

<https://cyberleninka.ru/article/n/programma-google-classroom-kak-instrument-formirovaniya-avtonomnosti-studenta-v-protssesse-lichnostno-deyatelnostnogo-obucheniya/viewer>

4. Кружилко О. Є., Полукаров О. І., Ткалич І. М., Дистанційне навчання у сфері охорони праці. *Енергозбереження та промислова безпека: виклики та перспективи*: наук. техн. сб. : матеріали III Міжнародної наук.-пр. конф. Київ (2-3 червня 2020 р.). Київ : «Основа», 2020. С. 265–271.

СПЕЦИФІКА ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Полукаров Юрій Олексійович, Мітюк Людмила Олексіївна, Качинська Наталія Федорівна, Лановенко Андрій Віталійович

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Анотація. У статті проаналізовано основні аспекти організації трудових відносин на період воєнного часу. Висвітлено основні проблеми, з якими доводиться стикатися громадянам України в умовах сьогодення. Окрему увагу приділено питанням простою, звільненню та тривалості робочого дня.

Ключові слова: воєнний стан; працівник; роботодавець; простій; звільнення.

24 лютого – не просто дата. Це та чорна ніч, починаючи з якої, мільйони українців були змушені рятувати своє життя та життя рідних людей. Через агресію РФ з 24 лютого 2022 року в Україні було оголошено воєнний стан.

Чимало підприємств вже наприкінці лютого втратили інформацію щодо багатьох працівників, що зумовило необхідність істотно корегувати організацію трудових взаємовідносин. Саме тому 24 березня 2022 року було ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (у подальшому – Закон № 2136-IX) [1], який містить низку коректив щодо механізму налагодження відносин між працівником та роботодавцем на період військових дій. Висвітливо низку ключових запитань і проблем, з якими стикаються працівники і роботодавці в умовах сьогодення.

Чи можливе звільнення без заяви працівника?

Частина працівників виїхала за кордон. Офіційної інформації щодо їх працевлаштування немає. В свою чергу, є чимало працівників за кордоном, які вже повідомили, що наразі забезпечені роботою [2].

Є значний прошарок працівників, які виїхали за кордон, вони наразі є непрацевлаштованими, але спроможні виконувати трудові обов'язки у віддаленому доступі. Проте, звісно, є чимало наших співвітчизників, які також перебувають за межами України і не можуть з тієї чи іншої причини працювати віддалено. Окрім цього, є категорія осіб, які перебувають в Україні та мають змогу працювати у віддаленому режимі.

Постає цілком закономірне запитання – як бути власникам підприємств у кожній з цих ситуацій? Чи є юридичні підстави звільнити певну категорію працівників з вищенаведеного переліку? Це дозволило б знизити витрати та, відповідно, податкове навантаження, яке наразі є занадто важким тягарем для багатьох власників підприємств і організацій.

Напередодні набуття чинності Закону № 2136-IX представники Державної служби України з питань праці (у подальшому – Держпраці) надали роз'яснення, що у ситуації, коли працівник був змушений змінити місце проживання через бойові дії та, відповідно, залишив робоче місце, немає підстав для офіційного звільнення працівника з роботи через прогул. Це цілком закономірно, бо такий вчинок є поважною причиною, зумовленим бажанням зберегти життя. Однак, з юридичної точки зору, збереження за таким працівником середнього заробітку не передбачено. Більш того, роботодавець може зробити позначку

«неявка» в таблиці обліку робочого часу.

Тим не менше, зазначається, що звільнення працівника без його особистої заяви (заява на звільнення) на підставі невиходу на роботу через бойові дії, забороняється.

Після набуття чинності Закону № 2136-IX працівники регіонів з бойовими діями, де територіально базується підприємство, у зв'язку з загрозою для життя і здоров'я, отримали право розірвати трудовий договір за власним бажанням, без необхідності двотижневого строку попередження. Виключення становить примусове залучення до суспільно-важливих робіт в період воєнного часу, та випадків, коли працівник виконує роботи на об'єктах критичної інфраструктури).

На жаль, поки що, не зрозуміло, що робити, якщо заява на звільнення так й не надійшла, а зв'язку із працівником немає. Конкретної інформації з цього приводу Закон № 2136-IX не подає. Доки контролюючі органи не нададуть роз'яснення з даного запитання, варто орієнтуватися на поради Держпраці, враховуючи вищевикладені аспекти чинного законодавства.

Проте, слід зазначити, що Закон № 2136-IX надає можливість не враховувати у період дії воєнного стану окремі положення ст. 40, 43 Кодексу законів про працю України (у подальшому – КЗпП), а саме – звільняти працівника з ініціативи роботодавця [3]:

– у випадку його тимчасової непрацездатності, а також під час відпустки працівника. Виключення становить період відпустки, пов'язаний з вагітністю та пологами, а також відпустки, призначеної для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки);

– без узгодження з профспілкою (за виключенням звільнення працівників підприємств або організацій, що обиралися до представництва профспілкових органів.

Призупинення трудового договору

Також Законом № 2136-IX запроваджено термін «призупинення дії трудового договору», під яким слід розуміти факт призупинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і, відповідно, тимчасове призупинення працівником виконання своїх трудових обов'язків, згідно трудового договору. Водночас, слід розуміти, що призупинення дії трудового договору не означає повне припинення трудових відносин.

Підставою до призупинення дії трудового договору може бути військова агресія проти України, що пов'язано з неможливістю надання та, відповідно, виконання роботи. При цьому, обидві сторони у будь-який спосіб повинні повідомити один одного, а відшкодування будь-яких гарантійних обов'язків та компенсацій працівникам на період призупинення дії трудового договору у повному обсязі здійснюється державою, яка виступила у ролі агресора.

Відпустка за власний рахунок – примусова процедура?

Існує ще один можливий варіант для обох сторін в умовах воєнного часу.

Згідно Закону № 2136-IX роботодавці протягом воєнного стану мають право надавати за проханням працівника відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм ч. 1 ст. 26 Закону «Про відпустки». Дана стаття передбачає, що відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами може бути надано на строк, оговорений угодою між працівником та власником підприємства, однак не більше ніж 15 календарних днів на рік [4].

Хочемо зазначити, що працівник з ініціативи роботодавця не може бути відправлений у відпустку без збереження заробітної плати! Працівник повинен подати заяву з подібним проханням, а вже роботодавець – прийняти відповідне рішення, відштовхуючись від поданої заяви.

Права роботодавців під час воєнного стану

Слід розуміти, що чимало підприємств продовжує працювати, не зважаючи на введення воєнного стану. В таких умовах вкрай важко продовжувати зберігати робочі місця для працівників, вчасно виконувати зобов'язання щодо виплат їм заробітної плати та ще й

сплачувати податки у повному обсязі. Згідно Закону № 2136-IX, роботодавці отримали право на період дії воєнного стану не спиратися на норми:

- відносно зниження тривалості робочого часу напередодні святкових, неробочих і вихідних днів [3];

- щодо зниження на одну годину тривалості робочої зміни в нічний час [3].

Окрім цього, на період дії воєнного стану передбачено дозвіл на:

- застосування жіночої праці (за винятком вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до одного року), за умови їхньої особистої згоди на важких роботах, роботах у шкідливих або небезпечних умовах праці, а також на підземних роботах;

- залучення (за умови їхньої згоди) працівників, які виховують дітей (за виключенням випадків, що висвітлені у ст. 8 Закону № 2136-IX) до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, а також направлення у відрядження.

Чи має право роботодавець збільшити норму робочого часу?

Спираючись на аспекти Закону № 2136-IX можна зробити висновок, що роботодавцям було дозволено [5]:

- згідно спільного рішення військового командування та військових адміністрацій, запроваджувати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень.

Для порівняння: за умов мирного часу, ст. 52 КЗпП передбачено, що п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень запроваджується роботодавцем за попереднім узгодженням з місцевою радою, враховуючи особливість роботи та поглядів трудового колективу;

- встановлювати час початку і завершення робочої зміни.

Якщо у мирний період, згідно вимог ст. 50 КЗпП, нормальна тривалість робочого часу не повинна виходити за межі 40 годин на тиждень, то у відповідності до Закону № 2136-IX, у воєнний час нормативна тривалість робочого часу не повинна бути більшою за 60 годин протягом тижня.

- зменшити тривалість безперервного щотижневого відпочинку з 42 до 24 годин.

Зауважимо, що для працівників, яким, згідно законодавства передбачено скорочену тривалість робочого часу, у воєнний час така тривалість не повинна виходити за межі 50 годин на тиждень.

Для порівняння: у відповідності до ст. 51 КЗпП нормальну тривалість робочого часу, для яких передбачено скорочену тривалість робочого часу, не повинна перевищувати:

- 1) для працівників вікової категорії від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; для осіб віком від 15 до 16 років (зокрема учнів, які виконують трудові обов'язки на період канікул) – 24 години на тиждень.

- 2) для працівників, які залучені до робіт у шкідливих умовах – не більш ніж 36 годин на тиждень.

Висновок. На жаль, наразі наша країна переживає складні, важкі і трагічні часи. Мета всього народу – зберегти свою незалежність, цілісність і свободу. Всі об'єдналися заради перемоги над окупантами. Тому як роботодавці, так й працівники повинні розуміти, що в умовах воєнного часу необхідно ще більше працювати, якісно виконувати свої функціональні обов'язки та нести відповідальність за кожен прожитий день, який наближає нас до перемоги.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu.
3. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (остання редакція – від 02.04.2022).
4. Про відпустки: закон України від 15.11.1996 № 504/96. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (остання редакція – від 02.04.2022).

5. Трудові відносини в умовах воєнного стану: що необхідно знати працівникам та роботодавцям. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/210624_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-neobkhdno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam.

ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ МЕШКАНЦІВ СІЛЬСЬКОЇ МІСЦЕВОСТІ В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ

Приходько Оксана Михайлівна

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

***Анотація.** У статті розглянуто питання цивільного захисту населення, зокрема сільського, в умовах війни. Проаналізовано складові частини комплексу заходів щодо захисту населення, зменшення втрат та економічної шкоди України в разі виникнення надзвичайних ситуацій, які не були виконані в реальному житті під час воєнного стану. Показано, на яких саме етапах є великі проблеми і на що саме необхідно звернути увагу органам державної влади.*

***Ключові слова:** цивільний захист, сільське населення, загроза життя, заходи безпеки, евакуація.*

Забезпечення захисту населення і територій у разі загрози та виникненні надзвичайних ситуацій є одним з найважливіших завдань держави.

Актуальність проблеми забезпечення природно-техногенної безпеки населення і територій зумовлена тенденціями зростання втрат людей і шкоди територіям, що спричиняються небезпечними природними явищами, промисловими аваріями і катастрофами. Ризик надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру невпинно зростає. Але сьогодні ці всі явища, аварії, катастрофи відійшли на другий план через повномасштабну війну на території нашої держави. Окупанти знищують все на своєму шляху: інфраструктуру, житлові будинки, аеродроми та ТЕС, а особливо жорстоке ставлення у них до цивільного населення України. Тому актуальність обраної теми беззаперечна, бо як бачимо, найбільше постраждали мешканці невеликих міст, містечок та сіл, що є окраїною великих міст.

Захист населення і територій є системою загальнодержавних заходів, які реалізуються центральними і місцевими органами виконавчої влади, виконавчими органами рад, органами управління з питань надзвичайних ситуацій та цивільного захисту, підпорядкованими їм силами та засобами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, добровільними формуваннями, що забезпечують виконання організаційних, інженерно-технічних, санітарно-гігієнічних, протиепідемічних та інших заходів у сфері запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій.

Загрози життєво важливим інтересам громадян, держави, суспільства поділяються на зовнішні та внутрішні і виникають як під час надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру, так і воєнних конфліктів.

Зовнішні загрози безпосередньо пов'язані з безпекою життєдіяльності населення і держави у разі розв'язання сучасної війни або локальних збройних конфліктів, виникнення глобальних техногенно-екологічних катастроф за межами України (на землі, в навколоремному просторі), які можуть спричинити негативний вплив на населення та територію держави.

Внутрішні загрози пов'язані з надзвичайними ситуаціями техногенного і природного характеру або можуть бути спровоковані терористичними діями [1].

Як бачимо з інформації, що надходить зі засобів масової інформації в Україні наразі