

УДК 349.2:352/354.088(477)

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ**

Кім К. В.,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: у статті наголошено на необхідності подальшого дослідження питання організації та умов праці державного службовця; встановлено перелік нормативних документів, які в теперішній час регулюють питання організації та охорони праці державних службовців в Україні; вказано на існуючі недоліки в питанні регулювання охорони праці державних службовців в Україні.

Ключові слова: охорона праці, державний службовець, державна служба, закони України, професійна діяльність, організація праці.

Аннотация: в статье отмечена необходимость дальнейшего исследования вопросы организации и условий труда государственного служащего; установлен перечень нормативных документов, которые в настоящее время регулируют вопросы организации и охраны труда государственных служащих в Украине; указано на существующие недостатки в вопросе регулирования охраны труда государственных служащих в Украине.

Ключевые слова: охрана труда, государственный служащий, государственная служба, законы Украины, профессиональная деятельность, организация труда.

Annotation: the article stresses the need for further study of the organization and working conditions of a civil servant; the list of normative documents, which at the present time regulate the issues of organization and labor protection of civil servants in Ukraine, is established; is indicated on the existing shortcomings in the issue of regulating the protection of civil servants in Ukraine.

Key words: labor protection, civil servant, public service, laws of Ukraine, professional activity, labor organization.

Чимало науковців досліджували питання організації та умов праці державного службовця, раціональності державного управління, зарубіжного та вітчизняного досвіду правового регулювання охорони праці державних службовців, зокрема А. Файоль, Г. Емерсон, І.В. Парамонов, В.С. Венедіктова, М.П. Гандзюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин та ін. Однак усі порушені питання лишаються недоопрацьованими. Зокрема з огляду на зміни у законодавстві про державну службу позбавлені об'єктивних оцінок питання норми часу на держслужбі, нормативів чисельності штатів державного органу, норм виробітку; немає вітчизняних нормативних категорій побудови та оцінки державного апарату тощо.

Згідно зі статтею 11 Закону України «Про державну службу» № 3723-ХІІ від 16 грудня 1993 року (чинна редакція від 11.10.2017 № 3723-12) «Основні права державних службовців» державні службовці мають право на «здорові, безпечні та належні для високопродуктивної роботи умови праці» [1]; відповідно до ст.7 п. 3 Закону України «Про державну службу» № 889-19 від 15.11.2017 року державні службовці мають право на «належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення» [2].

Діяльність державних службовців з питань організації та охорони праці регулюється сьогодні такими нормативними документами: Закон України «Про державну службу»; Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 28.01.2005 року № 55 «Рекомендації з організації праці державних службовців в органах виконавчої влади» [3]; Постанова Кабінету Міністрів України № 630-2004-п від 13 травня 2004 року «Про стан виконавської дисципліни в органах виконавчої влади і заходи щодо її зміцнення» [4]; Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, схвалена Указом Президента України від 5 березня 2004 року №278 [5]; Програма розвитку державної служби на 2005–2010 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 8 череня 2004 року №746 [6]; Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затверджена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 [7], Закон України «Про охорону праці» № 2694-ХІІ від 14.10.1992 року [8]. Окремі з них на сьогодні є певною мірою морально застарілими.

У цілому, питання, що розглядаються у цих документах, стосуються подальшого вдосконалення організаційно-правових питань підвищення службової, виконавської дисципліни та ефективності праці державних службовців, надають організаційно-методичну допомогу керівникам державних органів з питань організації праці та організації робочих місць державних службовців.

З прийняттям нової редакції Закону України «Про державну службу» зменшився попит на застосування норм трудового законодавства з питань регулювання внутрішньоорганізаційної діяльності державних службовців. Так, стаття 14 Закону «Про державну службу» регулює особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців, ст. 15 – порядок прийняття на державну службу, ст.20 – робочий час державних службовців, ст. 21 –

питання службових відряджень; ст. 33 – питання оплати праці державних службовців; ст. 37 – питання пенсійного забезпечення та грошової допомоги державним службовцям.

Державний службовець здійснює свою професійну діяльність після проходження в установленому порядку конкурсного відбору або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України. Державна служба припиняється на загальних підставах, передбачених Кодексом законів про працю України, а також у випадках, передбачених Законом України «Про державну службу». Органом управління державною службою є Національне агентство України з питань державної служби.

Під час прийняття на державну службу (роботу) державний службовець (працівник) повинен бути проінформований керівником структурного підрозділу під розписку про умови служби (праці), наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунені, можливі наслідки їх впливу на організм людини і про його права на пільги і компенсації за службу (роботу) в таких умовах відповідно до законодавства.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про державну службу» тривалість робочого часу державних службовців визначається відповідно до законодавства про працю України з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом. Для виконання невідкладної і непередбаченої роботи державні службовці зобов'язані за розпорядженням керівника органу, в якому вони працюють, з'являтися на службу у вихідні, святкові та неробочі дні, робота за які компенсується відповідно до чинного трудового законодавства. За рішенням керівника органу державні службовці можуть бути відкликані із щорічної або додаткової відпустки. Частина невикористаної відпустки, яка залишилася, надається державному службовцю у будь-який інший час відповідного року чи приєднується до відпустки у наступному році.

Організація діяльності – це процес, у якому поєднуються в оптимальних пропорціях робоча сила, знаряддя і предмети праці для створення умов ефективного функціонування.

Організація праці державних службовців становить систему використання живої праці у сфері управління, що забезпечує її функціонування з метою досягнення корисного ефекту трудової діяльності. Стосовно управлінської праці, можна розглядати аспект її наукової організації – це така організація праці, що базується на використанні досягнень науки і передового досвіду, прогресивних форм здійснення службових процесів, застосуванні технічних засобів [9], що створює умови для ефективної праці службовців, для збереження їх здоров'я і працездатності.

Організація робочого місця державного службовця, як і будь-якого іншого фахівця, є важливим чинником, від якого залежить організація праці, розподіл повноважень, вибір раціональних методів праці, розстановка кадрів, автоматизація робіт, що виконуються.

Робоче місце є своєрідною ланкою у великому механізмі державного органу, біополем працівника, його замкненим простором, невід'ємним елементом організації діяльності державного службовця. Робоче місце – це простір для виконання посадових обов'язків, тому має бути раціонально організованим та оснащеним усім необхідним згідно з вимогами сучасних інформаційних технологій. Таким чином, важливо враховувати площу під одне робоче місце, кількість усіх робочих місць, що може бути розташована у одному приміщенні, його оснащення службовою документацією, комп'ютерною технікою та іншими засобами автоматизованого виконання повноважень; на робочих місцях підтримувати сприятливі санітарно-гігієнічні умови праці (чисте повітря, гарне освітлення, вологість повітря тощо); рівень посад фахівців, наявність чи відсутність підлеглих; складу та змісту виконуваних посадових обов'язків і функцій тощо.

При створенні структурних підрозділів державної влади роботодавці керуються вимогами постанови КМУ «Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій» від 12 березня 2005 р. № 179 [10], яка передбачає можливість існування такого найменшого структурного підрозділу як сектор, але чисельність працівників у ньому не може бути менше 2 (в інших структурних підрозділах – набагато більше, наприклад, у самостійному відділі має бути не менше 6 працівників) [11, с. 75.]

Головними елементами робочого місця службовця є стіл і крісло. Основним робочим положенням є положення сидячи. Робоча поза «сидячи» викликає мінімальне стомлення спеціаліста. Раціональне планування робочого місця передбачає чіткий порядок і постійність розміщення предметів, засобів праці і документації. Те, що вимагається для виконання робіт частіше, розташоване в зоні легкої досяжності робочого простору.

Створення сприятливих умов праці і правильне естетичне оформлення робочих місць на виробництві має велике значення як для полегшення праці, так і для підвищення його привабливості, що позитивно впливає на продуктивність праці.

Робота з комп'ютером характеризується значною розумовою напругою і нервово-емоційним навантаженням службовців, високою напруженістю зорової роботи і досить великим навантаженням на м'язи рук при роботі з клавіатурою ЕОМ. Велике значення має раціональна конструкція і розташування елементів робочого місця, що важливо для підтримки оптимальної робочої пози службовця.

У процесі роботи з комп'ютером необхідно дотримуватися правильного режиму праці і відпочинку. Інакше у службовця відзначаються значна напруга зорового апарату з появою скарг на невдоволення роботою, головний біль, дратівливість, порушення сну, втома і хворобливі відчуття в очах, в попереку, в області шиї і руках.

Отже, охорона праці державних службовців нерозривно пов'язана з охороною їх здоров'я. Служба охорони праці в установі, захищаючи свого співробітника від несприятливих умов праці, одночасно захищає його здоров'я і життя.

Слід зазначити, що у ст.12 Закону України «Про державну службу» наведено перелік обмежень, що стосуються прийняття на державну службу і жодним чином не згадується про підстави обмеження проходження державної служби: не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апарату особи, які: визнані у встановленому порядку недієздатними; мають не зняту або не погашену судимість за вчинення злочину; у

разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані близьким їм особам; в інших випадках, встановлених законами України.

У статті 15 Закону України «Про державну службу» забороняється вимагати від кандидатів на державну службу відомості та документи, подання яких не передбачено законодавством України. Президент України, Голова Верховної Ради України, члени Уряду України, глави місцевих державних адміністрацій мають право самостійно добирати та приймати осіб на посади своїх помічників, керівників прес-служб, радників і секретарів згідно з штатним розписом і категорією, що відповідає посаді (патронатна служба). Порядок перебування на державній службі таких осіб устанавлюється відповідними органами (851-99-п). Стосовно осіб, які претендують на зайняття посади державного службовця, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України «Про запобігання корупції» (1700-18). У разі прийняття на державну службу на конкурсній основі спеціальна перевірка проводиться після проведення конкурсу стосовно осіб, які рекомендовані для призначення на посаду.

Отже, у зазначених статтях наведено вичерпний перелік обмежень, що стосуються прийняття на державну службу, і немає жодного слова, наприклад, про таку підставу як наявність стану здоров'я, що перешкоджає вступу на службу або її проходження, підтвердженого висновком медзакладу тощо. Крім того, в Україні у сфері охорони праці державних службовців роль професійних спілок гідним чином не представлена, як і належний громадський контроль у сфері забезпечення і нагляду за роботодавцями в особі державних органів.

Таким чином, варто зазначити, що правові засади регулювання охорони праці державних службовців в Україні мають велике значення для забезпечення ефективності їх діяльності зокрема та в частині проведення адміністративної реформи, удосконалення законодавства про працю та функціонування сфери управлінської сфери управлінської діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу: Закон України № 3723-ХІІ від 16 грудня 1993 року (чинна редакція від 11.10.2017 № 3723-12) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/page>.
2. Про державну службу: Закон України № 889-19 від 15.11.2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
3. Рекомендації з організації праці державних службовців в органах виконавчої влади: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 28.01.2005 року № 55 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine.uapravo.net/data/base22/ukr22599.htm>
4. Про стан виконавської дисципліни в органах виконавчої влади і заходи щодо її зміцнення: Постанова Кабінету Міністрів України № 630-2004-п від 13 травня 2004 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/630-2004-%D0%BF>
5. Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, схвалена Указом Президента України від 5 березня 2004 року №278 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/278/2004>
6. Програма розвитку державної служби на 2005–2010 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 року №746 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/746-2004-%D0%BF>.
7. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затверджена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
8. Про охорону праці: Закон України № 2694-ХІІ від 14.10.1992 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/page>.
9. Наумік К. Г., Григоренко А. М., Ушкальов В. В. Організація діяльності державного службовця: навч. посіб. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. – 320 с.
10. Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій: Постанова КМУ від 12 березня 2005 р. № 179 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/179-2005-%D0%BF>.
11. Круп'як Л.Б. Організація діяльності державного службовця: навч. посіб. – Тернопіль: Крок. – 2015. – 243с.