



МІНІСТРЕСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧОМУ МІСЦІ



*ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ КОНФЕРЕНЦІЇ
ДО ВСЕСВІТНЬОГО ДНЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ*

28 квітня 2023 року

м. Запоріжжя

**УДК 614.8
01**

*Всеукраїнська онлайн-конференція проводиться відповідно до плану роботи
Науково-методичного центру професійно-технічної освіти
у Запорізькій області*

Організаційний комітет конференції:

Паржницький О.В., директор Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області, кандидат педагогічних наук

Петерик С.М., заступник директора Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області

Логінова А.С., методист Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області

Збірник містить матеріали Всеукраїнської конференції до Всесвітнього дня охорони праці за такими основними напрямками: безпека на робочому місці; безпека на робочому місці під час воєнного стану; безпека та здоров'я на робочому місці; надомна робота в умовах воєнного стану: головні ознаки та відмінності від дистанційного режиму; мобінг, як не сприятливий соціальний фактор; кодекс безпечного освітнього середовища.

УДК 614.8

Розглянуто на засіданні науково-методичної ради Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Запорізькій області (протокол № 3 від 29.06.2023).

*Матеріали подано в авторській редакції, за достовірність фактів, цитат,
посилань на джерела, власних імен тощо відповідають автори публікації.*

ЗМІСТ

БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	4
<i>Гончар Наталія Михайлівна</i>	
БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ.....	7
<i>Ковальова Аліна Сергіївна</i>	
БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ.....	9
<i>Кушнір Алла Фотіївна</i>	
БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧОМУ МІСЦІ.....	13
<i>Логінова Алла Сергіївна</i>	
НАДОМНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ГОЛОВНІ ОЗНАКИ ТА ВІДМІННОСТІ ВІД ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ.....	15
<i>Орловська Людмила Олексіївна</i>	
МОБІНГ ЯК НЕСПРИЯТЛИВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ФАКТОР.....	20
<i>Рибачук Надія Олександрівна</i>	
КОДЕКС БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	23
<i>Томашук Антоніна Станіславівна</i>	

БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

*Гончар Наталія Михайлівна,
інженер з охорони праці
ДНЗ «Малинський професійний ліцей»*

Кодекс законів про працю України (стаття 153) гарантує створення безпечних і нешкідливих умов праці. Тому питання про безпеку на робочому місці для учасників освітнього процесу завжди було важливим [1].

Проте війна внесла свої корективи. Праця під час дії воєнного стану пов'язана з великою кількістю нових небезпечних ризиків. Незважаючи на небезпеку у надважких умовах, керівництво та педагогічні працівники несуть відповідальність за освітнім процесом.

Державна служба якості освіти звертає увагу керівників закладів освіти на забезпечення безпечних місць, приміщень, а саме: на облаштування укриття або сховища у закладі освіти, запасні виходи, шляхи евакуації. Важливо не тільки безпечно облаштувати укриття, а й забезпечити сховище необхідним майном, інвентарем, засобами та матеріалами. Державна служба України з надзвичайних ситуацій надає «Рекомендації щодо організації укриття в об'єктах фонду захисних споруд цивільного захисту персоналу та дітей (учнів, студентів) закладів освіти» [2], [3].

Керівнику закладу освіти необхідно:

- підготувати шляхи евакуації із закладу освіти;
- скласти схему оповіщення працівників закладу освіти при загрозі або виникненні надзвичайної ситуації;
- розробити порядок дій працівників та здобувачів освіти закладу під час небезпеки та сигналів повітряної тривоги;
- проводити тренування з учасниками освітнього процесу щодо алгоритму дій під час сигналу тривоги, порядку евакуації;

- розробити та ознайомити з правилами поведінки у сховищі, дотримання санітарних норм;

- навчити користуватися засобами індивідуального захисту, виготовлення найпростіших засобів захисту для органів дихання;

- проводити додаткові інструктажі з охорони праці та безпеки життєдіяльності під час воєнного стану;

- інформувати здобувачів освіти та працівників закладу освіти, щодо мінної безпеки та вибухових пристроїв, дій у випадку вибуху;

- навчити правилам безпеки при погрозі здійснення терористичного акту;

- розробити правила безпеки щодо висвітлення інформації про роботу закладу освіти та учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану на сайті закладу та в соціальних мережах;

- з педагогічними працівниками проводити навчання з надання першої домедичної допомоги.

Навчання та заходи рекомендується проводити із залученням працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, працівників медичної установи та інших фахівців.

Класним керівникам необхідно проводити бесіди з батьками, опікунами, щодо дій у випадку сигналу тривоги, навчати правилам поведінки під час воєнного часу, про тривожну валізу, яка повинна бути в дитини та її вміст.

Досвід та практика останніх років показали, що заклади освіти (за потребою) готові швидко переходити на онлайн-навчання. Враховуючи зміну форми навчання, варто проводити додатковий інструктаж з охорони праці при роботі на персональному комп'ютері. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням ноутбуку, телефону, шляхом відеозв'язку тощо.

Необхідно залучати психологів, які в свою чергу:

- проводять тренінги, щодо психологічної підтримки працівників;

- надають практичні методичні поради педагогічним працівникам, щодо роботи зі здобувачами освіти в умовах стресу, особливо в період дистанційного

навчання;

- надають рекомендації, як тримати емоції під контролем та зберігати спокій під час небезпеки та сигналів тривоги.

Висновок: Умови праці на робочому місці повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.

Час диктує про дотримання вимог законодавства з питань охорони праці в умовах дії воєнного стану та навчання працівників діям у надзвичайних ситуаціях для збереження життя і здоров'я під час виконання своїх трудових обов'язків.

Наше завдання в період воєнного стану докласти максимум зусиль, щоб здобувачі освіти продовжували навчання і отримали освіту та фахову професію в закладі освіти на території України.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII; станом на 13.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.03.2023).

2. Безпечне освітнє середовище в умовах воєнного стану: на що звернути увагу директору школи. URL: <https://sqe.gov.ua/bezpechne-osvitnie-seredovishhe-v-umovakh/> (дата звернення: 11.03.2023).

БЕЗПЕКА ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

*Ковальова Аліна Сергіївна,
майстер виробничого навчання
Івано-Франківського
професійного політехнічного ліцею*

Під час воєнного стану в Україні охорона праці регулюється Законом України «Про правовий режим воєнного стану», а також законами та нормативними актами з питань охорони праці.

Відповідно до ЗУ «Про правовий режим воєнного стану», у разі введення воєнного стану можуть бути встановлені особливі умови праці та режим роботи. Наприклад, можуть бути встановлені обмеження щодо часу роботи, заборонено проведення робіт певних видів, змінено графік роботи та інші обмеження, які необхідні для забезпечення національної безпеки та захисту життя та здоров'я людей.

Однак, незалежно від введення воєнного стану, законодавство з питань охорони праці залишається незмінним. Всі підприємства та організації зобов'язані дотримуватись вимог з питань охорони праці, встановлених законодавством, навіть у воєнний період.

Також, у разі введення воєнного стану можуть бути встановлені додаткові заходи з охорони праці. Наприклад, заборонено проведення будівельних робіт під час обстрілів, встановлено обов'язкове використання індивідуальних засобів захисту тощо.

Отже, під час воєнного стану в Україні застосовуються особливі умови праці та режим роботи, але всі підприємства та організації зобов'язані дотримуватись вимог з питань охорони праці, встановлених законодавством. Також можуть бути встановлені додаткові заходи з охорони праці, які забезпечують безпеку працівників. Роботодавці повинні надавати своїм

працівникам необхідні інструктажі та заходи з охорони праці під час воєнного стану, а також забезпечувати необхідними індивідуальними засобами захисту.

Працівники повинні дотримуватись всіх вимог з охорони праці, навіть у воєнний період, та використовувати необхідні засоби захисту. Вони повинні також бути готові до виконання додаткових заходів з охорони праці, які можуть бути встановлені під час воєнного стану. Невиконання вимог з охорони праці під час воєнного стану може стати причиною серйозних негативних наслідків, таких як травми, хвороби, аварії, які можуть загрожувати життю та здоров'ю людей. Тому важливо не тільки дотримуватись вимог з охорони праці, але й підвищувати свій рівень уваги та обережності під час виконання роботи.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР; станом на 01.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 24.03.2023).

2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 13.12.2022 № 2849-IX; станом на 13.12.2022. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/t150389?an=284> (дата звернення: 24.03.2023).

3. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII 13.12.2022 № 2849-IX; станом на 13.12.2022. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T269400?an=752330> (дата звернення: 25.03.2023).

БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

*Кушнір Алла Фотіївна,
інженер з охорони праці
ДНЗ «Криворізький центр
професійної освіти металургії
та машинобудування»*

В Україні з 24 лютого 2022 року триває воєнний стан. Під час воєнного стану питання здоров'я та безпеки людей, що працюють на виробництві, мають бути під пильною увагою. Ми розуміємо, що праця в таких умовах пов'язана з великою кількістю нових, зокрема, смертельно небезпечних ризиків.

Відповідно до діючого законодавства України, до обов'язків роботодавця входить створення безпечних умов праці для працівників, зокрема: проведення атестації робочих місць, виявлення усіх небезпечних факторів, які впливають на здоров'я людини під час трудової діяльності, проведення відповідних інструктажів з питань охорони праці тощо.

Водночас, в умовах воєнного стану роботодавцям подекуди самим доводиться приймати рішення щодо вжиття заходів для захисту своїх працівників. Насамперед, керівники мають дбати про те, як організувати роботу так, щоб у працівників була можливість швидко перейти у безпечне місце (бомбосховище), отримати медичну допомогу або швидко повернутися додому. Потрібно дотримуватись вимог законодавства з питань охорони праці в умовах дії воєнного стану та навчання працівників діям у надзвичайних ситуаціях для збереження життя і здоров'я під час виконання трудових обов'язків. Під час військових дій ігнорування елементарними правилами безпеки на робочих місцях може призвести до невиправданих жертв та травмувань, тому слід не нехтувати правилами поведінки у надзвичайних ситуаціях. На кожному підприємстві розробляються інструкції про порядок дій працівників під час повітряної тривоги та в надзвичайних ситуаціях.

Через місяць після початку повномасштабного вторгнення росії набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX, який вносить окремі корективи до процесу організації відносин, що виникають між працівником та роботодавцем у період воєнного стану. Може поставати питання перенесення строків проведення інструктажів із охорони праці при простоях, відпустках працівників, які тимчасово не працюють. Поширення отримали дистанційна форма роботи, робота віддалено.

У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до одного року) за їхньою згодою - на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Працівники повинні розуміти, що роботодавці отримали право:

- встановлювати за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень;
- визначати час початку і закінчення щоденної робочої зміни;
- скоротити тривалість щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин.

Також нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень; для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу - у воєнний час не може перевищувати 50 годин на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці - не більш як 36 годин на тиждень.

Кожен працівник має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Одним із чинників безпеки на роботі є атестація робочих місць за умовами праці, а також проведення медичних оглядів. Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та

компенсації за роботу у несприятливих умовах. За результатами атестації визначаються заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці.

Через постійні відключення електроенергії, одним із найпопулярніших обладнань стали генераторні установки для забезпеченням електроживленням споживачів. У Міністерстві охорони здоров'я та ДСНС нагадують про правила експлуатації, розміщення генераторів, а також зберігання паливно-мастильних матеріалів. Перед початком експлуатації генераторних установок потрібно звернутись до територіальних органів Держпраці з метою отримання Дозволу або реєстрації Декларації.

З метою створення безпечних і безаварійних умов праці, мінімізації ризиків виникнення нещасних випадків на виробництві в умовах воєнного стану в Україні ГУ Держпраці пропонує роботодавцям заборонити експлуатацію та виконання робіт підвищеної небезпеки в регіонах, розташованих безпосередньо в зонах ведення воєнних (бойових) дій і на незначній відстані від них; перед проведенням робіт підвищеної небезпеки роботодавцям, спільно із представниками структурних підрозділів МВС, ДСНС, потрібно організувати перевірку території підприємства та прилеглих ділянок на предмет наявності снарядів, вибухових пристроїв та інших підозрілих предметів і матеріалів, що створюють або можуть створити загрозу працівникам підприємства (особливо в зонах, прилеглих до ведення воєнних (бойових) дій). Перед проведенням робіт потрібно організувати позапланові інструктажі з питань охорони праці працівників щодо дій посадових осіб в разі початку воєнних (бойових) дій (артилерійські обстріли, бомбардування тощо). Розробити плани евакуації персоналу перед початком та під час воєнних (бойових) дій і плани ліквідації аварійних ситуацій із мінімальним рівнем загрози життю та здоров'ю працівників. Організувати проведення робіт підвищеної небезпеки винятково в денний час, а в разі виконання робіт зі штучним освітленням - із забезпеченням світломаскування. З метою мінімізації часу перебування працівників на відкритому просторі, особливо в зонах, прилеглих до ведення воєнних (бойових) дій, заборонити виконання складних та/або довготривалих робіт.

Кабмін вніс зміни до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві. Про це йдеться у Постанові КМУ від 20 січня 2023 р. № 59. Порядок доповнили розділом «Процедура розслідування нещасних випадків у період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях»

Отже, війна та воєнний стан неминуче позначилися як на нашому повсякденні, так і на законодавстві.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX; станом на 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#T> (дата звернення: 29.03.2023).

2. Про внесення змін до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.2023р. № 59/ Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennia-zmin-do-poriadku-rozsliduvannia-ta-obliku-neshchasnykh-vypadkiv-profesiinykh-t200123> (дата звернення: 29.03.2023).

3. Охорона праці і пожежна безпека: сайт. URL: <https://oppb.com.ua/articles/prava-pracivnykiv-pid-chas-voyennogo-stanu> (дата звернення: 29.03.2023).

4. Кадровий експерт «KadrEx»: сайт. URL: <http://surl.li/gqscd> (дата звернення: 29.03.2023).

БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

*Логінова Алла Сергіївна,
методист
Науково-методичного центру
професійно-технічної освіти
у Запорізькій області*

Міжнародною організацією праці 28 квітня визначено як Всесвітній день охорони праці, зроблено це з метою привернути увагу до безпеки праці і те, яким чином та за допомогою яких заходів можна уникнути травматизму на робочому місці.

Що таке безпека на роботі? Є основні критерії:

- проведення навчання за НПАОП та інструктажів;
- використання ЗІЗ;
- медичне обстеження працівників;
- чисте, придатне для роботи приміщення: освітлення та вентиляція, температурний режим;
- захист від потенційно шкідливих речовин;
- виконання працівниками правил та норм, інструкцій з охорони праці.

Але часто працівники нехтують цими правилами, які написані кров'ю.

Основні причини виробничого травматизму:

- відсутність інструкцій з ОП;
- робота на несправному обладнанні;
- відсутність або не використання ЗІЗ;
- надмірні фізичні або розумові навантаження;
- відсутність профвідбору.

І це тільки основні, але причин виникнення травматизму на робочому місці який приводить до інвалідності або смерті набагато більше.

Як уникнути тяжких наслідків та попередити травматизм.

1. проведення навчання з ОП та інструктажів;
2. власна відповідальність працівників
3. створення необхідних умов праці відповідно до вимог НПАОП
4. контроль з боку адміністрації за виконанням виробничої дисципліни та правил безпеки
5. проведення тренінгів, семінарів, практичних занять з формування культури безпеки у працівників.

Отже знання – це сила, а знання охорони праці – це збереження життя та здоров'я людини.

Список використаних джерел:

1. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII 13.12.2022 № 2849-IX; станом на 13.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>. (дата звернення: 01.04.2023).
2. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII; станом на 13.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.04.2023).

НАДОМНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ГОЛОВНІ ОЗНАКИ ТА ВІДМІННОСТІ ВІД ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ

*Орловська Людмила Олексіївна,
викладач*

*Педагогічного фахового коледжу
комунального закладу вищої освіти*

«Хортицька Національна навчально-реабілітаційна академія»

Запорізької обласної ради

У період дії воєнного стану в Україні особливо гостро постало питання організації робочої діяльності працівників. **Надомна та дистанційна робота почали користуватись попитом ще з часів епідемії коронавірусу, їх було запроваджено в Україні з 27 лютого 2021 року відповідно до Закону № 1213-ІХ. Зараз, коли значна кількість українців через війну покинули свої домівки, такі форми організації праці впроваджені в багатьох підприємствах та організаціях.**

У випадку, якщо робота працівника дозволяє виконувати її поза місцем роботи та працівник має реальну можливість виконувати її, він може звернутися до роботодавця із заявою (в т.ч. шляхом надіслання на електронну пошту або засобами електронних месенджерів) про його переведення на дистанційну або надомну роботу, яка не передбачає обов'язкової присутності на місці.

Дуже часто поняття «надомна» та «дистанційна» робота плутають або сприймають як одне. Проте, це принципово різні форми організації праці.

Перш за все, різниця між цими двома видами роботи полягає в тому, що при надомній роботі, на відміну від дистанційної, робоче місце працівника є фіксованим і не може бути змінено ним самостійно без погодження з роботодавцем, в свою чергу, **дистанційні ж працівники працюють у будь-**

якому місці за власним вибором і мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Визначення поняття «**надомна робота**» надано статтею 60-1 Кодексу законів про працю України, якою встановлено, що це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

Тимчасове переведення працівника на надомну форму роботи оформлюється шляхом укладення договору про надомну роботу за типовою формою, затвердженою відповідним наказом Мінекономіки № 913-21 від 5 травня 2021 року.

Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має **право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб**, визначений трудовим договором про надомну роботу.

У випадку дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Особливістю дистанційної роботи є те, що за погодженням між працівником і роботодавцем виконання роботи може здійснюватися, в тому числі, і робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених КЗпП України (60 годин під час воєнного стану). Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на

власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. Загальна тривалість робочого часу на тиждень, як і при надомній роботі не може перевищувати 60 годин.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник, у разі використання своїх інструментів, має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 КЗпП України. Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються роботодавцем за погодженням з працівником.

Забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. У разі відсутності у трудовому договорі зазначених положень таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

При надомній роботі роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання та забезпечує достовірний облік виконаної роботи. Порядок і строки подання працівниками звітів про виконану роботу на дистанційній роботі визначаються трудовим договором.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам. Для дистанційної роботи таких обмежень немає.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

У час збройної агресії запровадження надомної роботи набуло ще більшої значущості, щоб і підтримувати економіку країни, і допомогти роботодавцям та працівникам організувати процес праці.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII; станом на 13.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.03.2023).

2. Конвенція про надомну працю: Міжнародна організація праці від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_327 (дата звернення: 11.04.2023).

3. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 06.02.2023 № 58/2023/ Президент України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 23.03.2023).

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX; станом на 04.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 02.04.2023).

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX; станом на 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 14.04.2023).

б. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21/ Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 30.03.2023).

МОБІНГ ЯК НЕСПРИЯТЛИВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ФАКТОР

*Рибачук Надія Олександрівна,
інженер з охорони праці
Кам'янського професійного ліцею*

*«Мобінг, як торнадо, що відірвався від весняного дощу, — палкий,
колективний напад, який виростає зі звичайного конфлікту».*

Кеннет Уестус, канадський соціолог

7 грудня 2022 року Президент підписав Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці» від 16.11.2022 №2759-IX.

10 грудня Закон було опубліковано в газеті «Голос України», а отже, він набув чинності 11 грудня.

Ним, зокрема, визначено, що мобінг (цькування) - це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (не запрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

З 1 грудня 2022 року Верховна Рада України ухвалила в цілому законопроект № 5749 «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці». Ним передбачається встановлення адміністративної відповідальності за вчинення мобінгу.

Однак слід зазначити, що ніхто не є зобов'язаним в однаковій мірі добре відноситися до усіх без винятку колег і з перших хвилин починати любити будь-

якого нового колегу. Неможливо також відчувати симпатію до колеги, що регулярно зриває графік задачі робіт, підводить весь колектив, є неохайним, безладним, скиглієм, причепюю і дрібний інтриганом. Цілком нормальною є ситуація, коли прихід нової людини супроводжується періодом «притирання», під час якого до нього придивляються і випробують у різних ситуаціях. У нормальному здоровому колективі і «притирання», і навіть можливе відторгнення проходить саме по собі, поміж справами, як низка дрібних робочих конфліктів. Зовсім інакше це відбувається в колективі, де спостерігаються не зовсім здорові процеси. В даному випадку мобінг є: основним способом кар'єрного росту; можливістю вислужитися перед начальством та єдиною умовою утриматись на робочому місці.

Колективний психологічний терор – не рядова подія, а огидне явище, наявність якого свідчить про те, що керівництво не справляється зі своїми обов'язками.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.2022 № 2759-IX; станом на 16.11.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-IX#Text> (дата звернення 03.03.2023).

2. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенню прав у сфері праці: проект Закону України від 12.07.2021 № 5749. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text> (дата звернення 14.03.2023).

3. Кадровий експерт: сайт.URL: <https://profpressa.com/news/z-11-grudnia-diie-zakon-shchodo-protidiyi-mobingu>(дата звернення: 23.03.2023).

КОДЕКС БЕЗПЕЧНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Томашук Антоніна Станіславівна,

викладач

Шепетівського професійного ліцею

Суспільство очікує від закладу освіти не лише статусу освітнього ресурсу, а й простору розвитку та співпраці як усередині, так і з зовнішнім світом. Сучасне освітнє середовище створює неповторне індивідуалізоване та персоналізоване враження, де у кожного є можливість відшукати себе. Аби дійти розуміння безпечного освітнього середовища, слід означити, що є освітнім середовищем загалом.

Середовище освітнього закладу — це місце, де зустрічаються і взаємодіють не лише учні, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, а й батьки, гості закладу освіти, відбуваються не лише уроки, цікаві зустрічі, свята та концерти, але й лекції, семінари, тренінги тощо, діють відкриті лабораторії та майстерні.

Вітчизняні та закордонні науковці й практики трактують освітнє середовище, як: частину життєвого, соціального середовища людини, що є сукупністю всіх освітніх чинників, які безпосередньо чи опосередковано впливають на особистість в освітньому процесі.

За сучасних швидкозмінних умов освітнє середовище навчального закладу не існує ізольовано від зовнішніх та внутрішніх впливів, що можуть спричиняти як позитивний результат, так і нести деструктивні загрози, небезпеки й ризики. Для протидії таким чинникам необхідно, щоб освітнє середовище закладу було захищеним, безпечним.

Безпечне освітнє середовище Шепетівського професійного ліцею забезпечує: наявність безпечних умов навчання та праці, комфортну міжособистісну взаємодію, сприяючи емоційному благополуччю всіх учасників освітнього процесу, відсутність будь-яких проявів насильства та наявність

достатніх ресурсів для їх запобігання дотримання прав і норм фізичної, психологічної, інформаційної та соціальної безпеки кожного учасника освітнього процесу.

Ознаки безпечного освітнього середовища:

1. Якість міжособистісних взаємин, які визначають: позитивні чинники: довіра, доброзичливість, схвалення, толерантність; негативні чинники: агресивність, конфліктність, ворожість, маніпулятивність, відчувають страх перед закладом освіти.

2. Захищеність в освітньому середовищі — оцінка відсутності насильства у всіх його видах, формах для всіх учасників освітнього простору.

3. Щоб унеможливити насильство та створити безпечне освітнє середовище, кожен учасник освітнього процесу повинен мати уявлення не тільки про те, що вважають насильством, але як мінімізувати ризики та небезпеки і створити умови для внутрішньої безпеки та безпеки референтного довкілля. Це можливо лише завдяки спільній цілеспрямованій діяльності педагогів, учнів і батьків.

Кодекс безпечного освітнього середовища Шепетівського професійного ліцею включає:

- принцип домінування життя людини, як головної цінності, що визначає модель мінімальної безпеки, максимально усуває ризики, що загрожують життю як учням, так і дорослим;

- принцип комплексності оцінки небезпек, що задає методику оцінки різних педагогічних ризиків на основі комплексного, системно-синергетичного підходів;

- принцип міні-макса, що визначає досягнення максимального ефекту безпеки при наявності мінімуму ресурсного забезпечення;

- принцип максимальної ефективності управління системою заходів і створених педагогічних умов, спрямованих на забезпечення максимальної безпеки освітнього середовища і закладу, як соціального інституту в цілому.

Для підвищення безпеки освітнього середовища Шепетівського професійного ліцею:

1. Створюється доброзичливий, з місією турботи, мікроклімат в педагогічно-учнівському колективі закладу, застосовуючи педагогіку серця. Як це робити, підкажуть самі діти, батьки, колеги, яких люблять учні.

2. Вивчаються й творчо застосовуються методи позитивної психології в навчанні та вихованні, проводяться засідання методичних комісій та педагогічних рад, присвячені цим методам.

3. Залучаються до активності, всі без виключення, учасники освітнього простору в проектну діяльність, метою якої є покращення світу.

4. Організуються семінари з вивчення та створення педагогами оптимальних моделей творчого освітнього середовища з пріоритетом турботи для безпеки та процвітання.

Нам вкрай потрібно бути стратегами, щоб спільно приймати виклики, справлятися з ними, спираючись на наші унікальні середовищні ресурси. У процесі труднощів, що долаються, поповнюються наші енергетичні запаси, покращується наша самоідентичність. Творче освітнє середовище сприяє вільному розвитку та особистісній активності усіх його учасників. Воно є збагаченим ідеями, ресурсним й відкритим - з одного боку; структурованим і організованим навколо благодійної місії та відповідних цілей – з іншого. Тут все прозоро й доброзичливо. Замість контролю, обмежень, покарань – допомога та сприяння успіху.

Насправді в усіх нас – духовна природа бути творцями та турбуватись про світ і один про одного. Щоб ця природа проявилась, потрібна безпека, а не безпечність; турбота, а не стурбованість.

Турбота творців завжди співчутлива і діяльнісна, в той час як стурбованість споживачів чи пасивних виконавців - у невдоволенні, неконструктивній напрузі та звинуваченнях. Безпека в творчому освітньому середовищі являє собою умову та здатність:

- 1) збереження саморегулятивних механізмів психіки людини;

2) підтримки та розвитку творчої взаємодії людини із середовищем, що передбачає рольову гнучкість та об'єднання в цілісне динамічне утворення «ми»;

3) здатність та бажання людини відчувати й проявляти турботу на основі запитаного та надаваного зворотного зв'язку.

Отже, є всі підстави зробити висновок, що розбудова безпечного освітнього середовища закладу освіти – це багатокомпонентний структурований комплекс дій, які нерозривно пов'язані один з одним. Наголошуємо: безпечне освітнє середовище є основою якісної освіти. В умовах реформування освіти необхідним є створення безпечного освітнього середовища для забезпечення прав дітей на освіту та надання їм якісних освітніх послуг.

Список використаних джерел:

1. Водолазська Т.В. Модель доброзичливого до дітей освітнього середовища: постметодика. 2012. № 5. С. 13-17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Postmetodyka_2012_5_5 (дата звернення: 06.04.2023).

2. Кириленко Н.М. Проблеми інформаційної безпеки освітнього середовища вищого навчального закладу: третя міжнар. наук.-практ. конф.: [в 2 ч.]. Ч.1./ Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України та ін.; за ред. М.М. Козяра, Н.Г. Ничкало. Львів: ЛДУ БЖД, 2012. С. 149–151.

3. Кравченко Г. Ю. Управління розвитком людського потенціалу педагогічного колективу освітнього закладу на основі адаптивного управління розвитком» /Г. Кравченко, Я. Чернігівська/ «Імідж педагога: електронний фаховий журнал, № 7 (176) / 2017. — Полтава: ОІППО, 2017. — С. 1

4. Нова українська школа: порадник для вчителя / за ред. Н.М. Бібік. Київ: Плеяди, 2017. С. 50–69.