

ДО ПИТАННЯ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧОГО МІСЦЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Статтю присвячено дослідженню питання атестації робочого місця державного службовця, під якою запропоновано розуміти комплексну оцінку всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність державних службовців у процесі виконання функцій держави на підставі та в межах повноважень, наданих чинним законодавством України.

Ключові слова: атестація, атестація державного службовця, атестація робочого місця державного службовця, атестаційна комісія, шкідливі умови праці.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Процес побудови в Україні демократичної, соціальної, правової держави потребує встановлення та реалізації головних завдань щодо забезпечення прав і свобод людини, які безпосередньо пов'язані з необхідністю вдосконалення механізму правового регулювання в певних сферах суспільного життя, в тому числі у сфері соціального захисту прав працівників. Так, статті 1 та 3 Конституції України [1] встановлюють, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Одночасно з делегуванням обов'язків кожен працівник отримує відповідні права або повноваження, необхідні для якісного та ініціативного виконання покладених на нього обов'язків. Одним із прав державного службовця є право на безпечні та належні умови праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Окремими питаннями охорони праці та атестації робочих місць, у тому числі займалися такі вчені, як М. Г. Александров, М. Й. Бара, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, А. Ф. Колесов, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, А. Я. Сухарев, Н. М. Хуторян, Л. А. Шевчук, О. М. Ярошенко та ін. Але комплексного дослідження, присвяченого атестації робочих місць взагалі та державних службовців, зокрема, за часів незалежності України ще не проводилось.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження питання атестації робочого місця державного службовця та наведення авторського визначення зазначеного поняття.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Згідно зі ст. 2 Кодексу законів про працю України працівники мають право, зокрема, на здорові і безпечні умови праці. Закон України «Про державну службу», Концепція адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу, схвалена Указом Президента України від 5 березня 2004 р. № 278, Програма розвитку державної служби на 2005–2010 рр., затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 8 червня 2004 р. № 746, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, накази Голодержслужби України, які стосуються подальшого вдосконалення організаційно-правових питань підвищення службової і виконавської дисципліни та ефективності праці державних службовців органів виконавчої влади, є методичною основою підготовки Рекомендацій з організації праці державних службовців в органах виконавчої влади. Дані Рекомендації затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 28 січня 2005 р. № 55. Відповідно до них за кожним державним службовцем закріплюється конкретний обсяг роботи та визначається її зміст.

Стаття 1 Закону України «Про державну службу України» [2] встановлює, що державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження.

Таким чином, побудова ефективного механізму створення належних умов робочих місць державних службовців в Україні є завданням, яке має виконуватися в концепції розвитку української правової та соціальної державності.

Від якості атестації робочого місця державного службовця залежить ефективність виконання завдань, що стоять перед державою з метою підтримання нормального життя людей та існування державних інститутів.

Поняття «атестація робочого місця державного службовця» слід відрізнити від поняття атестації як порядку визначення кваліфікації та рівня знань державного службовця.

Вивчаючи наукову літературу, присвячену поняттю атестації, слід наголосити на тому, що існує три основних підходи до зазначеного поняття.

Перші зазначають, що атестація – це процедура оцінювання результативності діяльності службовця за певний період часу, через заходи, які проводяться в системі державної служби для визначення рівня підготовки і відповідності службовця займаній посаді, а також для вирішення питання про присвоєння службовцю відповідного рангу [3, с. 313].

Другі роблять припущення, що атестація – це атестація робочого місця державного службовця як процедура оцінювання умов праці, робочих місць, відповідності державним нормам закладів.

Так, Л. А. Шевчук та А. Ф. Колесов, досліджуючи атестацію робочих місць за умовами праці, визначають, що вона проводиться на підприємствах і в організаціях

незалежно від форм власності та господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційним джерелом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому [4, с. 112].

Відповідно до Положення про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці атестація робочих місць за умовами праці – це система аналізу й оцінки робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів, для підтвердження або скасування права надання компенсацій і пільг працівникам, зайнятим на важких роботах і роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці [5, с. 28].

Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. №442 затверджено Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці [6].

Слід зазначити, що атестація робочих місць за умовами праці проводиться в установі, організації, на підприємстві з метою нарахування пенсії за віком на пільгових умовах відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» [7].

Окрім цього, результати атестації використовуються підприємствами й організаціями також для виплат пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством.

Відповідно до зазначеної постанови Міністерству праці надано право давати роз'яснення щодо порядку атестації робочих місць, а Міністерству охорони здоров'я здійснювати методичне керівництво проведенням гігієнічної оцінки умов праці.

Атестація робочих місць за умовами праці (проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах, а також для розробки заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працюючих.

Останні, застосовуючи широкий підхід до визначення атестації, наголошують на тому, що атестація має дві складові: атестація професійних знань та навичок державного службовця та атестація робочого місця представників держави.

Так, А. Я. Сухарев під атестацією розуміє визначення кваліфікації працівника, якості продукції, робочих місць, рівня знання осіб, які навчаються; відгук, характеристика тощо [8, с. 39].

З наведених точок зору ми бачимо, що нині не існує єдиного підходу до розуміння атестації як однієї з форм державного управління, але розглянуті дефініції доводять, що будь-який вид атестації – це форма державного управління, яка обов'язково має юридичні наслідки [3, с. 317].

Проте зупинимось детальніше на такій складовій атестації, як атестація робочого місця державного службовця.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. №442 «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» [6] атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом

начальника державного органу не рідше одного разу на п'ять років. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника державного органу.

Атестація робочих місць передбачає: установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах; складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників; аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Відповідно до Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених Міністром праці України та Головним державним санітарним лікарем України Постановою №41 від 1 вересня 1992 р. [9], для організації і проведення атестації керівник підприємства видає наказ, у якому зазначаються основа і завдання атестації; затверджуються склад, голова і секретар постійно діючої атестаційної комісії, визначаються її повноваження, у разі необхідності визначається склад цехових (структурних) атестаційних комісій; установлюються терміни і графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства; визначається взаємодія із зацікавленими державними органами і громадськими організаціями (експертизою умов праці, санітарно-епідеміологічною службою); визначаються проектні, науково-дослідні установи для науково-технічної оцінки умов праці і участі в розробці заходів щодо усунення шкідливих виробничих факторів.

До складу атестаційної комісії рекомендується включати головних спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці і заробітної плати, охорони праці, органів охорони здоров'я підприємства, представників громадських організацій та ін.

При проведенні атестації робочого місця державного службовця особливу увагу необхідно звернути на оцінку технічного та організаційного рівня робочого місця представників держави.

Так, оцінка технічного рівня робочого місця провадиться шляхом аналізу: відповідності технологічного процесу, будівель і споруд – проектам, обладнання – нормативно-технічній документації, а також характеру та обсягу виконаних робіт, оптимальності технологічних режимів; технологічної оснащеності робочого місця (наявність технологічного оснащення та інструменту, контрольно-вимірювальних приладів та їх технічного стану, забезпеченості робочого місця підйомно-транспортними засобами); відповідності технологічного процесу, обладнання, оснащення, інструменту і засобів контролю вимогам стандартів безпеки та нормам охорони праці; впливу технологічного процесу, що відбувається на інших робочих місцях.

При оцінці організаційного рівня робочого місця аналізується: раціональність планування (відповідність площі, яка зайнята робочим місцем, нормам технологіч-

ного проектування та раціонального розміщення обладнання й оснащення), а також відповідність його стандартам безпеки, санітарним нормам та правилам; забезпеченість працюючих спецодягом і спецвзуттям, засобами індивідуального і колективного захисту та їх відповідність стандартам безпеки праці і встановленим нормам; організація роботи захисних споруд, пристроїв, контрольних приладів.

Одним із чинників ефективної організації праці державних службовців є використання робочого часу. Тривалість робочого часу державних службовців визначається нормативно-правовими актами у сфері праці з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про державну службу». Нормальна тривалість робочого часу – сорок годин на тиждень. Крім того, відповідно до ст. 20 Закону України «Про державну службу» для виконання невідкладної і непередбаченої роботи державні службовці зобов'язані за розпорядженням керівника органу виконавчої влади, в якому вони працюють, з'являтися на службу у вихідні, святкові та неробочі дні, робота за які компенсується відповідно до чинного законодавства. За рішенням керівника органу виконавчої влади 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 або приєднується до відпустки у наступному році.

На режим праці та відпочинку державних службовців впливає ступінь нервово-емоційного напруження, санітарно-гігієнічні умови тощо. Оскільки найбільша працездатність державного службовця спостерігається з 9 до 12 та з 14 до 16 годин, то саме на цей період рекомендується планувати виконання найбільш трудомістких видів робіт.

Для запобігання перевтомлення необхідно встановити регламентовані перерви для відпочинку, які є більш ефективними, ніж перерви, що виникають у процесі роботи. Для працівника розумової роботи ефективний такий режим: через дві години з початку роботи – десятихвилинна перерва; у другій половині дня через кожну годину роботи – п'яти-восьмихвилинна перерва.

Виходячи із змісту праці, робочий час можна поділити на підготовчо-заклучний час, час основної роботи, час відпочинку і особистих потреб та час обслуговування робочого місця.

До підготовчо-заклучного часу у державних службовців належить час отримання завдання та звіт про його виконання. Час обслуговування робочого місця – це час на отримання та доставку документів та матеріалів до робочого місця, приведення в робочий стан оргтехніки. Час основної роботи поділяється залежно від її характеру, обумовленого змістом функцій управління, на час організаційно-адміністративної, творчої та технічної праці.

Перерви в процесі робочого дня поділяються на:

- перерву на відпочинок та перерву на особисті потреби;
- час обідньої перерви, який визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, не включається до робочого часу, надається для відпочинку і харчування та використовується державними службовцями на свій розсуд. Цей час повинен надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи;
- перерви, викликані порушенням режиму праці, які пов'язані в основному із чинниками, що не залежать від працівника (очікування завдання, несправність технічних засобів тощо);

– перерви, викликані порушенням трудової дисципліни (запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця, самовільна тимчасова відсутність, виконання роботи, не пов'язаної із службовими обов'язками).

Підготовчо-заклучний час, час на обслуговування робочого місця, час на відпочинок та особисті потреби, включаючи фізичні паузи, як правило, складає 10 % від часу основної роботи.

У підвищенні ефективності організації праці державних службовців важливе значення відіграє поведінка керівника, організація його особистої праці та її продуктивність, методи та стиль керівництва.

Одним із принципів організації праці державних службовців є її планомірність, яку повинен організувати керівник. Планомірність забезпечує відповідну систему виконання управлінських робіт і гарантує, що жодне завдання або питання не залишиться поза увагою, дозволяє заздалегідь відокремити головні питання від другорядних, раціонально завантажити роботою державних службовців, запобігати виникненню критичних ситуацій.

Рівень обслуговування робочих місць державних службовців в органах виконавчої влади впливає на їх продуктивність праці. Тому своєчасна службова інформація, яка надходить до державного службовця, є одним з елементів раціональної організації його праці, оскільки вона дає змогу своєчасно прийняти обґрунтовані рішення.

Для забезпечення оперативності у роботі необхідно мати на робочих місцях такі довідкові матеріали: тлумачний словник термінів відповідної галузі; довідники з чинного законодавства; орфографічний словник; довідкові книжки з адресами та телефонами працівників, діяльність яких пов'язана з цією установою; фахову літературу; нормативно-правову базу (електронна база); оргтехніку та канцелярські товари тощо.

Оскільки виконання свого обов'язку державними службовцями в більшості випадків пов'язано зі застосуванням комп'ютерної техніки, слід розглянути питання атестації робочого місця державного службовця з метою надання додаткової відпустки за шкідливі умови праці.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» [10] щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, згідно зі ст. 8 Закону України «Про відпустки» [10] надаються щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці за списком виробництв, робіт, професій і посад працівників.

Оскільки робота осіб, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах, до яких належить і персональний комп'ютер, пов'язана з підвищеним зоровим і нервово-емоційним навантаженням, їх роботу віднесено до роботи з особливим характером.

Статтею 11 Закону України «Про державну службу» [2] визначено, що державні службовці мають право на здорові, безпечні та належні для високопродуктивної роботи умови праці.

Особам, робота яких пов'язана з використанням персонального комп'ютера і яким тривалість щорічної відпустки не визначено іншими актами законодавства, надаються щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці тривалістю до чотирьох календарних днів. Конкретна тривалість таких відпусток встановлюється колективним або трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про відпустки» [10] до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими умовами праці та за особливий характер праці, зараховується: час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади; час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими і за особливий характер праці; час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Пунктом 1 ст. 4 Закону України «Про відпустки» [10] передбачено, що до щорічних відпусток законодавством надаються: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Право на щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці (куди включається відпустка за роботу на комп'ютері) не поширюється на державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, оскільки ст. 35 Закону України «Про державну службу» [2] передбачає, що державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування передбачено надання щорічної відпустки тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки. 30 календарних днів становить саме щорічна, а не основна відпустка.

Водночас до щорічних додаткових відпусток за особливий характер праці віднесено також відпустки за ненормований робочий день, які також, враховуючи вищевикладене, державним службовцям не надаються.

Державним службовцям, які мають стаж роботи в державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів, порядок і умови надання якої встановлено спеціальним порядком.

Так, Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1994 р. № 250 «Про порядок і умови надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток» [11] передбачено, що державним службовцям, які мають стаж державної служби понад 10 років, посадовим особам місцевого самоврядування, які мають стаж служби в цих органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю п'ять календарних днів, а починаючи з 11-го року ця відпустка збільшується на два календарних дні за кожний наступний рік. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки не може перевищувати 15 календарних днів.

Додаткові оплачувані відпустки державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування надаються одночасно із щорічною відпусткою згідно з установленим графіком або за згодою сторін окремо від неї.

Отже, будь-які пільги і компенсації, передбачені за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, державним службовцям законодавством не передбачено.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Підсумовуючи, слід зазначити, що під атестацією робочого місця державного службовця можна розуміти комплексну оцінку всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність державних службовців у процесі виконання функцій держави на підставі та в межах повноважень, наданих чинним законодавством України.

ЛІТЕРАТУРА

- 1 Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
3. Бурлака О. С. Детермінація поняття атестації у правовому полі / О. С. Бурлака // Держава і право : зб. наук. пр. – 2005. – № 29. – С. 312–318.
4. Лебин Б. Д. Подбор, подготовка и аттестация научных кадров в СССР: вопросы истории и правового регулирования / Б. Д. Лебин ; Акад. наук СССР (Ленинград). – Л. : Наука, 1966. – 288 с.
5. Трудовое право : энцикл. слов. / редкол. С. А. Иванов [и др.]. – 4-е изд. – М. : Сов. энцикл., 1979. – 528 с.
6. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці [Електронний ресурс] : Постанова Каб. Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>.
7. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 р. № 1788-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 3. – Ст. 10.
8. Большой юридический словарь : слов. / В. А. Белов, В. В. Бойцова, Л. В. Бойцова и др. ; под ред. А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 703 с.
9. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці [Електронний ресурс] : Постанова М-ва праці України від 01.09.1992 р. № 41. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/code=%76%30%30%34%31%32%30%35%2D%39%32>.
10. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
11. Про порядок і умови надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток [Електронний ресурс] : Постанова Каб. Міністрів України від 27.04.1994 р. № 250. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/250-94-%D0%BF>.

REFERENCES

1. Konstytutsiia Ukrainy : *Zakon Ukrainy* vid 28.06.1996, No. 254k/96-VR (Constitution of Ukraine: the Law of Ukraine dated by 28.06.1996, No. 254k/96-VR) // *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1996, No. 30, p. 141.
2. Pro derzhavnu sluzhbu : *Zakon Ukrainy* vid 16.12.1993, No. 3723-XII (On the Civil Service: The Law of Ukraine dated 16.12.1993, № 3723-XII) // *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1993, No. 52, p. 490.

3. Burlaka O. S. Determinatsiia poniattia atestatsii u pravovomu poli (Determination of the concept of certification in the legal field) / O. S. Burlaka // *Derzhava i pravo* : Zb. nauk. Prats, 2005, No. 29, p. 312–318.
4. Lebin B. D. Podbor, podgotovka i attestaciya nauchnyh kadrov v SSSR (Selection, preparation and qualification of the scholars in USSR: history issues and legal regulation) [Tekst] : *voprosy istorii i pravovogo regulirovaniya*, B. D. Lebin; Akad. nauk SSSR (Leningrad). – L. : Nauka, 1966, p. 288.
5. Trudovoe pravo: enciklopedicheskiy slovar (Labor law: Encyclopedic Dictionary) : redkol, S. A. Ivanov [i dr.]. – 4-e izd. – M. : *Sovetskaya enciklopediya*, 1979, p. 528.
6. Pro Poriadok provedennia atestatsii robochykh mistv za umovamy pratsi (On the procedure for certification of workplaces on working conditions) : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 01.08.1992 No. 442 [*Elektronnyi resurs*]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>
7. Pro pensiine zabezpechennia : Zakon Ukrainy vid 05.11.1991, No. 1788-XII (On pensions: the Law of Ukraine dated by 05.11.1991, No. 1788-XII) // *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1992, No. 3, p. 10.
8. Bol'shoj yuridicheskij slovar' (Large law dictionary) : slovar', V. A. Belov, V. V. Bojtsova, L. V. Bojtsova i dr.; Pod red. A. YA. Sukhareva, V. E. Krutskikh. – 2-e izd., pererab. i dop. – M. : INFRA-M, 2003, p. 703.
9. Metodychni rekomendatsii dlia provedennia atestatsii robochykh mistv za umovamy pratsi, [*Elektronnyi resurs*] / Postanova Ministerstva pratsi Ukrainy vid 01.09.1992 No. 41 (Guidelines for certification of workplaces on working conditions [electronic resource]. – Resolution of the Ministry of Labour of Ukraine dated by 09.01.1992 p. № 41.). – Rezhym dostupu : <http://zakon.nau.ua/doc/code=%76%30%30%34%31%32%30%35%2D%39%32>
10. Pro vidpustky : Zakon Ukrainy vid 15.11.1996, No. 504/96-VR (On vacations: the Law of Ukraine dated by 15.11.1996, No. 504/96-VR) // *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1997, No. 2, p. 4.
11. Pro poriadok i umovy nadannia derzhavnym sluzhbovtciam, posadovym osobam mistsevoho samovriaduvannia dodatkovykh oplachuvanykh vidpustok [*Elektronnyi resurs*] / *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy* vid 27.04.1994 No. 250 (On the order and conditions of additional paid leave for civil servants, local government officials [electronic resource] / Act of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated by 27.04.1994, № 250.). – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/250-94-%D0%BF>

ЛАКИЗА О. О.

К ВОПРОСУ ОБ АТТЕСТАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Статья посвящена исследованию вопроса аттестации рабочего места государственного служащего, под которой предлагается понимать комплексную оценку всех факторов производственной среды и трудового процесса, сопутствующих социально-экономических факторов, влияющих на здоровье и работоспособность государственных служащих в процессе выполнения функций государства на основании и в пределах полномочий, предоставленных действующим законодательством Украины.

Ключевые слова: аттестация, аттестация государственного служащего, аттестация рабочего места государственного служащего, аттестационная комиссия, вредные условия труда.

LAKIZA O. O.

TO THE QUESTION OF THE ASSESSMENT OF CIVIL SERVANT

Problem setting. *Simultaneously with the delegation of responsibility each employee receives the appropriate rights or privileges necessary for the qualitative and initiative execution of his duties. One of the rights of the civil servant has the right to a safe and appropriate working conditions.*

Analysis of recent researches and publications. *Private occupational safety and certification of workplaces, including, studied by such scholars as M. Alexandrov, M. Bars, N. Bolotina, V. Venediktov, G. Goncharov, V. Zhernakov, A. Kolesov, S. Prilipko, C. Prokopenko, O. Prozesky, A. Sukharev, N. Farmers, L. Shevchuk, O. Yaroshenko and others. But a comprehensive study on the certification of workplaces in general and civil servants, in particular, during the time of independence of Ukraine was conducted.*

Target of research. *The aim of the article is to study the question of the evaluation of the workplace civil servant and guidance of the author's definition of this concept.*

Article's main body. *The rights of citizens of Ukraine on labour provided by the state. Employees implement the right to work by the contract of employment on the work at the enterprise, institution, organization or individual. The build process in Ukraine is a democratic, social, rule of law requires the establishment and implementation of the main tasks of ensuring the rights and freedoms that are directly related to the need to improve the mechanism of legal regulation in certain areas of public life, including in the sphere of social protection of workers' rights. Building an effective mechanism to create appropriate conditions jobs of civil servants in Ukraine is a task that must be performed in the concept of development of the Ukrainian legal and social state.*

The quality of the evaluation of the workplace civil servant depends on the efficiency of the tasks facing the state with the objective of maintaining a normal life and existence of state institutions. The concept of certification workplace civil servant should be distinguished from the concept of certification as a procedure for determining the qualifications and knowledge of civil servants. Studying the scientific literature on the concept of certification, it should be noted that there are 3 main approaches specified concepts.

Level of service jobs civil servants in the executive bodies affects their productivity. Therefore, timely service information, which comes to a government employee, is one of the elements of the rational organization of his work, because it enables us to make informed decisions.

Any benefits and compensation provided for work with harmful and difficult working conditions for state employees is not provided by legislation.

Conclusions and prospects for the development. *Thus, certification workplace civil servant is a comprehensive assessment of all factors of the working environment and working process, related socio-economic factors affecting the health and performance of civil servants in the process of execution of the state function on the basis and within the powers provided by the current legislation of Ukraine.*

Key words: *attestation, review of civil servant, assessment of workplace of civil servant, certification commission, harmful working conditions.*

Лакіза О. О. До питання атестації робочого місця державного службовця [Електронний ресурс] / О. О. Лакіза // Право та інноваційне суспільство : електронне видання. – 2014. – Вип. 2. – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/Lakiza.pdf>