

природу спричиняє головну небезпеку для всього людства. Слід просто замислитися, а що відбудеться, якщо ця система в один момент дасть збій? Буде масова загроза людству. Ймовірність того, що вона буде підвладна виправленню дуже маленька.

Кожного дня, користуючись електроприладами, ми можемо наскільки перевантажити систему, що електрика може вимкнутися. Діяльність людини потенційно небезпечна, оскільки пов'язана з різними процесами, а останні – з використанням (вироблення, зберігання та перетворення) хімічної, електричної, та інших видів енергії. Небезпека проявляється у результаті неконтрольованого виходу енергії, накопиченої в устаткуванні та матеріалах, безпосередньо в людині та навколишньому середовищі.

Список використаних джерел

1. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141) в редакції від 01.01.2020 р. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>
2. Закон України «Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1809-14#Text>
3. Про створення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 вересня 1993 р. № 733. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-93-%D0%BF#Text>
4. Запорожець О. І. *Безпека життєдіяльності*. Режим доступу : http://pidruchniki.ws/1584072050807/-bzhd/bezpeka_zhittyediyalnosti_zaporozhets_oi_2.
5. Зоріна М. О. До проблеми визначення актуальності й особливостей формування культури безпеки життєдіяльності. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2010. № 8. С. 149–153.
6. Кравченко Л. В. *Психолого-педагогічна основа формування культури безпеки життєдіяльності студентів педагогічного ВНЗ*. Режим доступу : http://gnpu.edu.ua/files/VIDANNIY/Visnik_19/V19_20_25.pdf

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Хімінець Віталій Євгенійович

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

Анотація. Стаття присвячена особливостям організації охорони праці під час воєнного стану. Автор розглядає обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України, облік часу роботи та відпочинку, оптимальні умови праці, відпустки, розслідування нещасних випадків. Запропоновано заходи щодо зменшення ризику загрози життю та здоров'ю працівників разі небезпеки бойових дій, бомбардування чи артилерійських обстрілів.

Ключові слова: охорона праці, воєнний стан, особливості законодавства, відпустки, організація роботи, заходи безпеки.

Постановка проблеми. З початком повномасштабного вторгнення росії в Україну та впровадженням воєнного стану на всій території нашої держави постало питання організації охорони праці в нових умовах, оскільки зміни в законодавстві торкнулися всіх сфер життя.

Охорона праці є одним з найбільш важливих аспектів соціальної політики держави. Це система правових, технічних, економічних, санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці. Під час воєнного стану роботодавцям важливо усвідомити необхідність належного забезпечення безпеки праці та реалізації

практичних засобів захисту учасників трудового колективу від різних небезпек та загроз.

У Законі України «Про охорону праці» задекларовані основні принципи державної політики в галузі охорони праці, використання економічних методів управління охороною праці, проведення політики пільгового оподаткування, комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі національних програм з цих питань, досягнень у галузі науки і техніки та охорони навколишнього середовища тощо.

Комфортні й безпечні умови праці є одними з основних факторів, які впливають на продуктивність і безпеку праці, здоров'я працівників. Безперечно, питання охорони праці під час воєнного стану багатогранне, складне і досить важливе, адже за ним – життя і здоров'я людей, які своєю працею створюють для держави матеріальні блага. Тому безпечні умови праці на виробництві повинні стати пріоритетним напрямом як для власників підприємств, так і для найманих працівників.

Мета статті полягає у аналізі існуючого законодавства України для висвітлення актуальної інформації про організацію охорони праці у період воєнного стану.

Вклад основного матеріалу. Згідно з Законом України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України та не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом [2].

Законом встановлено особливості регулювання трудових відносин на період воєнного стану. Одна з таких особливостей – це становлення та обліку часу роботи та часу відпочинку:

- нормальна – до 60 годин на тиждень; скорочена – до 50 годин на тиждень;
- тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин;
- не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ч. 1 ст. 65 (граничні норми надурочних робіт), ч.ч. 3-5 ст. 67 (вихідні дні) та ст. 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП України [3].

Існує декілька способів, як організувати роботу працівників при запровадженні воєнного стану. Рекомендовано роботодавцеві обрати найбільш оптимальний, залежно від умов, що склалися:

1. перевести працівників на дистанційну роботу;
2. оголосити простій;
3. оформити відпустку.

В умовах воєнного стану на території України все більше компаній переводять своїх працівників на дистанційну (надомну) роботу з метою зменшення ризику для життя працівників. Згідно з частиною 11 статті 60-2 КЗпП, щоб дозволити працівникам працювати дистанційно, керівник видає наказ і ознайомлює з ним працівників засобами електронного зв'язку. При цьому укладати трудовий договір про дистанційну роботу в письмовій формі не обов'язково. Заздалегідь потрібно домовитися про комунікацію і взаємодію між сторонами. Треба визначити засоби електронного зв'язку, наприклад, електронну пошту, номери телефонів, мобільний додаток тощо; умови звітності працівника про виконану роботу; умови повідомлення працівником про ситуації, за яких неможливо виконувати належно дистанційну роботу; інші умови щодо комунікації і взаємодії сторін. Враховується, що в умовах воєнних дій можливі відключення електроенергії та мережі Інтернет. Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених законодавством (ст. 50 і 51 КЗпП) [3]. У період вільного часу для відпочинку (період відключення) працівник, який виконує дистанційну роботу, може переривати будь-який інформаційно телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем. Якщо є змога, можна запровадити гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (ст. 60, 60-1 КЗпП) [3].

Якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів, або організація роботи окремих працівників – роботодавцю необхідно оформлювати простій у відповідності до статей 34,

113 КЗпП [3]. При цьому відповідно до частини другої статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб. У разі простою працівників можна перевести за їхньою згодою з урахуванням спеціальності й кваліфікації на іншу роботу: на тому самому підприємстві, в установі, організації — на весь час простою; на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості — на строк до одного місяця. Якщо простій виник не з вини працівника, доцільно оформити: акт простою, у якому слід зафіксувати: обставини, внаслідок яких виник простій; дату виникнення простою тощо; наказ власника або уповноваженого ним органу, у якому вказати: перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій (якщо простій не поширюється на все підприємство); дату початку простою; дату закінчення простою (за можливості) або подію, із якою пов'язане закінчення простою. Якщо простій має цілодобовий (тижневий) характер, власник або уповноважений ним орган повинен обумовити в наказі необхідність присутності або відсутності працівника на роботі.

Якщо працівник не може вийти на роботу чи працювати дистанційно, можливе оформлення будь-якого виду відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР: оплачувану; щорічну; додаткову; соціальну; чорнобильську; учаснику бойових дій; без збереження заробітної плати, що надається: в обов'язковому порядку (ст. 25 Закону про відпустки); за угодою сторін (ст. 26 Закону про відпустки) [1].

У зв'язку з воєнним станом та проведенням бойових дій на території України потрібні зміни до чинного законодавства про охорону праці, зокрема, щодо розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися під час проведення бойових дій (зокрема, обстрілів). Чинне законодавство забороняє роботодавцям проведення робіт у зоні бойових дій та покладає відповідальність за недотримання цієї вимоги не на третіх осіб, дії яких призвели до обстрілів, а на роботодавця, який допустив проведення таких робіт, хоча роботодавець не має жодного стосунку до ведення бойових дій і вплинути на цю ситуацію не може. Справедливо, що працівники підприємства, які дістали травму на виробництві внаслідок бойових дій, повинні отримати відшкодування заподіяної їм шкоди, підставою для отримання якої є акт за формою Н-1. Поточна редакція не враховує особливостей проведення розслідувань у таких умовах. Зокрема, є труднощі у заповненні певних інформаційних даних, отримати які в умовах бойових дій проблематично. Окрім того, формально бойові дії не є виробничим чинником, їх наявність не належить до порушень нормативно-правових актів про охорону праці. Однозначно, соціальний захист працівників, що потерпіли від наслідків бойових дій на виробництві, або членів їхніх сімей, має бути оперативним. Такі нещасні випадки належить розслідувати за спрощеною процедурою. Це питання має бути вирішено негайно на державному рівні, зокрема, за допомогою внесення відповідних змін до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ № 337 від 17.04.2019 [6].

Під час воєнного стану на підприємствах, де виконують роботи підвищеної небезпеки, існує велика ймовірність виникнення аварійних ситуацій. Держпраці рекомендує проаналізувати небезпеки підприємства, розробити необхідні документи та план дій у разі аварійної ситуації.

Щоб забезпечити належні й безпечні умови праці на робочих місцях у соціальній сфері й торгівлі, в органах державної влади та місцевого самоврядування, які функціонують та надають соціальні послуги в умовах воєнних (бойових) дій, суб'єкти господарювання мають вживати таких заходів:

1. Вимкнути газове обладнання, електричні, нагрівальні та інші прилади, устаткування та обладнання, не задіяні у забезпеченні функціонування підприємства, охоронних та інших функцій.

Ця рекомендація стосується: керівників суб'єктів господарювання, установ, організацій державної форми власності, що на період дії воєнного стану дозволили працівникам виконувати посадові обов'язки за межами адміністративної будівлі;

роботодавців, що не здійснюють і не планують найближчим часом виконувати роботи у межах підприємства.

2. Вимкнути зовнішню та внутрішню реклами, вивіски, екрани, табло, монітори, підсвічування вікон та іншу ілюмінацію, що не використовуються у технологічному процесі виробництва, охорони та інших функцій у сфері безпеки.

3. Утримувати вільними евакуаційні шляхи й виходи з будівель, де перебувають і працюють люди. Інформувати персонал щодо дій у разі небезпек і загроз для життя та здоров'я.

4. Розробити: плани евакуації для працівників і відвідувачів до бомбосховищ у разі повітряної тривоги, бомбардування та артилерійських обстрілів; порядок дій персоналу перед початком і під час бойових дій з мінімальним рівнем загрози життю та здоров'ю працівників і відвідувачів.

5. Провести працівникам, які виконують роботу у межах адміністративної будівлі підприємства чи установи: позаплановий інструктаж; навчання з питань охорони праці, домедичної допомоги потерпілим і правил поведінки у разі аварії та/або оголошення повітряної тривоги.

6. Щоб запобігти травмуванню працівників на робочих місцях, закріпити рухомі елементи меблів, стелажів та інших предметів, що створюють ризик виникнення нещасних випадків під час бойових дій.

7. Доставляти кореспонденцію, майно, речі, товари тощо до місць призначення відповідно до розроблених безпечних маршрутів. Ознайомити з ними працівників.

8. Перед відновленням функціонування установ, організацій, закладів і суб'єктів господарювання, які розташовані у межах, де відбувались бойові дії, перевірити: відповідність вимогам безпеки електричного та газового обладнання, електромереж; відсутність на робочих місцях пошкоджень вікон, скляних дверей, стелажів, елементів меблів; наявність підозрілих предметів, що створюють або можуть створити загрозу працівникам [4].

Таким чином, неухильне виконання усіх вищезазначених заходів створить умови для належного виконання працівниками своїх трудових обов'язків, а у разі небезпеки бойових дій, бомбардування чи артилерійських обстрілів дозволить суттєво зменшити ризик загрози життю та здоров'ю працівників.

Список використаної літератури

1. Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Кодекс законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08#Text>
4. Науково-виробничий журнал «Охорона праці». 2022. №3 (333).
5. Редакція журналу «Охорона праці» «Трудові відносини в умовах воєнного стану» URL: <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/news/trudovi-vidnosini-v-umovah-voennogo-stanu>
6. Федоренко Микола. Розслідування нещасних випадків на виробництві в умовах воєнного стану URL: <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/news/rozsliduvanna-nesasnih-vipadkiv-na-virobnictvi-v-umovah-voennogo-stanu>