

Олександр Володимирович **СЕВЕРИНОВ**

к.е.н., доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5366-4044>

e-mail: severynov_ov@ukr.net

Яніна Олександрівна **ЧУПРИНА**

викладач, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6645-0296>

e-mail: chuprinayan4ik@ukr.net

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ВИКЛАДАЧІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ЗВО

На підставі аналізу законодавства показано неврегульованість питань охорони праці у чинному законодавстві; розглянуто переваги та недоліки використання дистанційної роботи викладачів вітчизняних закладів вищої освіти (ЗВО); здійснено аналіз чинного законодавства у сфері охорони праці на міжнародному, національному та локальному рівні; запропоновано основні напрями вдосконалення нормативно-правового регулювання охорони праці викладачів. Серед запропонованих напрямів ефективної організації охорони праці викладачів в Україні запропоновано урегулювання нормативно-правового забезпечення охорони праці та техніки безпеки, створення закону про охорону праці викладачів.

Ключові слова: правове регулювання, охорона праці, заклад вищої освіти, викладач

ВСТУП

Одним із перспективних та важливих напрямів діяльності будь-якого підприємства, організації чи установи є дослідження питань нормативно-правового регулювання охорони праці та техніки безпеки працівників. Міжнародний досвід свідчить, що організація діяльності без дотримання охорони праці та техніки безпеки часто виступає причиною зниження продуктивності праці, ефективності підприємства та викликає суттєві економічні втрати держави на національному рівні загалом. Саме з цієї причини у трудовому законодавстві передбачено для працівника гарантії реалізації права на безпечну працю. Норми трудового права покликані забезпечити гідні умови праці, зменшити кількість нещасних випадків на виробництві, запобігти та попереджувати виникненню небезпечних для працівників ситуацій, що призводять до проблем зі здоров'ям або навіть до смерті.

Безперечно, охорона праці – проблема складна й багатогранна. Це підтверджує той факт, що коли у вересні 2015 р. всі країни-члени Організації Об'єднаних Націй (ООН) ухвалили 17 глобальних цілей [1], що покликані забезпечити гідне майбутнє для людей усієї планети. На ціль 8 «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» часу на реалізацію було виділено аж до 2030 р., а саме: до 2030 р. забезпечити повну і продуктивну зайнятість та гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та осіб з інвалідністю, і рівну оплату за працю рівної цінності. У 2017 р. Україна представила національну доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [2], яка надає адаптоване з урахуванням специфіки національного розвитку, бачення орієнтирів досягнення Цілей Сталого Розвитку, які були затверджені на Саміті ООН у 2015 р.

Актуальність досліджуваного питання обумовлена

невизначеністю правового регулювання охорони праці викладачів у трудовому праві, невідповідністю нормативних актів у сфері охорони праці викладачів вимогам сьогодення й потребою у пошуку перспективних шляхів удосконалення правового регулювання з урахуванням особливостей викладацької діяльності в умовах карантину. Окремими аспектами у сфері охорони праці були досліджені провідними українськими й закордонними вченими: М.Г. Александровою, В.Л. Безсонним, В.С. Венедіктовою, Л.Я. Гінцбургом, В.Я. Гоцем, Є.О. Михайловою, М.О. Мороз, В.І. Прокопенко, П.М. Рабіновичем, В.Г. Ротаном, О.В. Смирною, Г.І. Чанишевою та ін. Втім, попри вагомий внесок вчених, на сьогодні залишаються ще не вирішені проблеми правового регулювання охорони праці саме викладачів закладів вищої освіти (ЗВО) України, потребують подальшого ґрунтовного та комплексного наукового дослідження вирішення питання охорони праці викладацької роботи в умовах пандемії.

Саме тому **МЕТА** дослідження – визначення перспективних напрямів удосконалення нормативно-правового регулювання охорони праці викладачів вітчизняних ЗВО в сучасних умовах.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Наукове дослідження побудоване на застосуванні системного методу, який дав змогу здійснити повне та об'єктивне дослідження правового регулювання охорони праці. Дедукція, індукція, аналіз та синтез дозволили відобразити особливості викладацької роботи та охорони праці викладачів у сучасних умовах.

РЕЗУЛЬТАТИ

Сучасний етап розвитку вищої освіти характеризується високим рівнем нестабільності, що провокується численною сукупністю чинників, серед яких, наприклад: міграція абітурієнтів закордон, структурні зру-

шення в економіці, тиск з боку конкурентів, зміна нормативної бази надання освітніх послуг, розбалансованість ринку праці тощо. У 2020 р. до цих факторів додався ще один – епідемія COVID-19 та запроваджений на державному рівні карантин, що суттєво вплинули на діяльність більшості ЗВО та став причиною зміни трудового законодавства з урегулювання дистанційної та надомної роботи. Зазначене виявило потребу перегляду чинної системи охорони праці та системи менеджменту ЗВО загалом, розроблення ефективних інформаційних технологій для забезпечення безпечних умов праці викладача, збереження кадрового потенціалу, запозичення іноземного досвіду роботи колег, застосування сучасних форм, методів та процедур, що буде спрямовано на створення успішного виходу із кризового стану.

Відомо, що правове урегулювання охорони праці здійснюється на кількох рівнях, зокрема норми права, які встановлюють правила поведінки у галузі охорони праці, закріплюються в міжнародно-правових актах. Зокрема, важливе значення мають документи міжнародного рівня для розвитку національного законодавства у сфері охорони праці. На сьогодні в Україні ратифіковано велику кількість міжнародних документів, а саме: Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права (ратифікація від 1973 р.), Європейська соціальна хартія (переглянута) (редакція від 07.09.2016 р.), Конвенція міжнародної організації праці 1947 р. про інспекцію праці у промисловості й торгівлі № 81 (редакція від 23.2.2006 р.), Конвенція про інспекцію праці у сільському господарстві № 129 (ратифікація від 08.09.2004 р.), Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159 (ратифікація від 06.03.2003 р.), Конвенція 1981 р. про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище № 155 (ратифікація від 02.11.2011 р.), Конвенція 1985 р. про служби гігієни праці № 161 (ратифікація від 10.03.2010 р.).

На національному рівні чинне законодавство України про охорону праці базується на конституційному праві громадян країни на належні, гідні та безпечні умови праці передбачені ст. 43 Конституції України. Крім того, у Конституції гарантовано ст. 46 право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності. Ст. 49 Конституції України гарантує охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Право на охорону праці передбачено у ст. 57 [3]. Тобто держава гарантує працівникам гідні умови праці та захист у разі порушення такого права.

Права та обов'язки власників із забезпечення належних умов праці працівників незалежно від форм власності, а також соціальні гарантії для окремих категорій робітників регулює Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [4]. Зокрема, глава XI КЗпП України повністю присвячена питанню охорони праці, глава XII забезпечує гарантії у працевлаштуванні жінок, глава XIII регулює питання, пов'язані з реалізацією працівниками права на гідні та безпечні умови праці молоді. Окрім КЗпП України у систему джерел входять й інші Закони України – «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про пожежну безпеку», «Основи законодав-

ства України про охорону здоров'я», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» тощо.

Уточнення положень та урегулювання окремих питань охорони праці унормовані у декретах та постановках Кабінету Міністрів України, а саме: «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337, «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат», затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 994 від 27 червня 2003 р. тощо.

Кабінет Міністрів України реалізує державну політику у галузі охорони праці шляхом створення Фонду соціального страхування України, Державну службу України з питань праці тощо.

Крім того, на правозастосовному рівні діють також акти судової влади, пов'язані з розглядом трудових спорів і відшкодуванням шкоди, пов'язаної з порушенням прав працівника на безпечні умови праці.

Основні принципи державної політики у галузі охорони праці, а саме: підвищення рівня промислової безпеки; соціального захисту працівників, повного 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; адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану; використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів з охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству, тощо задекларовано у Законі України «Про охорону праці» [5]. У 2021 р. ст.ст. 13 та 14 вищезгаданого Закону доповнені нормами документального супроводу дистанційної та надомної роботи. Більш детально ці поняття описані у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [6]. Згідно зі ст. 60 цього Закону «Надомна робота – 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 власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу [6]. З приводу дистанційної роботи, то у ст. 60 КЗпП [4] говориться, що це «форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій».

Особливе значення має забезпечення виконання п. 2 ч. 1 ст. 29 Кодексу законів про працю, згідно з яким «власник або уповноважений ним орган повинен надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою

сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці» [4].

В Україні давно назріла необхідність у проведенні реформи у галузі охорони праці, яка узагальнить та виступить передумовою до зміни існуючих підходів до проблеми правового регулювання охорони праці з урахуванням сучасних реалій. Для забезпечення чіткого уявлення про дистанційну роботу викладачів пропонуємо узагальнення переваг та недоліків використання такої форми роботи (табл. 1).

Таблиця 1 – Переваги та недоліки використання дистанційної роботи викладачів [складено авторами]

№ п/п	Переваги	Недоліки
1	Планування вільного від пар робочого часу на власний розсуд, економія часу на проїзд	Загальна тривалість робочого часу зазвичай перевищує норми, передбачені ст.ст. 50 і 51 КЗпП
2	Більше вільного часу на спілкування із сім'єю	Відсутність очного спілкування з колегами та студентами
3	Робота з використанням інформаційно-комунікаційних технологій	Цифрова неграмотність населення
4	Офіційне працевлаштування	Переважно для жінок відбувається зростання навантаження домашньої та доглядової праці

Отже, дистанційна робота, з одного боку, сприяє збільшенню продуктивності праці викладачів вдома, а з іншого – характерним є перепаювання та подальше професійне вигорання. Часто дистанційна робота викладача має технічні проблеми: перебої у системі інформаційного забезпечення, стійкість Інтернет-інфраструктури, технічне обслуговування. Крім того, відбувається розмивання кордонів робочого та вільного часу, збільшується час проведений за комп'ютером за перевіркою домашніх та практичних занять, веденням чатів, надання коментарів та обґрунтованих відповідей результатів перевірки завдань студентів.

В Україні вже давно виникла необхідність систематизації, перегляду та оновлення існуючих правових актів у галузі охорони здоров'я: державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку ДСН 2.3.6.037–99, затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України № 37 від 01.12.1999 р. [8]; державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042–99, затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України № 42 від 01.12.1999 р. [9]; загальні вимоги до забезпечення роботодавцями охорони праці працівників, затверджені наказом МНС № 67 від 25.01.2012 р. [10]; державні санітарні правила норми роботи з візуальними дисплейними терміналами (ВДТ) електронно-обчислювальних машин (ЕОМ) ДСанПіН 3.3.2.007–98, затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України № 7 від 10.12.1998 р. [7] тощо.

Перспективним напрямом вдосконалення правового регулювання охорони праці викладачів є встановлення контролю за використанням перерв для відпочинку працівників, які працюють із персональними комп'ютерами та іншою оргтехнікою, перегляд державних санітарних правил і норм роботи з ВДТ ЕОМ ДСанПіН 3.3.22.007–98, в якому чітко прописані режими праці і відпочинку у роботі з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ та встановлено обов'язок керівника відносно встановлення внутрішньозмінних регламентованих перерв для відпочинку та збереження працюючих, попередження профзахворювань та підтримки працездатності. Згідно з п.п. 5.7,

5.8 тривалість таких перерв передбачено лише для трьох груп: для розробників програм встановлена перерва для відпочинку тривалістю 15 хв. через кожну годину роботи за ВДТ, оператори ЕОМ повинні відпочивати 15 хв. через кожні 2 години, та оператори комп'ютерного набору 10 хв. через кожну годину роботи з ВДТ [7].

Відомо, що робота викладача характеризується інтенсивною розумовою працею, обмеженням рухової активності та підвищенням зорових навантажень під час виконання методичної й наукової роботи, а в період карантину й навчального навантаження. З приводу роботи викладача під час навчального процесу, нормативами передбачено 5-хв. перерви всередині пари та 10-хв. перерви між парами. Цей норматив виконується повною мірою відповідно до затвердженого розкладу занять. Крім того, облік та регламентація робочого часу викладачів ЗВО відбувається на підставі затвердженого вченою радою положення. Найбільше занепокоєння викликає виконання навантаження другої половини дня: наукової, методичної та організаційної роботи. Із введенням карантину всі наукові та організаційні заходи відбуваються тільки онлайн, тому використання персональних комп'ютерів та іншої оргтехніки для викладачів зростає в декілька раз, особливо у тих випадках, коли викладачу необхідно бути присутнім на декількох заходах, наприклад, на науковій конференції та на засіданні кафедри.

Звісно, у трудовому законодавстві регулювання охорони праці викладачів відбувається на загальних підставах (ст. 29 КЗпП, ст. 43 Закону України «Про охорону праці» тощо), у чинному Законі України «Про вищу освіту» відсутня спеціальна стаття з охорони праці викладачів і лише частково урегульовано це питання у ст. 34 Закону. Тому так важливо в умовах сьогодення ввести зміни до діючого законодавства, де було б передбачено особливості роботи викладачів, зокрема в умовах карантинних обмежень. Крім того, держава зобов'язана забезпечити ефективне галузеве та регіональне управління охороною праці; сприяти пошуку нових джерел фінансування національних, галузевих, регіональних програм покращення безпеки, гігієни

праці та виробничого середовища та розробляти стимулюючу систему безпечної праці.

На рівні ЗВО важливо забезпечити виконання діючих нормативів, формувати організаційну культуру з дотримання технологічної дисципліни працівників; займатися організацією тренінгів, лекцій та круглих столів стосовно зміни ставлення до питань охорони праці учасників трудового процесу як за вертикаллю управління, так і за вертикаллю виконання.

ВИСНОВКИ

Необхідність реформування національної правової системи пов'язано із підписанням Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, яка передбачає реалізацію актуальних питань реформування та гармонізації трудового законодавства відповідно до законодавства ЄС та його державами-членами, а велика кількість нормативно-правових актів, дублювання окремих

положень у правових актах різної юридичної сили перешкоджають ефективному регулюванню охорони праці та вказують на доцільність створення окремого закону, який би регулював охорону праці викладачів вітчизняних ЗВО. Для успішної реалізації запропонованих напрямів у галузі охорони праці необхідно не тільки ухвалення нових і вдосконалення діючих нормативних правових актів з урахуванням європейського та світового досвіду, а й чітке їхнє дотримання суб'єктами трудових відносин в умовах карантину.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що їх можна буде використати як у науково-дослідній сфері для подальшого дослідження правового регулювання охорони праці викладачів, так і в правозастосовній діяльності з метою вдосконалення практики використання норм про охорону праці викладачів у ЗВО.

Список використаних джерел

1. Цілі сталого розвитку. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku>
2. 17 цілей сталого розвитку (ЦСР) до 2030 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text>
4. Кодекс законів про працю: Закон від 10.12.1971 р. № 322–VIII. Дата оновлення: 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2695-XII. Дата оновлення: 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
6. 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 04.02.2021 р. № 1213-IX. Дата оновлення: 14.06.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
7. Державні санітарні правила й норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПІН 3.3.2.007–98: затв. Постановою Головного державного санітарного лікаря України 10 грудня 1998 р. № 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98#Text>
8. Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку ДСН 2.3.6.037–99: затв. Постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01.12.1999 р. № 37. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va037282-99#Text>
9. Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042–99, затверджені постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01.12.1999 р. № 42. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99#Text>
10. Загальні вимоги стосовно забезпечення роботодавцями охорони праці працівників: затв. наказом МНС від 25.01.2012 р. № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12#Text>

References

1. Sustainable development goals. URL: <https://globalcompact.org.ua/pro-nas/tsili-stijkogo-rozvytku> (in Ukrainian).
2. 17 Sustainable Development Goals (SDGs) by 2030. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina> (in Ukrainian).
3. The Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of 28.06.1996 № 254k / 96–VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr#Text> (in Ukrainian).
4. The Labour Code: Law of Ukraine of 10.12.1971 № 322–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (in Ukrainian).
5. On labor protection: Law of Ukraine of 14.10.1992 № 2695-XII. URL: <http://https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (in Ukrainian).
6. On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Concerning the Improvement of Legal Regulation of Telework, Homework and Work with the Use of Flexible Working Hours: Law of Ukraine of 04.02.2021 . № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (in Ukrainian).
7. State sanitary rules and norms of work with visual display terminals of electronic computers DSanPIN 3.3.2.007–98, approved by the Resolution of the Chief State Sanitary Doctor of Ukraine on December 10, 1998 № 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98#Text> (in Ukrainian).
8. State sanitary norms of industrial noise, ultrasound and infrasound LTO 2.3.6.037–99, approved by the resolution of the Chief State Sanitary Doctor of Ukraine dated 01.12.1999 № 37. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va037282-99#Text> (in Ukrainian).
9. State sanitary norms of microclimate of production premises of LTO 3.3.6.042–99, approved by the resolution of the Chief State Sanitary Doctor of Ukraine of 01.12.1999 № 42. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99#Text> (in Ukrainian).
10. General requirements for employers to ensure the protection of workers, approved by the order of the Ministry of Emergencies from 25.01.2012 № 67. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-12#Text> (in Ukrainian).

Oleksandr SEVERYNOV

PhD in Economics, Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5366-4044>

e-mail: severynov_ov@ukr.net

Yanina CHUPRYNA

lecturer, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6645-0296>

e-mail: chuprinayan4ik@ukr.net

THE WAYS IMPROVING LEGAL REGULATION TO PROTECT LECTURES' HEALTH AND SAFETY AT UKRAINIAN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The relevance of the research is due to the uncertainty of legal regulation to protect lectures' health and safety in labour law and the necessity to find promising ways to improve legal regulation taking into account the characteristics of teaching in quarantine. Nowadays there are still unresolved issues of legal regulation of labour protection, namely lectures of higher educational institutions of Ukraine, the necessity for further thorough and comprehensive research to address the issue of labour protection of teaching in a pandemic. That is why the purpose of the following research is to identify promising areas for improving the legal regulation of labour protection of lectures at higher educational institutions of Ukraine in modern conditions.

In Ukraine, there has long been a need to systematize, revise and update existing legal acts in the field of teachers' health. The article considers the structure and main components of current legislation in the field of labour protection at the international, national and local levels. Under the conditions of quarantine restrictions, the advantages and disadvantages of using remote work of teachers are analyzed. Promising areas to improve the legal regulation of lectures' health and safety protection are establishing control over using breaks for employees working with personal computers and other office equipment to rest, revising state sanitary rules and regulations to work with a personal computer; regulating normative and legal provision of labour protection and safety in higher educational institutions, establishing a law to protect lectures' health and safety, etc.

A large number of regulations, duplicating provisions acts of different legal force hinder the effective regulation of labour protection and indicating the feasibility of creating a separate law that would regulate the labour protection of lectures' health and safety in Ukrainian higher educational institutions. To implement the proposed areas in the field of labour protection successfully it is necessary not only to adopt new and improve existing regulations taking into account European and world experience, but also their strict compliance with the subjects of labour relations in quarantine.

Keywords: legal regulation, health and safety protection, higher educational institutions, lecturer