

службовець вже має дисциплінарне стягнення), якщо після застосованих заходів порушення продовжується, то державного службовця може бути звільнено; 4) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення – звільнення; 5) невжиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів – звільнення; 6) порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством – звільнення; 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку – зауваження (у разі незначного порушення), догана, сувора догана (якщо державний службовець вже має дисциплінарне стягнення); 8) порушення правил професійної етики державного службовця – зауваження (у разі незначного порушення), догана, сувора догана (якщо державний службовець вже має дисциплінарне стягнення); 9) порушення правил професійної етики державного службовця – брутальне поводження з колегами, громадянами, що звернулись до державного службовця, конфліктування, нецензурне спілкування); 9) прогул – сувора догана або звільнення; 10) поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння – сувора догана або звільнення.

Перелік критеріїв класифікації дисциплінарних проступків державних службовців не є вичерпним, оскільки на практиці можуть проявлятися й інші критерії, які мають правове значення для застосування певного дисциплінарного стягнення.

Малиновська К. А.
аспірантка кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ПРАВО НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Право на належні, безпечні умови праці в нашій державі здебільшого розглядається науковцями як право, яке поширюється тільки на працівників, які працюють на умовах трудового договору. Якщо дослідити законодавство України про охорону праці, зокрема, Закон України «Про охорону праці», то можна зробити

висновок, що право на належні, безпечні та здорові умови праці поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю, та на усіх працюючих. Тому вся праця, яка дозволена на території України повинна відповідати умовам безпеки та гігієни праці. Право на належні, безпечні та здорові умови праці мають право всі особи, які застосовують свою працю добровільно (форми реалізації права на працю) чи шляхом застосування примусу санкціонованого державою (альтернативна (невійськова) служба; праця засуджених).

Забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці здійснюються за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які у своїй сукупності утворюють охорону праці.

Правова природа охорони праці базується на факті визнання державою свого обов'язку забезпечити захист працівника як сторони фактично більш слабшої в трудових правовідносинах, з метою збереження його життя, здоров'я і високого рівня працездатності протягом тривалого часу.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці є соціальним, оскільки в тій чи іншій мірі стосується більшості членів суспільства та гарантується державою. Працівники зацікавлені у забезпеченні свого життя та здоров'я, а роботодавці в свою чергу у ефективній роботі своєї організації, держава в цілому – у стабільності, збереженні життя та здоров'я свого населення. Це право забезпечується балансом інтересів суб'єктів трудових відносин. з цією ціллю держава проводить політику, метою якої є захист громадян у процесі застосування праці. Від цього безпосередньо залежить рівень життя працівників, можливість вільного розвитку їхньої особливості. Державна політика повинна бути спрямовувати на захист життя та здоров'я працівників на виробництві.

На сьогодні обов'язок виплати відшкодування за шкоду завдану життю і здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків, покладений на Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. у науковій літературі висловлюється думка, що такий обов'язок повинен як і раніше покладатися на роботодавця. Правильніше покласти такий обов'язок на роботодавців в разі якщо вони систематично та недобросовісно виконують вимоги закону. Це була б своєрідна санкція для порушників.

Факторами які приводять до виробничого травматизму, насамперед, є порушення виробничої і трудової дисципліни, вимог безпеки праці під час експлуатації обладнання, устаткування, механізмів, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці, відсутність або недосконалість системи управління охороною праці, незадовільна організація виробництва, низький рівень відповідальності за безпеку праці, як керівника підприємств, так і працюючих. Виробничий травматизм є здебільшого наслідком недоліків і упущень у роботі роботодавців та фахівців із охорони праці.

Важливою гарантією захисту права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці є надання працівнику інформації про умови праці на робочому місці. Така інформація повинна надаватися першому, як під час прийняття на роботу, так і під час всієї його трудової діяльності.

Під час укладання трудового договору роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника про наявні на майбутньому робочому місці шкідливі та небезпечні виробничі фактори, які ще не усунено, й водночас повідомити про можливі шкідливі, негативні наслідки їхнього впливу на його здоров'я, а також ознайомити з правом на відповідні пільги і компенсацію за роботу в таких умовах.

В свою чергу працівники також повинні дотримуватися обов'язків, щодо дотримання норм охорони праці. Зокрема, вони мають дбати про свою особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, виконувати правила поведіння з машинами, механізмами, устаткування та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди тощо.

Резюмуючи вищевикладене, безпечні та здорові умови праці повинні забезпечуватися шляхом: поліпшення інформування, навчання та співробітництва працівників та роботодавців; удосконалення системи запобігання нещасних випадках на виробництві та професійним захворюванням; орієнтування роботодавців на заходи з безпеки та гігієни праці як засобів підвищення продуктивності праці; ідентифікацію та оцінку можливих нових професій-

них ризиків; координацію діяльності всіх суб'єктів правовідносин у сфері безпеки та гігієни праці; удосконалення та спрощення нормативних документів, що регулюють відносини у сфері безпеки та гігієни праці на робочому місці. Гідні умови праці, також повинні забезпечувати оптимальне фізичне і розумове здоров'я на роботі та адаптацію умов праці до фізичних і розумових можливостей працівників.

Олійник К. М.,
аспірант Сумського державного університету
(м. Суми, Україна)

ВІДМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПРАЦЕЮ

Наука трудового права вже багато років користується цивілістичним надбанням, тобто вченням про договори, розробленим науковцями в галузі цивільного права. Представники цивілістичної науки і сьогодні стверджують, що при переході до ринкової економіки, формування ринку праці все виразніше проявляють товарний характер відносини, які виникають з приводу трудової діяльності людини, тому ці відносини повинні входити до предмета цивільного права і регулюватися відповідними підрозділами цивільного законодавства [1, с. 96]

Цивілістична теорія про договори дає додатковий імпульс сучасним вченим-цивілістам розглядати трудовий договір як договір цивільного права та поступово впроваджувати цю ідею в правосвідомість наукової спільноти. Мабуть настав той час, коли треба переглянути цю доктрину в аспекті сучасного стану трудового права та демократизації правового становища громадян в зв'язку з реалізацією суб'єктивного права на працю. Ми вважаємо, що треба погодитись з висновками Н. О. Мельничук про те, що на сьогодні й досі не порушувалося і не висвітлювалося питання загальної характеристики договору, його ролі й місця в регулюванні трудових відносин і значення для побудови цілісної внутрішньої структури правового механізму регламентування найманої праці. Не знайшло відповідної уваги вчених-трудоваків і питання сутності та значення укладання трудових договорів будь-якого рівня з позицій принципів трудо-правової доктрини [2, с. 7]