

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького

Шифр _____

Наказ ректора про
затвердження теми

„До захисту допускається”
завідувачка кафедри

_____ Г.О.Швіндіна

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

«Удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області)» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», освітньо-професійна програма «Державна служба»

Студента гр. ДС. мз-91 _____ Колесник Ірини Вікторівни

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр.

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело Колесник І.В.

Науковий керівник: _____ доцент кафедри управління.
Лук'янихін Вадим Олександрович

Суми 2020 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр професійної та післядипломної освіти
Кафедра управління імені Олега Балацького

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

„_____” _____ 20____ р.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА
за спеціальністю

281 Публічне управління та адміністрування,
освітньо-професійна програма «Державна служба»
студенту групи ДС. Мз-91

Колесник Ірини Вікторівни

1. Тема роботи Удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області) затверджена наказом по СумДУ № _____ від „_____” _____ 20____ р.
2. Термін подання студентом закінченої роботи _____
3. Мета кваліфікаційної роботи: Метою магістерського дослідження є теоретичне обґрунтування підходів до удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області).
4. Об'єкт дослідження: є охорона праці та технології мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області
5. Предмет дослідження: Удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області)
6. Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах: закони України, Конституція України, укази Президента України, постанови Верховної Ради України, програмні документи державних органів України, монографії та статті вітчизняних і зарубіжних авторів та особисті напрацювання автора.
7. Орієнтовний план кваліфікаційної роботи, терміни подання розділів керівникові та зміст завдань для виконання поставленої мети.

№ пор.	Назва розділу	Термін
--------	---------------	--------

		подання
I	Теоретичні основи публічного управління системи охорони праці	11.11.2020 року
II	Сучасний стан діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області)	24.11.2020 року
III	Напрями вдосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області)	02.12.2020 року

Зміст завдань для виконання поставленої мети кваліфікаційної роботи магістра:
У розділі 1 студент має дослідити: Зміст та інструменти державного нагляду і контролю в системі охорони праці та формування стратегії охорони праці на основі досвіду передових країн.

У розділі 2 студент має провести аналіз: Нормативно-правового регулювання діяльності Державної служби України з питань праці та організацію діяльності Управління Держпраці у Сумській області.

У розділі 3 студент має запропонувати: Напрями удосконалення Державної служби України з питань праці та Управління Держпраці у Сумській області.

8. Консультації щодо виконання роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Лук'янихін В. О. канд. екон. наук, доц.		
2	Лук'янихін В. О. канд. екон. наук, доц.		
3	Лук'янихін В. О. канд. екон. наук, доц.		

9. Дата видачі завдання _____

Керівник кваліфікаційної роботи _____
(підпис)

Завдання до виконання одержав _____
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Робота присвячена пошуку шляхів удосконалення охорони праці та технологій мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області.

Розроблено теоретичні та методичні положення дають змогу підвищити ефективність публічного управління через розвиток механізмів організації системи охорони праці на, можуть бути використані в практичній роботі.

Практична значущість результатів дослідження полягає у виробленні практичних рекомендацій, які можуть бути використані в діяльності управління Держпраці у Сумській області, для вдосконалення технологій формування ефективної системи мотивації персоналу та механізму стимулювання персоналу.

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра становить 35 стор., зокрема, 2 таблиці, 2 рисунка, 62 найменування використаних джерел.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування підходів до удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області).

Досягнення мети дослідження передбачало вирішення таких завдань:

- визначити категорійний апарат дослідження;
- охарактеризувати державний нагляд і контроль в системі охорони праці;
- дослідити механізми організації діяльності Управління Держпраці у Сумській області;
- проаналізувати діючі технології мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області;
- розробити рекомендації щодо удосконалення технологій формування ефективної системи мотивації персоналу досліджуваної організації в контексті підвищення його професіоналізму;
- узагальнити нормативно-правові засади регулювання діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці»;
- обґрунтувати напрями вдосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області).

Предметом дослідження є Удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області).

Об'єкт дослідження: є охорона праці та технології мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області.

Методи дослідження: Для розв'язання поставлених завдань у процесі дослідження використано сукупність загальнонаукових засобів і прийомів

дослідження, застосовано діалектичний, системний методи, а також методи аналізу, синтезу, абстрагування, порівняльний аналіз та інші. Методичною основою магістерської роботи є фундаментальні положення теорії публічного управління та місцевого самоврядування, статистичний та соціологічний методи - для одержання та узагальнення емпіричних даних аналізу при дослідженні механізму використання технологій мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області, що дозволило розробити напрями модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу в досліджуваній організації.

За допомогою використаних методів дослідження було здійснено комплексний аналіз поставлених завдань та отримано достовірні теоретичні, практичні результати, сформульовано висновки і рекомендації.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що автором поглиблено теоретичні положення та розроблено практичні рекомендації щодо модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу в досліджуваній організації, зокрема, розроблено науково-практичні рекомендації щодо запровадження системи мотиваційного моніторингу в досліджуваній організації. Удосконалення системи охорони праці шляхом розроблення нових, більш ефективних його форм і методів можливе на основі всебічного вивчення та аналізу поняття і змісту, генези становлення та розвитку цієї сфери, оцінки сучасного стану цього інституту, з'ясування причин недостатньої ефективності механізмів у діяльності суб'єктів публічної адміністрації, порівняльного аналізу моделей публічного регулювання охорони праці в зарубіжних країнах присвячено дане магістерське дослідження.

Ключові слова: ОХОРОНА ПРАЦІ, СИСТЕМА, МОТИВАЦІЯ, СТИМУЛ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ, ПОСАДОВИЙ ОКЛАД, ДЕРЖАВНА СЛУЖБА, ОЦІНКА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ, ПРОФСПІЛКА, ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ	9
1.1. Зміст та інструменти державного нагляду і контролю в системі охорони праці.....	9
1.2. Формування стратегії охорони праці та гігієни праці на основі досвіду передових країн світу.....	13
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ЗА НАПРЯМКОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ» (НА ПРИКЛАДІ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	15
2.1 Нормативно-правове регулювання діяльності Державної служби України з питань праці	15
2.2 Організація діяльності Управління Держпраці у Сумській області....	18
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ЗА НАПРЯМКОМ ОХОРОНА ПРАЦІ (НА ПРИКЛАДІ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ)	25
3.1.Залучення профспілок і громадськості до контролю в системі охорони праці.....	25
3.2. Удосконалення технологій формування ефективної системи мотивації персоналу та підвищення його професіоналізму.....	28
ВИСНОВКИ	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	35
ДОДАТОК А	42

ВСТУП

Європейський досвід реформування державної служби показує, що дієздатність і ефективність системи державного управління залежить від кадрового забезпечення – безпосередніх виконавців функцій відповідних органів влади, їхнього потенціалу до підвищення кваліфікації та мотивації праці. Тому, серед основних завдань розбудови дієвої державної служби в Україні, з метою підвищення ефективності практичного здійснення функцій держави, є розбудова сучасного мотиваційного механізму діяльності державних службовців.

Захист трудових прав, охорона праці, збереження життя і здоров'я учасників виробничого процесу - один з ключових пріоритетів сучасного цивілізованого суспільства. Відповідно до міжнародно-правових актів та Конституції України, людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Особи, що працюють, мають право на належні, безпечні та здорові умови праці, а держава забезпечує захист і виступає гарантом дотримання таких прав. Принципи державної політики в галузі охорони праці, спрямовані на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування підходів до удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області).

Досягнення мети дослідження передбачало вирішення таких *завдань*:

- визначити категорійний апарат дослідження;
- охарактеризувати державний нагляд і контроль в системі охорони праці;
- дослідити механізми організації діяльності Управління Держпраці у Сумській області;
- проаналізувати діючі технології мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області;
- розробити рекомендації щодо удосконалення технологій

формування ефективної системи мотивації персоналу досліджуваної організації в контексті підвищення його професіоналізму;

- узагальнити нормативно-правові засади регулювання діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці»;

- обґрунтувати напрями вдосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області).

Предметом дослідження є Удосконалення діяльності Державної служби України з питань праці за напрямком «Охорона праці» (на прикладі Сумської області).

Об'єкт дослідження: є охорона праці та технології мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області.

Методи дослідження: Для вирішення питань у процесі роботи використано наступні підходи та методи: застосовано діалектичний, системний методи, а також методи аналізу, синтезу, абстрагування, порівняльний аналіз та інші. Методичною основою магістерської роботи є фундаментальні положення теорії публічного управління та місцевого самоврядування, статистичний та соціологічний методи - для одержання та узагальнення емпіричних даних аналізу при дослідженні механізму використання технологій мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області, що дозволило розробити напрями покращення технологій мотивації та стимулювання персоналу.

За допомогою використаних методів дослідження було здійснено комплексний аналіз поставлених завдань та отримано достовірні теоретичні, практичні результати, сформульовано висновки і рекомендації.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що розроблено практичні та теоритичні рекомендації щодо удосконалення технологій мотивації та стимулювання персоналу, також запропоновано ввести в дію систему мотиваційного моніторингу. Удосконалення системи охорони праці відповідно до всебічного вивчення та аналізу поняття і змісту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.1. Поняття та зміст охорони праці

Відповідно до Конституції, Україна - соціальна держава, відтак, державна політика орієнтована, насамперед, на створення умов для розвитку та гідного життя людини. [12].

Однією з головних складових життя людини є трудова діяльність, а до основних конституційних прав людини належить право на працю та забезпечення її безпечних умов задля збереження життя і здоров'я людини у процесі трудової діяльності.

Принципи, на яких базується трудова діяльність: 1) принципи, що сприяють залученню до праці, забезпеченню зайнятості раціональному використанню робочої сили; 2) принципи, спрямовані на забезпечення високого рівня умов праці й охорони трудових прав; 3) принципи, що розкривають сутність виробничої демократії та сприяють розвитку особистості працівника у процесі праці [7].

Відповідно до норм, охорону праці можна визначити у двох поняттях. Перше - сукупність правових норм, що регулюють увесь комплекс суспільних відносин у сфері застосування праці (норми, що забороняють необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу чи незаконне звільнення, встановлення робочого часу та часу відпочинку). Друге - сукупність норм, що регулюють встановлення безпечних та нешкідливих умов праці з метою запобігання негативному впливу виробничого середовища на життя та здоров'я працівників [17].

Безпека праці – умови праці, на яких відсутній вплив шкідливих та небезпечних факторів на працівника. У Наказі МОЗ № 248 від 8 квітня 2014 року Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів

виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» визначено як стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень [30].

У згаданому наказі надано також низку інших понять:

- умови праці - сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків;

- робоче місце - місце постійного чи тимчасового перебування працюючих в процесі трудової діяльності;

- шкідливий виробничий фактор - фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне або виробничо обумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я як працівника, так і його нащадків;

- шкідливі умови праці - стан умов праці, за якого рівень впливу одного або більше факторів виробничого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий [30].

Працездатність – здатність виконувати роботу за визначеним обсягом, відповідно до заданих завдань (розумові здібності, фізична підготовка, емоційні можливості) [30].

Працеспроможність - стан людини, виконувати конкретну кількість роботи заданої якості за відповідний, встановлений час. [30].

Цікавим є визначення, які дають зрозуміти що таке управління у галузі охорони праці.

Управління охороною праці - це підготовка, прийняття та реалізація рішень із здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки і збереження здоров'я людини в процесі праці [39].

Система управління охороною праці - частина загальної системи управління організацією, для запобігання профзахворюванням та нещасним випадкам, має включати заходи спрямовані на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці [39].

Також можна виокремити визначення, які розкривають зміст правовідносин, що виникають під час контрольно-наглядової діяльності на безпечні та здорові умови праці.

Державний контроль - контроль державних органів (у сфері своїх повноважень) за дотриманням законодавства, нормативно-правових актів, за діяльністю підконтрольних суб'єктів господарювання.

Формою державного нагляду і контролю варто визначати діяльність в рамках відносин з державного контролю і нагляду за дотриманням трудового законодавства, оформлення якого є акт, обов'язковий для виконання. Тому формою є оформлення результатів діяльності з державного нагляду і контролю.

Можна виділити класифікацію форм державного нагляду і контролю.

В залежності яким державним органом проводиться діяльність з нагляду і контролю, виділяються наступні форми державного нагляду і контролю.

1. Міністерства соціальної політики України (Мінсоцполітики) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу та соціального захисту. [14]

2. Державна служба України з питань праці це центральний орган виконавчої влади України, що готує та подає в установленому порядку пропозиції щодо формування державної політики у сферах промислової безпеки та охорони праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, гігієни праці, здійснює державний гірничий нагляд,

а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, зайнятість населення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій[17]

3. Внутрішновідомчий контроль за дотриманням трудового законодавства та інших нормативних правових актів, сюди відносять норми трудового права, які проводяться державними органами виконавчої влади, а також органами місцевого самоврядування в порядку і на умовах визначених законодавством України.

Під реалізацією (здійсненням) контрольно-наглядової функції держави, важливо згадати про методи державного контролю й нагляду- сукупність засобів і способів контрольно-наглядової діяльності держави [19].

1.2. Формування стратегії охорони праці та гігієни праці на основі досвіду передових країн світу

Питання безпеки та гігієни праці на робочих місцях є важливою і невід'ємною частиною стратегій розвитку країн Євросоюзу, а також Великобританії, США й інших держав світу.

«У 2006 році на 95-й сесії Генеральної конференції МОП було ухвалено Конвенцію № 187 «Про основи сприяння передовій організації охорони праці на національному рівні» (далі – Конвенція 187) і відповідну «Рекомендацію про основи сприяння передовій організації охорони праці на національному рівні» (далі – Рекомендація 197)» [58].

«Суть Конвенції 187 заключається в тому, що кожна країна – член МОП після певного проміжку часу переглядає вже існуючу систему забезпечення охорони праці, це відбувається на основі консультувань, круглих столів, нарад разом з організаціями та працівниками. Відповідно, до цієї системи мають входити законодавчі й інші правові акти; механізм дотримання вимог національних нормативних актів; державні органи або відомства, відповідальні за охорону праці; угоди про співробітництво між роботодавцями й працівниками на рівні підприємств; національний тристоронній консультативний орган, служби гігієни праці тощо» [58].

Звертаючи увагу, на норми Конвенції 187, держава учасник має розробити та в подальшому реалізувати національну програму з питань охорони праці, відповідно її впровадження сприятиме розвитку національної культури та безпеки праці, не оминаючи навчання працівників. Така національна програма має довгостроковий характер і, відповідно, потребує розроблення національної стратегії у сфері безпеки та гігієни праці [58].

Національні стратегія і програма визначають шляхи захисту працівників від ризиків та небезпек відповідно до чинного законодавства для запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, загибелі людей на виробництві. Стратегія повинна містити формулювання стратегічних проблем,

завдань, цілей і показників прогресу у сфері гігієни та безпеки праці; її потрібно доопрацьовувати переглядати за результатами аналізу ситуації в країні та після досягнення запланованих показників результативності й ефективності національної системи безпеки та гігієни праці, а також доповнювати й підсилювати іншими програмами і планами. [58].

Політика та стратегія безпеки та гігієни праці ЄС направлена на досягнення завдань:

- у соціальній сфері – захищати працівника, який виконує свої посадові обов'язки за допомогою встановленого рівня охорони праці;
- в економічній сфері – визначення та встановлення відповідності вироблених товарів, стандартам з безпеки та гігієни праці.

Основною метою, ціллю політики і стратегії є мінімізувати виробничий травматизм та проф. захворювання на підприємствах. Така мета має нові визначення «добробут на роботі», це означає, що говориться про сприятливі моральні та психологічні умови праці на робочих місцях, мінімізація стресу.

Також виділяють допоміжні цілі стратегії і політики у сфері гігієни та безпеки праці Європейського Союзу:

- профілактика соц. ризиків (критика, депресії, стреси...);
- аналіз нових ризиків, а також ризиків, пов'язаних з роботою з хімічними, фізичними та біологічними агентами, і ризиків, пов'язаних з виробничим середовищем (ергономічні, психологічні, соціальні ризики);
- з'ясування змін умов праці та робочого часу;
- звернути увагу на розміри підприємств (врахувати ризики, які стосуються малих, середніх підприємств, а також, на ті, які займаються вдома (хатні))
- запобіжні заходи щодо проф.захвоювань (робота зі шкідливими речовинами, шум, важкі умови праці, утрата слуху, опорно-руховий апарат...);
- урахування демографічних змін[58].

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ЗА НАПРЯМКОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ» (НА ПРИКЛАДІ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

2.1 Нормативно-правове регулювання діяльності Державної служби з питань праці

Відповідно до Закону України «Про затвердження Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2019-2023 роки», основною метою визначено сформувати на сучасному етапі безпечні та здорові виробничі середовища, вирішення проблем у сфері охорони праці, мінімізувати виникнення виробничого травматизму, проф.захворювання та аварій на виробництві. Відповідно до цього має на меті зберегти і просувати вперед трудовий потенціал України, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, визначити підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно- правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС [32].

Права людини на належні, безпечні та здорові умови праці відображено в Конституції України (ст.43) [12]

1. у загальних засадах, зокрема у ст. 3, де зазначено, що 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;

2. у відповідності до свобод, прав та обов'язків відносять: ст. 21; ст. 22; ст. 23; ст. 24; ст. 27; ст. 43 [12].

Також невід'ємною частиною законодавчого регулювання та роботи у

сфері державного нагляду і контролю є Кодекс законів про праці. В якому регулювання охорони праці відображено у розділах: «Робочий час», «Праця молоді», «Трудова дисципліна», «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємством», основним розділом для сфери нагляду є «Охорона праці», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Відповідно, основним законодавчим актом є Закон України «Про охорону праці», в якому скомбіновано всі питання, які регулюють охорону праці. В цьому законі визначено цільові положення щодо здійснення прав працівника на охорону та безпеку життя, здоров'я під час трудової діяльності, безпечні та здорові (не шкідливі) умови праці. Також встановлено встановлені основні засади державної політики України щодо реалізації громадянами права на охорону праці. Адміністративно-правове регулювання визначено у розділах закону України «Про охорону праці» у таких розділах: 4 розділ – поняття та принципи держ.управління охороною праці, у 7 розділі – регулюються питання держ.нагляду та контроль за охороною праці, 8 розділ – передбачає питання, що стосуються відповідальності за порушення законодавства про охорону праці [39].

До законодавчих актів, які регулюють охорону праці можна віднести «Про об'єкти підвищеної небезпеки», «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності», «про пожежну безпеку» та ін.

Не менш важливими є нормативно-правові акти (НПАОП) з охорони праці, без яких робота інспектора з охорони праці не можлива.

У Законі України «Про охорону праці» стаття 27 є визначення НПАОП, «...нормативно- правові акти з охорони праці - це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання» [39].

Для професійного рівня виконання посадових обов'язків центральному

органу виконавчої влади, що забезпечує державну політику у сфері охорони праці, потрібно вчасно переглядати, скасовувати та приймати нові НПАОП. Також це потрібно для своєчасного попередження виникнення професійних захворювань, виникненню аварій та виробничого травматизму на підприємствах, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці [39].

Відповідно до ст.29 ЗУ «Про охорону праці» - технічні умови, стандарти, регламенти та інші документи, мають включати вимоги охорони праці і погоджуватись з органами держ.нагляду за охороною праці. [39].

Враховуючи вищесказане, можна зробити висновок. Повноваження та відповідальність органів публічної влади – висока, вони ухвалюють і видають різні за видами і формою нормативні акти, з питань охорони праці. Ці документи є основою адміністративного права, які захищають інтереси і права громадян.

2.2 Організація діяльності Управління Держпраці у Сумській області

Згідно із штатним розписом Управління Держпраці у Сумській області (далі – Управління) на 2020 рік гранична чисельність працівників становить 101 штатну одиницю, в т.ч. 92 – це посади державної служби (таблиця 2.1). Станом на 30.09.2020 у трудових відносинах з Управлінням Держпраці перебуває 91 особа (6 знаходяться у відпустці для догляду за дитиною), тобто фактично працюючих 85 особи, з них – 76 державних службовців (7 – в районах), та 9 недержавних службовців.

Відповідно до структури Управління Держпраці у Сумській області станом на 30.09.2020 до його складу входять 8 відділів:

- відділ з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів;
- відділ з питань гігієни праці;
- відділ експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг;
- відділ нагляду в машинобудуванні та енергетиці;
- відділ нагляду в будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку;
- відділ нагляду на виробництві і на об'єктах підвищеної небезпеки;
- відділ нагляду в АПК та СКС;
- відділ бухгалтерського обліку, фінансово-господарського та інформаційного забезпечення;

9 секторів:

- сектор державного контролю та нагляду у сфері трудових відносин
- відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів;
- сектор з питань експертизи умов праці;
 - сектор юридичного забезпечення;
 - сектор розслідування, аналізу та обліку аварій і виробничого травматизму;

- сектор гірничого нагляду;
- сектор персоналу;
- сектор документального забезпечення та контролю;
- сектор звернення громадян та доступу до публічної інформації;
- сектор організаційно – аналітичного забезпечення;
- та окремо 2 головних спеціаліста:
- головний спеціаліст взаємодії зі ЗМІ, з міжнародних зв'язків, з питань Євроінтеграції та зв'язків з громадськістю;
- головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції.

Таблиця 2.1

Рівень кадрового забезпечення по структурним підрозділам
Управління Держпраці у Сумській області (розроблено автором на основі
штатного розпису Управління)

Назва структурного підрозділу	Штатна чисельність	Фактично призначених	% призначених
1	2	3	4
керівництво	3	3	100%
відділ з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів	21	15 (18*)	71%
сектор державного контролю та нагляду у сфері трудових відносин відділу з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів	4	4	100%
відділ з питань гігієни праці	8	5	63%
відділ експертної роботи, ринкового нагляду та надання адміністративних послуг	6	6 (7*)	100%
відділ нагляду в машинобудуванні та енергетиці	6	6	100%
відділ нагляду в будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку	8	7	88%
відділ нагляду на виробництві і на об'єктах підвищеної небезпеки	8	6	75%
відділ нагляду в АПК та СКС	6	5	83%
відділ бухгалтерського обліку, фінансового-господарського та інформаційного забезпечення	6	5	83%
сектор з питань експертизи умов праці	4	4	100%
сектор юридичного забезпечення	4	3 (5*)	75%
сектор розслідування, аналізу та обліку аварій і виробничого травматизму	3	3	100%
сектор гірничого нагляду	2	1	50%
сектор персоналу	3	3	100%
сектор документального забезпечення та контролю	3	3	100%
сектор звернення громадян та доступу до публічної інформації	2	2	100%

сектор організаційно - аналітичного забезпечення	2	2	100%
головний спеціаліст взаємодії зі ЗМІ, з міжнародних зв'язків, з питань Євроінтеграції та зв'язків з громадськістю	1	1	100%
головний спеціаліст з питань запобігання та виявлення корупції	1	1	100%
Усього	101	85 (91*)	84%

(*) - кількість працівників у структурному підрозділі з урахуванням осіб, які знаходяться у відпустці для догляду за дитиною.

Станом на 30.09.2020 в Управлінні Держпраці у Сумській області існує 10 вакантних посад, серед яких, зокрема: у відділі з питань гігієни праці: начальника відділу, а у відділі з питань додержання законодавства про працю, зайнятість та інших нормативно-правових актів відділі нагляду в будівництві, котлонагляді, на транспорті та зв'язку, відділі нагляду на виробництві і на об'єктах підвищеної небезпеки, а також відділі нагляду в АПК та СКС - головних державних інспекторів.

З метою вирішення питання добору персоналу керівниками структурних підрозділів управління, при нагоді, проводяться роз'яснювальні семінари з метою залучення потенційних кандидатів на участь у конкурсах на зайняття вакантних посад державної служби в управлінні.

З початку 2020 року до Управління Держпраці у Сумській області прийнято 16 працівників, а звільнено 13.

Організацію правової роботи, спрямованої на правильне застосування, неухильне дотримання та запобігання невиконанню вимог законодавства, інших нормативно-правових актів структурними підрозділами Управління, їх керівниками та працівниками під час виконання покладених на них завдань і функціональних обов'язків забезпечував сектор юридичного забезпечення Управління.

Сектором юридичного забезпечення у звітному періоді проведено 32 вибіркові перевірки стану дотримання законодавства при складанні актів перевірок суб'єктів господарюванні, винесенні приписів за результатами планових та позапланових перевірок, складанні протоколів та винесенні постанов у справах про адміністративні правопорушення інспекторським складом. Виявлено однотипні порушення вимог чинного законодавства, в тому

числі КУпАП. У зв'язку з виявленими порушеннями, надано роз'яснення чинного законодавства та порядку складання та оформлення документів.

Крім того, упродовж січня-вересня 2020 року здійснювалась діяльність з питань:

- ведення претензійної та позовної роботи;
- розгляду та узгодження документів, що належать до компетенції

Управління;

- аналізу матеріалів, що надійшли від правоохоронних і контролюючих органів, результатів позовної роботи;

- представництва інтересів Управління в судах всіх інстанцій;

- виконання заходів, спрямованих на підвищення рівня правових знань працівників Управління.

Сектором юридичного забезпечення проводилась робота із захисту прав та законних інтересів Управління, державних інспекторів Управління в судах всіх інстанцій загальної та адміністративної юрисдикції.

Упродовж звітнього періоду Управління було стороною у 85 судових провадженнях, з яких у 69 – відповідачем, 15 – позивачем, 1 – третьою особою.

Протягом 9 місяців 2020 року Управління Держпраці у Сумській області було відповідачем по судовим провадженням за наступними вимогами:

- про визнання протиправними та скасування наказу;
- про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу уповноваженими посадовими особами;
- про стягнення середнього заробітку;
- про визнання протиправним та скасування припису;
- про визнання відмови протиправною та зобов'язання вчинити дії;
- про визнання протиправним та скасування акту спеціального

розслідування нещасного випадку;

- про поновлення на посаді

За звітний період Управління Держпраці у Сумській області було залучено у якості третьої особи до розгляду справ щодо:

- - визнання протиправним рішення та зобов'язання вчинити дії;

Упродовж 9 місяців 2020 року на користь Управління Держпраці у Сумській області судами касаційної і апеляційної інстанції ухвалені рішення на загальну суму 6 031 260 грн, зокрема

Справа №1840/2507/18 ФОП Неселевський О.О.	1 340 280 грн
Справа № 1840/3557/18 ТОВ «Технафтагазсервіс»	1 228 590 грн.
Справа №1840/3227/18 ТОВ «Побутсервіс Суми»	1 116 900 грн.
Справа №590/23/19 ТОВ «Дружба агроінвест»	1 005 210 грн
Справа №480/4029/18 ГО «Озерне»	558 450 грн
Справа 1840/2505/18 ПП Консалтінг	558 450 грн
Справа № 480/4515/18 ФОП Кравченко	223 380 грн.

Упродовж січня-вересня 2020 року функція державного контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість реалізовувалася в межах наданих повноважень.

Так, головними державними інспекторами відділу з питань додержання законодавства про працю, Управління Держпраці у Сумській області проведено 403 заходи контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість, загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших нормативно-правових актів.

За результатами проведених перевірок внесено 223 приписи про усунення виявлених порушень. Крім того, за вчинення адміністративних правопорушень, відповідальність за які передбачена Кодексом України про адміністративні правопорушення складено 47 протоколів про адміністративні правопорушення та винесено 8 постанов за статтею 188-6 КУпАП.

Також, матеріали 13 контрольних заходів направлено до правоохоронних органів, з яких 2 інформації внесено до ЄРДР та 2 приєднано до матеріалів раніше відкритого кримінального провадження.

Управлінням Держпраці вживаються заходи щодо реалізації в повному обсязі, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення

законодавства про працю та зайнятість населення», повноважень по накладенню штрафних санкцій, передбачених статтею 265 Кодексу законів про працю України. Так, загалом уповноваженими посадовими особами Управління Держпраці у Сумській області було винесено 121 постанову про накладення штрафу за порушення законодавства про працю на загальну суму 47731314 грн., з яких фактично сплачено 2493759,49 грн. Також, 70 постанов було направлено для примусового виконання до відповідних відділів державної виконавчої служби.

В рамках вивчення питання використання найманої робочої сили без належного оформлення трудових відносин протягом січня-вересня 2020 року за інформацією, наданою правоохоронними органами, за листами ДФС та інших органів виконавчої влади, за зверненнями фізичних осіб, чиї трудові права були порушені, було проведено 138 інспекційних відвідувань в частині належного оформлення роботодавцями трудових відносин з найманими працівниками.

За результатами контрольних заходів встановлено 48 роботодавців, які використовують найману працю без укладення трудового договору та 7 роботодавців, які використовують найману працю на підставі цивільних договорів, що мають ознаки трудового договору. Зазначені суб'єкти господарювання, як юридичні так і фізичні особи-підприємці, використовували працю 542 осіб.

Крім того, у ході проведених заходів контролю встановлено порушення порядку та строків повідомлення органів ДФС, зокрема з 155 працівниками було укладено (оформлено) трудовий договір, але працівники були допущені до роботи без повідомлення ДФС.

За виявлені порушення внесено 60 приписів, складено та передано до суду 2 протоколи за частиною третьою статті 41 КУпАП. Матеріали відносно 4 об'єктів відвідування направлено до правоохоронних органів.

Згідно вимог абзацу 2 статті 265 КЗпП України за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору/контракту уповноваженими посадовими особами Управління Держпраці у Сумській області винесено 35

постанов на загальну суму 44825710 грн. та за порушення порядку та строків повідомлення про прийняття працівника на роботу до органів ДФС згідно абзацу 8 статті 265 КЗпП України винесено 6 постанов на суму 20865 грн.

Поряд з контрольними заходами протягом звітнього періоду посадовими особами Управління приділено ґрунтовну увагу превентивній роботі, спрямованій на проведення відвідувань підприємств установ, організацій усіх форм власності на відповідній території щодо інформування про відповідальність за порушення законодавства про працю в частині використання найманої праці без належного оформлення. Так, проведено понад 500 заходів з питань щодо належного оформлення трудових відносин за результатами яких суб'єктами господарювання Сумської області було укладено (оформлено) трудові договори з 5584 працівниками.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ ЗА НАПРЯМКОМ «ОХОРОНА ПРАЦІ» (НА ПРИКЛАДІ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

3.1 Залучення профспілок і громадськості до контролю в системі охорони праці

Важливе значення має громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці.

Відповідно до ЗУ «Про охорону праці» громадський контроль – здійснюють трудові колективи, які обрали на загальних зборах уповноважених осіб, або, якщо на підприємстві є профспілка, у такому разі громадський контроль за станом охорони праці на підприємстві здійснюють вони. Контроль полягає у нагляді за дотриманням роботодавцем законодавства про охорону праці, за відповідність безпечних та нешкідливих умов праці, відповідною оплатою праці. Якщо встановлені недоліки, порушення – негайного усунення від роботодавця. [16].

Від часу визнання правового статусу профспілки, вони мають статус юридичної особи, а також захищати соціально- трудові права та інтереси працівників.

Предметом нагляду та контролю профспілок - є перевірка діяльності адміністрації з точки зору правильності застосування діючих норм трудового законодавства, та норм охорони праці. Також застосовують заходи, щодо ліквідації прихованих недоліків і недопущення їх у майбутньому.

Профспілковий контроль за дотриманням законодавства відбувається у двох формах.

Правова форма контролю – встановлені правовими нормами діяльність профспілок із перевірки трудового законодавства у сфері застосування правових норм встановлення умов праці. Контроль за охороною праці

здійснюється за всіма нормами законодавства про працю.

Виділяють дві сфери профспілкового контролю: встановлення умов праці (яка є основною) і застосування встановлених умов праці.

У відповідності від того, коли профспілковий орган контролює законність і доцільність актів адміністративно-управлінської діяльності - до їх видання, у процесі їх дії, чи після їх застосування до конкретних учасників трудових правовідносин - контроль профспілок буде, відповідно, попереднім, поточним, наступним.

Профспілка має право контролювати будь-які дії роботодавця як у сфері встановлення, так і в сфері застосування встановлених умов праці. Якщо відповідно до законодавства вирішення того чи іншого питання відноситься до виключної компетенції профкому, останній здійснює обов'язковий контроль.

Визначено питання, які вирішуються тільки за участю профкому. Наприклад, залучення до надурочних робіт, роботи у вихідний і нічний день, праця осіб від 15 до 16 років, умови праці, звільнення за ініціативою роботодавця...

Участь громадськості у роботі Управління Держпраці у Сумській області здійснюється у широкому обсязі. Для узгодженого вирішення питань, що належать до компетенції Управління Держпраці, колективного та вільного обговорення найважливіших напрямів його діяльності, в Управлінні Держпраці створено та діє консультативно-дорадчий орган – колегія.

Засади утворення і діяльності колегії визначені у Положенні про колегію Управління Держпраці у Сумській області, затвердженому наказом Управління Держпраці від 21.12.2015 № 129-ОД.

До складу колегії увійшли, за згодою, представники Державного підприємства «Сумський експертно-технічний центр Держпраці», Сумської обласної ради професійних спілок, Сумської обласної організації роботодавців «Сумський регіон», Публічного акціонерного товариства «Сумиобленерго».

Колегія здійснює свою діяльність відповідно до Плану роботи колегії Управління Держпраці у Сумській області на друге півріччя 2020 року.

Станом на 26.09.2020 року задля інформування громадськості стосовно результатів роботи Управління Держпраці у Сумській області, вимог трудового законодавства та з питань охорони праці на офіційному сайті Управління висвітлено 116 інформаційних повідомлень та 125 – на сторінці у соціальній мережі facebook протягом січня-вересня поточного року. На сторінках ЗМІ та соціальних партнерів Держпраці протягом звітного періоду розміщено понад 170 інформаційних повідомлень з посиланням на Управління Держпраці у Сумській області.

На ряду з цим фахівці Управління повсякчас беруть участь у телепередачах, надають офіційні коментарі для ЗМІ.

Традиційно протягом кінця 2019 - початку 2020 року Управлінням Держпраці у Сумській області проведено Регіональний тур Всеукраїнського конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей». До Управління Держпраці у Сумській області для участі у Регіональному етапі конкурсу надійшло близько 450 дитячих малюнків із усієї Сумщини. Малюнки-переможці Регіонального етапу конкурсу були направлені до Києва, та представили Сумщину у Фіналі Всеукраїнського конкурсу. Кращі малюнки учасників регіонального туру були розміщені на виставці. Слід зазначити, що цього року переможниця Регіонального відбіркового туру конкурсу дитячого малюнка «Охорона праці очима дітей» у Сумській області у віковій категорії 11-14 років зайняла почесне третє місце у Фіналі Всеукраїнського конкурсу.

Також проводяться семінари для роботодавців та працівників підприємств щодо дотримання вимог охорони праці, наради та круглі столи із соціальними партнерами Держпраці, відкриті заняття для вихованців шкільних і вищих навчальних закладів обласного центру.

3.2. Удосконалення технологій формування ефективної системи мотивації персоналу та підвищення його професіоналізму

Згідно Закону України «Про державну службу» всі посади державної служби в Управління Держпраці у Сумській області поділено на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців (рис.3.1). [59].

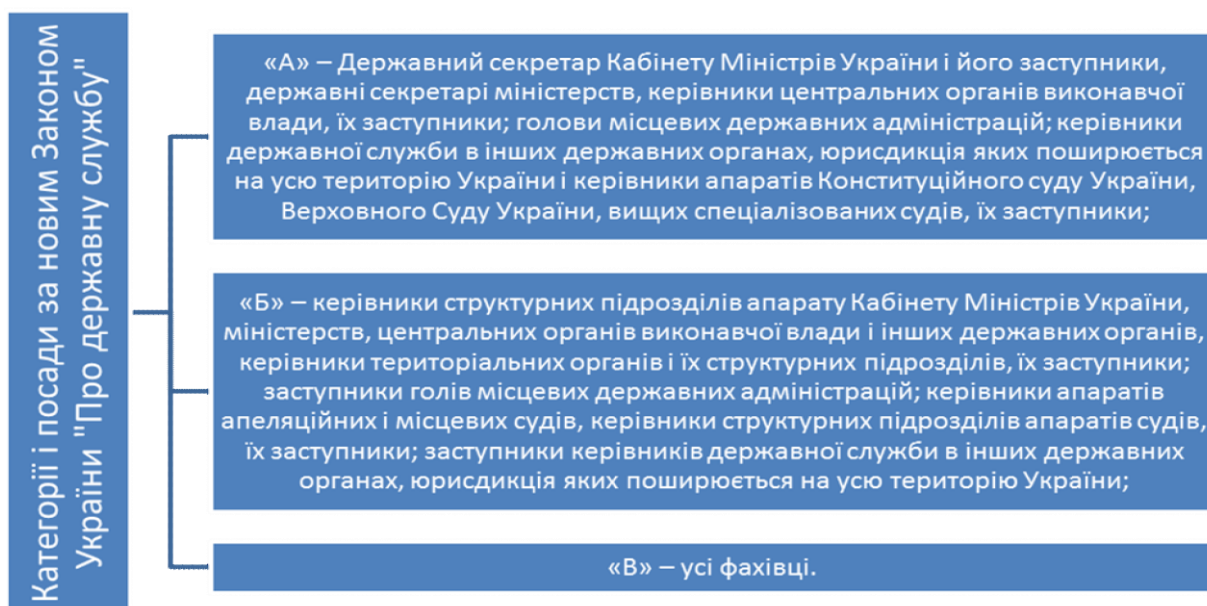


Рис. 3.1 - Категорії і посади за Законом України «Про державну службу» [59].

Зауважимо, що з прийняттям Закону України «Про державну службу» зміни відбулись у моделі оплати праці, в основу якої покладено збільшення питомої ваги посадового окладу в структурі зарплати (до 70% замість 30% які були до прийняття закону). Збережено дві обов'язкові надбавки: за вислугу років і за ранг (як свідчення кар'єрних досягнень посадовця). Стимулюючі виплати (ті, які залежать від волі керівника) складають на сьогодні не більше 30% від розміру заробітної плати. Також, відповідно до результатів роботи та її оцінки можуть встановлюватися премії (рис.3.2) [59].

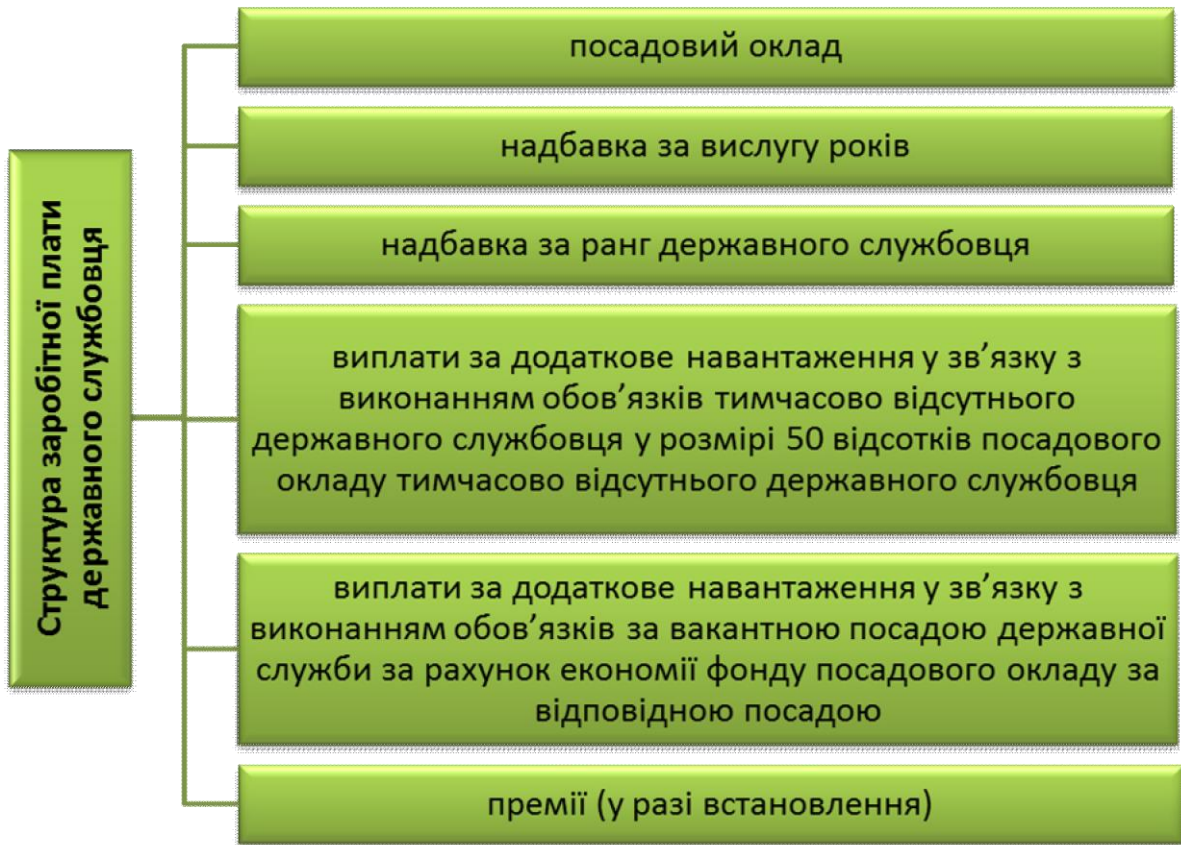


Рис. 3.2. - Структура заробітної плати державного службовця [59]

Беручи до уваги методологію мотивації та стимулювання персоналу в Управлінні Держпраці у Сумській області необхідно в першу чергу зауважити відсутність чітких критеріїв для проведення такої оцінки. До показників ефективної мотивації державних службовців можна віднести: плинність та сталості кадрів, наявність чи відсутність додаткових соціальних гарантій, методів мотивації не передбачених чинним законодавством, вступ на державну службу висококваліфікованих фахівців, збільшення стажу державної служби найцінніших для державної служби кадрів, збільшення кількості державних службовців, які одержали або мають бажання одержати фахову освіту, підвищити свою кваліфікацію. Не менш важливим показником є ступінь задоволеності своєю роботою (саме не державній службі).

Для керівника, начальника важливу роль має показувати коефіцієнт стабільності кадрів (Кстаб.), який визначається відношенням числа осіб, що

працюють у даній організації тривалий час (3-5 років) - Чст. до середньооблікової чисельності працюючих, тобто

$$K_{\text{стаб.}} = \text{Чст.} : \text{Чс.} * 100. \quad (3.1)$$

Чим ближче коефіцієнт до цифри 1, то вище стабільність кадрів.

Для визначення потрібного нам коефіцієнта ($K_{\text{стаб.}}$) в Управлінні Держпраці у Сумській області, нами використана вищезазначена формула, отриманий результат: $K_{\text{стаб.}} = 73 / 85 * 100 = 0,88$.

Отже, отримуємо коефіцієнт стабільності 0,85, що безумовно складає достатньо високий показник однак залишає значні можливості для його покращення.

Також, не мало важливим є фактор та можливість самовдосконалення, розвитку та освіти. Тому, відповідно до цього, було проаналізовано показники кількості державних службовців, які отримали дипломи магістрів з державної служби та магістр державного управління впродовж 2017 – 2019 років (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Аналіз кількості державних службовців, які отримали дипломи магістрів з державної служби та магістрів державного управління впродовж 2017 – 2019 років (розроблено автором)

Рік навчання	Кількість державних службовців які отримали диплом магістрів з державного управління	Кількість державних службовців які отримали диплом магістрів з державної служби
2017	-	1
2018	-	0
2019	-	2

Збільшення чисельності осіб, які виявили бажання навчатись за напрямком «Державна служба», що безумовно свідчить про привабливість та самореалізацію державної служби для працівників Управління Держпраці у Сумській області.

Відповідно до визначених потреб працівників, та законодавчо

встановлених можливостей мотивації персоналу, новим буде метод покращення роботи – мотиваційний моніторинг. Мотиваційний моніторинг – це постійний процес який оновлюється для отримання, систематизації, аналізу інформації, що бере до уваги ситуацію, та дозволяє сформувати управлінські рішення, залучення персоналу для досягнення цілей.

В основу системи мотиваційного моніторингу, яку пропонується впровадити в Управлінні Держпраці у Сумській області, нами запропоновано проведення систематичного тестування працівників, спрямованого на виявлення їх ставлення до мотиваційних чинників, а також рівня їх задоволення.

Також, доцільно внести опитування працівників управління для визначення їх ставлення до факторів мотивації, встановлених Законом України «Про державну службу». Для цього необхідно створити анкету для оцінювання персональної важливості факторів мотивації (у кожного службовця свої цінності). Доцільно оцінити фактори мотивації передбачені законодавством про державну службу: премії, грамоти, представлення до нагородження урядовими відзнаками, відзначення урядовою нагородою, представлення до відзначення державними нагородами, оголошення подяки, дострокове присвоєння рангу.

Сприятливим (заохочувальним) стимулом для держслужбовців які не встановлено законодавчо можна внести до роботи додаткові оплачувані відпустки за рахунок економії фонду заробітної плати у випадках: 1-го вересня батькам, які мають дітей 1-3 класів – 1 день; народження дитини, батькові – 1 день; провідів на військову службу - 1 день; шлюб працівника або його дітей – 1 день; для обробітку земельної ділянки та збирання врожаю – 3 дні; у разі смерті близьких родичів – 1 день; у разі особистого дня народження – 1 день. На мою думку, це дуже важливо, коли держслужбовець знає, що коли настане такий день, йому не потрібно йти на роботу, писати заву, просити відпустку... В Управлінні Держпраці у Сумській області не береться до уваги система моральних стимулів. Так, «...відповідно до статті

53 Закону України «Про державну службу» застосовують такі види заохочень: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами» [59].

На нашу думку, найбільш доцільним для керівника державної служби в Управлінні Держпраці у Сумській області є пошук та побудова власної системи методів мотивації працівників до підвищення рівня професійної компетенції. В основі пошуку має бути введена в роботу система встановлення факторів мотивації для конкретних працівників, оскільки лише система побудована на визначенні мотиваційного профілю працівників в цілому, а також з урахуванням гендерних та вікових особливостей персоналу матиме найбільш ефективний вплив на працівників.

Таким чином, побудова ефективної системи мотивації персоналу управління в контексті підвищення його професіоналізму передбачає застосування системи заходів як матеріального так і нематеріального характеру, сприяють професійному вдосконаленню та кар'єрному розвитку державних службовців, стимулює їх до сумлінної та ініціативної праці.

ВИСНОВКИ

Отримані у процесі магістерського дослідження результати свідчать про досягнення поставленої мети, виконання поставлених завдань та дають підстави для формулювання низки узагальнюючих висновків та рекомендацій, що мають теоретичне та практичне значення.

1. Незважаючи на наявність кваліфікованих фахівців у державних органах, є нагальна потреба у розширенні сучасного мотиваційного механізму державних службовців. Сучасні тенденції життя вимагають модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу не лише у сфері бізнесу, а й у органах державної виконавчої влади.
2. Охарактеризовано повноваження державних органів з нагляду і контролю за дотриманням норм трудового права. Реалізація повноважень передбачає видання нормативних актів, які поширюються на визначене коло осіб. Такими повноваженнями володіють Міністерство соціальної політики України, Державна служба України з питань праці, Державна служба України з питань безпеки харчових продуктів та захисту споживачів. Реалізація повноважень припускає видання приписів про усунення порушень трудових прав конкретних працівників, а в ряді випадків і про не припустимість не правомірної поведінки в майбутньому.
3. Доведено необхідність проведення диференціації функцій контролю за сферами реалізації прав громадян і розширення повноважень в попередженні порушень з посиленням організаційної незалежності цієї організації. Важливим також є посилення ролі профспілок в частині здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю зазвичай здійснюють трудові колективи через обраних ними уповноважених; професійні спілки - в особі своїх виборних органів і представників.
4. Для модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу

доцільно запровадження та використання мотиваційного моніторингу - як системи постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень. В основу системи мотиваційного моніторингу, яку пропонується впровадити в досліджуваній організації, нами запропоновано проведення систематичного тестування працівників, спрямованого на виявлення їх ставлення до мотиваційних чинників, а також рівня їх задоволення.

5. Зважаючи на те, що фінансові ресурси держави на сьогоднішній день є достатньо обмеженими, доцільним є широке впровадження не грошових методів мотивації відібраних із врахуванням мотиваційних профілів працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бальцій Ю. Проблемні питання визначення системи місцевого самоврядування. *Юридичний вісн.* 2018. № 3. С. 22–28.
2. Борденюк В. І. Місцеве самоврядування та державне управління: конституційно-правові основи співвідношення та взаємодії. Київ : Парламентське вид-во, 2017. 576 с.
3. Бюджетний кодекс України URL: zakon.rada.gov.ua/go/2456-17.
4. Васильєва О. І. Кадрове забезпечення органів місцевої влади / О. І. Васильєва. *Інвестиції: практика та досвід.* 2011. № 6. С. 57-60.
5. Васильєва О. Концептуальні засади сталого розвитку територіальних громад. *Інвестиції: практика та досвід.* 2018. № 7. С. 74-79.
6. Всесвітня декларація місцевого самоврядування. Ріо-де-Жанейро, 23-26 вересня 1985 року. *Місцеве та регіональне самоврядування України.* 1994. Вип. 1–2. С. 65–69.
7. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України / [Бориславська О. М., Заверуха І. Б., Школик А. М. та ін.]; Центр політико-правових реформ. К. : Москаленко О. М., 2012. 212 с.
8. Деякі питання реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 верес. 2016 р. № 688-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/ru/cardnpd?docid=249350402>.
9. Європейська хартія місцевого самоврядування від 15 жовтня 1985 р. Збірка договорів Ради Європи. Офіційне видання. К. : Парламентське видавництво, 2017. С. 187-199.\
10. Європейські стратегії для місцевих громад України та Молдови: досвід країн Вишеградської четвірки: методичний посібник / Р. Шарлея, А. В. Кавунець, О. М. Безпалько, М. Москалу, А. І. Ланова. К., 2018. 76 с.
11. Єсипенко А. С., Сліпачук О. А., Таїрова Т. М. Дослідження впливу наглядової діяльності на рівень виробничого травматизму. *Проблеми*

охорони праці в Україні: збірник наукових праць. Київ: ДУ «ННДПБОП». 2013. Вип. 26. С.9-17.

12. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 11.11.2020).

13. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. №333-р URL: [zakon.rada.gov.ua|do|333 - 2014](http://zakon.rada.gov.ua/doc/333-2014).

14. Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні, схвалено Розпорядженням КМУ від 12 грудня 2018 р. № 989-р.

15. Кружилко О .Є., Водяник А. О., Майстренко В. В., Полукаров О. І. Аналіз інформаційних систем Держпраці та формування рекомендацій з їх модернізації. *Проблеми охорони праці в Україні: збірник наукових праць*. Київ: ДУ «ННДПБОП». 2018. Вип. 34. С.85-94.

16. Куц Ю. О. Концептуалізація територіальної громади в проблемному полі державного управління / Ю. О. Куц, О. В. Решеvecь *Територіальна громада: управління розвитком* : за заг. ред. Ю. О. Куца. арків : Констант, 2013. С. 5-14.

17. Куц Ю. О. Параметри та показники знанневості територіальної громади / Ю. О. Куц. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2010-1/doc/2Z05.pdf>.

18. Куц Ю. О., Решеvecь О. В. Територіальна громада: управління розвитком. Харків : Вид-во «Константа», 2013. 351 с.\

19. Левченко О.Г. Сучасний стан охорони праці в аграрному секторі економіки. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. К.: ННДІОП, 2017. № 3. С.16-20.

20. Мамонова В. В. Система місцевого самоврядування. *Енциклопедія державного управління* : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. При Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Т. 5

: Територіальне управління / наук.-ред. колегія: О. Ю. Амосов (співголова), О. С. Ігнатенко (співголова) та ін. ; за ред. О. Ю. Амосова, О. С. Ігнатенка, А. О. Кузнецова. Х. : Вид- во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2011. С. 342-343

21. Мельник А. В. Повноваження окремих суб'єктів публічного контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. *«Право і суспільство»*. 2019. № 1. С. 96 -102.

22. Мельник А. В. Проблемні аспекти діяльності Державної інспекції України з питань праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. Херсон. 2015. – Вип. С. 26-29.

23. Методика формування спроможних територіальних громад. URL: [oblrada.dp.ua/user/files/Methodika formyvannya ter gromad.pdf](http://oblrada.dp.ua/user/files/Methodika_formyvannya_ter_gromad.pdf).

24. Місцеве самоврядування в Україні: теорія і практика. Посібник для депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів / Б. А. Руснак. Одеса : АКО, 2018. 138 с.

25. Панухник О. В. Сучасні підходи до управління розвитком низових територіальних соціально-економічних систем України. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/21288/2/SSEP_2016_Panukhnik.pdf.

26. Переверзева А. В. Критеріальні ознаки формування об'єднаних територіальних громад: національні особливості та зарубіжний досвід. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 22. С. 217-220.

27. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>

28. Практичний посібник з питань формування спроможних територіальних громад, Проект USAID : ДІАЛОГ. URL: http://www.zhydachiv-rda.gov.ua/file/image/051/posibnik_gromadi_1.pdf/.

29. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

30. Про затвердження Державних санітарних норм та правил

«Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Наказ МОЗ України № 248 від 8 квітня 2014 року URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/14>.

31. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серп. 2014 р. № 385. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>.

32. Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки. Закон України № 178-VII від 4 квітня 2013 року. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/178-18>.

33. Про затвердження Інструкції з оформлення матеріалів про адміністративні правопорушення Державною службою гірничого нагляду та промислової безпеки України. Наказ МНС від 3 вересня 2012 року № 1161. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/>.

34. Про затвердження переліку заходів та засобів з охорони праці. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 року № 994. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994-2003-%D0%BF>

35. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.

36. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF>.

37. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР.

38. Про місцеві державні адміністрації. Закон України від 09.04.1999 № 586-14. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/586-14>.

39. Про охорону праці. Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2695- XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua /laws/show/2694-12>.

40. Про службу в органах місцевого самоврядування. Закон України від 07 черв. 2001 р. № 2493-III. Редакція від 28.11.2019 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.

41. Про співробітництво територіальних громад. Закон України від 17.06.2014 № 1508-УІІ. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show18>.

42. Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020". Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

43. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: розпорядження КМУ від 1 квіт. 2014 р. № 333-р. Офіц. вісн. України. 2014. № 30.

44. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петрос та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петрос. Київ : НАДУ, 2018. 224 с

45. Радіонов М. О. Підвищення ефективності здійснення державного нагляду за станом охорони праці на підприємствах лісового господарства: *збірник наукових праць «Проблеми охорони праці в Україні»*. Київ: ДУ «ННДІПБОП». Вип. № 33, 2017. С. 101-111.

46. Радіонов М. О. Підвищення ефективності здійснення державного нагляду та відомчого контролю за станом охорони праці на підприємствах агропромислового комплексу: *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. Київ: ДУ «ННДІПБОП». 2016. Вип. № 3 (81). С. 39-61.

47. Регіональна політика та місцеве самоврядування : підручник / Ю. О. Куц, В. В. Мамонова, В. В. Наконечний, О. В. Ольшанський ; за заг. ред. д.держ.упр., проф. В. В. Мамонової. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2018. 208 с.

48. Скупченко Д. О. Нормативно-правове забезпечення розвитку територіальних громад в Україні. *Теорія та практика державного управління*. 2017. № 2. С. 72-79.

49. Спасів Н. Я. Критеріальні ознаки територіальної громади: сучасні науково-методологічні контури / Н. Я. Спасів. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія"*. 2018. № 10. С. 110-115.
50. Сталий розвиток територіальної громади: управлінський аспект : моногр. / [Ю. О. Куц, В. В. Мамонова, О. К. Чаплигін та ін. ; за заг. ред. Ю. О. Куца, В. В. Мамонової]. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ „Магістр”, 2008. 236 с.
51. Територіальна громада: заневість, дієвість ; [Моногр.] / Ю. О. Куц, В. М. Січенко, В. В. Мамонова, С. В. Газарян / за завг. Ред. Ю. О. Куца. Х. : Віровець А. П. «Апостроф», 2011. 340 с.
52. Територіальна громада: управління розвитком : [Моногр.] / Ю. О. Куц, О. В. Решевець / За заг. ред. Ю. О. Куца Х. : Вид-во "Константа", 2013. 540 с.
53. Територіальна організація влади в Україні : консп. лекцій / укл. Ю. О. Куц, В. В. Мамонова. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2013. 40 с.
54. Територіальна організація влади в Україні : навч. посіб. / Ю. О. Куц, В. В. Мамонова ; за заг. ред. д.держ.упр., проф. В. В. Мамонової. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2013. 212 с.
55. Територіальна організація влади в Україні: статус і повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування / За заг. ред. А. П. Зайця. К. : Вид. дім «Ін Юре», 2018. 228 с.
56. Шаров Ю. Європейські стандарти публічного управління: проекція на муніципальний рівень [Електронний ресурс] / Ю. Шаров, І. Чикаренко. URL: www.nbuv.gov.ua.
57. Щебетун І. Системи місцевого самоврядування: доктринальні підходи до визначення поняття. *Теорія та історія держави і права*. 2018. № 4. С. 99-104.
58. Цопа В. Про нагальну потребу формування в Україні національної стратегії і національної програми у сфері безпеки та гігієни

праці на основі досвіду передових країн світу. *Науково-виробничий журнал Охорона праці*. 2017. №9. С. 4-9.

59. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

60. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 № 47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16/para13#n13>.

61. Системи підготовки державних службовців у країнах ОЕСР (Центр досліджень адміністративної реформи) – Дніпропетровськ: Вид-во ДФ УАДУ. – 1998.

62. Француз А.А. Адміністративно-правове регулювання охорони праці. Дисертація. 2016.

ДОДАТОК А

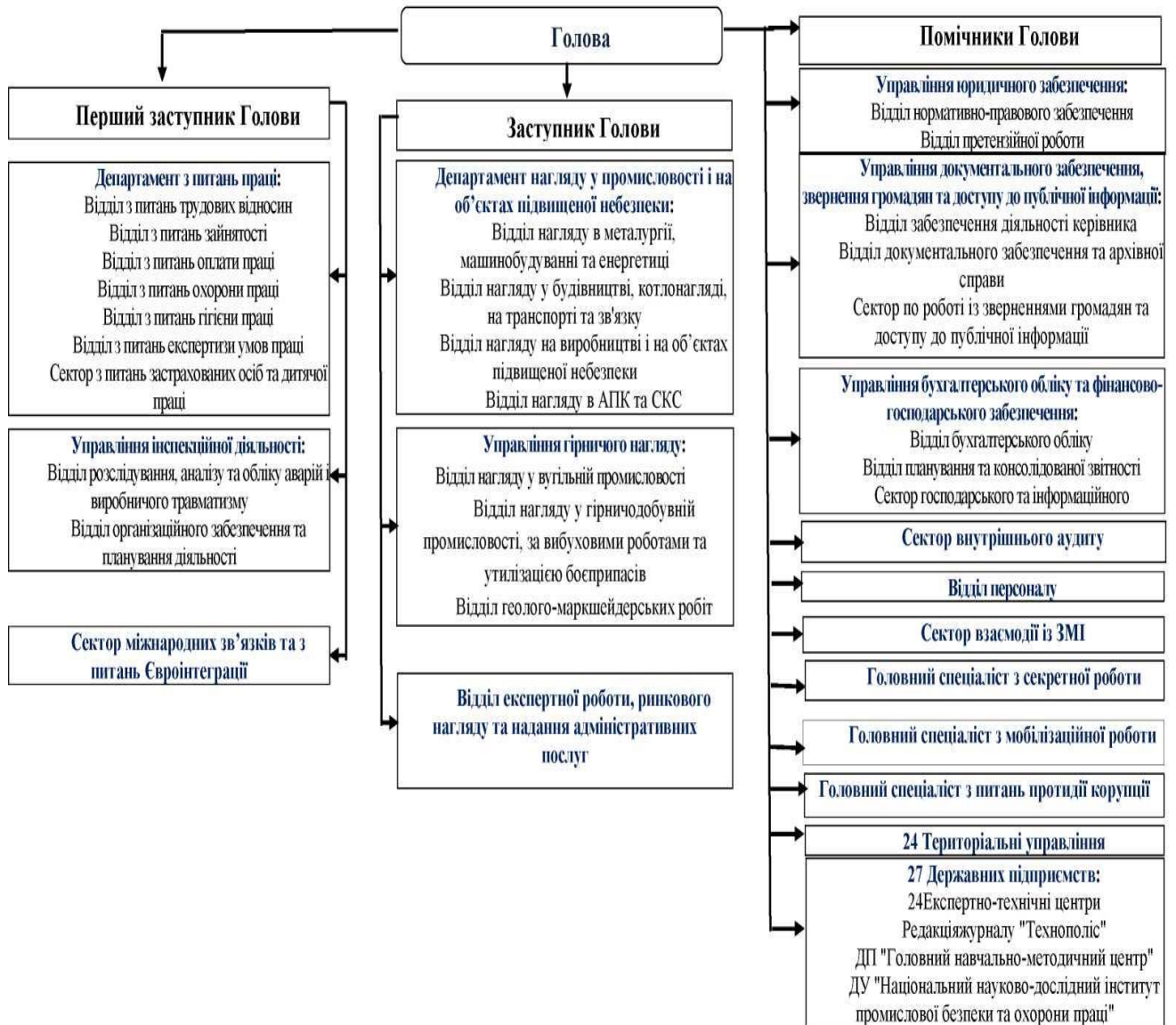


Рис.А.1. Структура Державної служби України з питань праці