укладання трудового договору умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Існує також таке поняття як **«призупинення дії трудового договору».** Трудові відносини при цьому зберігаються. Про це роботодавець і працівник мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Тимчасове призупинення трудового договору може бути за неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії. Можна встановлювати випробувальний термін для всіх працівників, у тому числі для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося.

Роботодавцям дозволяється звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки крім випадків відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) – з першого дня виходу на роботу. Важливо зазначити, що роботодавець може звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а також за відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Новими підставами припинення трудових відносин є:

- смерть роботодавця;
- смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд. У випадку припинення трудових відносин у даному випадку обов'язково повинні бути дотриманні такі вимоги: фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд, відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

Чи може роботодавець змінити умови праці? Роботодавці можуть без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують життю чи критичним потребам людей за наявності перелічених умов:

- на території не ведуться бойові дії (якщо ведуться, то лише за згодою працівника);
- немає протипоказань за станом здоров'я;
- оплата не нижче середньої за попередньою роботою.

За яких умов можна розірвати трудовий договір?

Працівники мають право розірвати трудовий договір негайно, якщо: підприємство розташоване в зоні бойових дій або є загроза їхньому життю і здоров'ю. Виняток: працівники критичної інфраструктури або залучені до суспільно корисних робіт.

Скільки тривають робочий час і відпочинок?

Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

До 40 годин на тиждень – скорочений робочий час, передбачений для працівників із скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати. Роботодавець визначає час початку й закінчення щоденної роботи (зміни).

Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 години поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 годин.

Додатково скасовуються:

- заборона роботи у вихідні дні;
- скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем;
- обмеження для надурочних робіт.

Для окремих категорій працівників, у тому числі вчителів, передбачена скорочена тривалість робочого часу. Про це повідомили у Профспілці працівників освіти і науки з посиланням на 51 статтю КЗпП.

- Зокрема, відповідаючи на запитання педагогів, у юридичному відділі Профспілці зазначають, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень (скороченої – до 50 годин) є **правом, а не обов'язком роботодавця**.
- *П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями.*
- *Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.*
- *«Застосування визначеного законом № 2136 положення про скорочену норму робочого часу для педагогічних працівників має вирішуватися уповноваженими органами виходячи з положень законів «Про освіту», «Про загальну середню освіту» щодо робочого часу та педагогічного навантаження, а також з урахуванням конкретної ситуації, яка складається в регіоні», – повідомляють у Профспілці.*
- *Також законом від 15.03.2022 № 2126-IX передбачено надання на час війни працівникам закладів освіти державних гарантій, які включають організацію освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників, збереження місця роботи, середнього заробітку, виплату стипендії та інших виплат, передбачених законодавством.*

Чи можуть працівники піти в щорічну оплачувану відпустку?

Роботодавець може обмежити тривалість відпустки за поточний робочий рік 24 календарними днями, а також відмовити у наданні невикористаних відпусток за попередні роки. Закон дозволяє відмовити у відпустці працівникам на об'єктах критичної інфраструктури. Виняток – відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до трьох років.

Водночас працівник може попросити про неоплачувану відпустку на будь-який строк – проти 15 днів на рік у мирний час. Роботодавець зобов'язаний надати працівникові, який виїхав за кордон або набув статусу ВПО, на його вимогу, відпустку без оплати до 90 днів.

Чи діють обмеження на роботу вночі й у небезпечних умовах?

Вагітні жінки, матері дітей до одного року, а також особи з інвалідністю, яким протипоказана робота вночі не можуть працювати без їхньої згоди.

Інші жінки й працівники з дітьми за згодою можуть працювати на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучатися до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, їздити у відрядження. Скорочений робочий час вночі скасовано.

Відповідно до *статті 11: Зупинення дії окремих положень колективного договору на період воєнного стану* дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Необхідно відмітити діяльність профспілок, роль яких не можна зменшити під час воєнного часу *(стаття 14 Діяльність профспілок)*:

1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів.

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України *(стаття 15)* здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Державний нагляд

У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

Навчання та інструктаж працівників з питань охорони праці є складовою частиною системи управління охороною праці. Розглянемо зміни щодо навчання з питань охорони праці під час воєнного стану в Україні.

Частина перша ст. 18 Закону «Про охорону праці» встановлює, що при прийнятті на роботу і в процесі роботи інструктаж (навчання) з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, поведінки при виникненні аварій проходять усі працівники.

Формами навчання з питань охорони праці є навчання, інструктажі та стажування. Види та порядок проведення інструктажів з охорони праці визначені Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці № 15 від 26.01.2005 р.

Навчання працівників з питань охорони праці під час воєнного стану

Законодавство з охорони праці дозволяє роботодавцю на власний розсуд визначати форму та механізм навчання з питань праці своїх працівників, а також встановлювати обсяг вивчення вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці. Відповідна підготовка може здійснюватися як власними силами, так і навчальним центром на договірних умовах. Перевірка знань після проведеної навчальними центрами підготовки з питань охорони праці продовжує здійснюватися, в тому числі дистанційно органом Держпраці та її територіальними органами.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов’язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Психологічний аспект безпеки праці

У процесі праці людина – це соціальна особистість. Вона є складовою частиною виробничого колективу. В цих умовах створення сприятливого соціального і морального клімату в колективі, **психологічна сумісність** усіх його членів – безумовний успіх поточних завдань охорони праці.

Серед несприятливих соціальних виробничих факторів наступні: неякісна організація роботи, понаднормова робота, погані відносини між членами колективу, соціальна ізольованість або необхідність тривалої роботи з відривом від сім'ї, зміна біоритмів, фізична та/або словесна образа та її ризик, насильство та його ризик тощо. С**поріднені́сть колективу** (рівень взаємозаміни в процесі праці, товариської взаємодопомоги, дисципліна праці) та характер стосунків у колективі грає значну роль у складовій культури безпеки – **кліматі безпеки на виробництві**.

Крім випадків стресів, які провокують фактори, пов'язані з виконанням професійних обов'язків як:

1) перевантаження;
2) невідповідність професійних обов'язків вимогам, які пред'являються;
3) відсутність інтересу до роботи (обстеження 2000 робітників – чоловіків 23-х професій показало, що ті, хто має більш цікаву роботу, проявляють менше неспокою і менш схильні фізичним нездужанням, ніж ті, що займаються нецікавою для них роботою);
5) невідповідність параметрів фізичних факторів нормам (наявність шуму, холоду і. т. п.);
6) неправильне співвідношення між повноваженнями і відповідальністю;
7) недостатні канали обміну інформацією в організації.

Причинами стресових станів також є ті, з якими нам потрібно вчитися справлятися: несприятливий морально-психологічний клімат у колективі, невирішені конфлікти, відсутність соціальної підтримки і т. п.

З метою профілактики стресів, важливо формувати позитивний соціально-психологічний клімат в колективі.

Найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є довіра членів колективу один до одного, доброзичлива і ділова критика, вільний вираз власної думки, відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права самостійно ухвалювати рішення, достатня інформативність членів колективу про його завдання і стан справ при їх виконанні, задоволеність приналежністю до колективу, прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з її членів.

ШЛЯХИ
СТВОРЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЗДОБУВАЧІВ ЗП(ПТ)О В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ:

- створення безпечних умов під час освітнього процесу і усунення ризику для здоров'я та життя його учасників;
- забезпечення сприятливих санітарно-гігієнічних умов;
- врахування змін законодавчої та нормативно-правової бази щодо реформування трудових відносин;
- проведення усіх форм навчання з питань охорони праці учасникам освітнього процесу;
- створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, який впливає на соціальне і психологічне благополуччя його членів, спонукає до високої їх відповідальності, формує клімат безпеки та культуру безпеки в цілому, що не тільки унеможливлює нещасні випадки, а і надає можливості професійного і особистого розвитку.