

УДК 351.83.008.6(477)

А. А. БРОВІЙ,

кандидат юридичних наук,
проректор з адміністративно-правової роботи
Національної музичної академії України імені П. І. Чайковського

АДМІНІСТРАТИВНО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ КОНТРОЛЮ І НАГЛЯДУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗАКОННОСТІ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Досліджено організаційні засади здійснення контролю і нагляду в забезпеченні законності виконання трудових відносин. Розкрито їх зміст та порядок реалізації в трудових правовідносинах.

Виконання трудових відносин відповідно до чинного законодавства контролюється державними органами та громадськими організаціями, спеціально уповноваженими на таку діяльність, і перебуває під наглядом державних наглядових органів.

Контроль – це організаційно-правовий засіб забезпечення законності і дисципліни, що характеризується спостереженням і перевіркою правомірності діяльності об'єкта контролю та фактичної відповідальності тих чи інших дій вимогам чинного законодавства з можливістю втручатися оперативно-господарську та виробничу діяльність для усунення виявлених недоліків [1, с. 196–198]. Контроль поділяється на державний і громадський. Державний контроль здійснюється державними органами, і його висновки є обов'язковими для всіх підконтрольних об'єктів управління. Громадський контроль здійснюється громадянами чи об'єднаннями громадян і його висновки мають рекомендаційний, інформаційний, дорадчий характер. Окремі об'єднання громадян, зокрема профспілки, можуть керуватись делегованими державними повноваженнями, зокрема у сфері охорони оплати праці, виконання умов колективного договору і в інших передбачених законом випадках.

Державний контроль у сфері охорони трудових прав можна поділити на:

а) президентський, який здійснюється Президентом України та допоміжними службами забезпечення його діяльності;

б) парламентський – з боку Верховної Ради України, Уповноваженого Верховною Радою України з прав людини, Рахунковою палатою, комітетів і комісій парламенту;

в) адміністративний, що здійснюється Кабінетом Міністрів України, іншими уповноваженими центральними органами виконавчої влади, галузевими відомствами та їх структурними підрозділами на місцях;

г) судовий контроль, що здійснюється судами при відправленні правосуддя;

д) контроль за дотриманням прав людини у сфері трудових правовідносин, який здійснюють і органи місцевого самоврядування в межах, передбачених чинними законодавством.

Нагляд – це організаційно-правовий засіб забезпечення законності й дисципліни в певній сфері суспільної діяльності, що характеризується виявленням і запобіганням відхиленням від вимог законності щодо організаційно не підпорядкованих об'єктів. Нагляд здійснюється спеціально уповноваженими державними органами. Залежно від суб'єкта нагляду розрізняють:

– прокурорський нагляд, який здійснюють органи прокуратури;

– державний санітарно-епідеміологічний нагляд;

– державний протипожежний;

– державний нагляд за безпекою дорожнього руху;

– державний екологічний нагляд;

– державний геодезичний нагляд;

– адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі;

– адміністративний нагляд за дотриманням дозвільних та ліцензійних умов;

– інші види державного нагляду.

Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України здійснюють загальний контроль за виконанням законів у сфері регулювання трудових правовідносин, вони приймають рішення, які визначають загальні правила реалізації прав людини на працю (закони, укази, постанови, розпорядження).

У цілому сутність контролю як соціального явища полягає у перевірці відповідності діяльності учасників суспільних правовідносин встановленим у суспільстві приписам, у межах яких вони зобов'язані діяти. Мета такої діяльності полягає у виявленні результатів впливу суб'єктів на об'єкт, допущених відхилення від

прийняття вимог, діючих принципів організації і регулювання, причин цих відхилень, а також визначення шляхів подолання наявних перешкод для ефективного функціонування всієї системи [2].

В. Н. Гаращук визначає контроль як сукупність дій зі спостереження за функціонуванням відповідного об'єкта контролю з метою отримання об'єктивної та достовірної інформації про стан справ на ньому; застосування заходів щодо запобігання правопорушенням (з правом прямого втручання в оперативну діяльність об'єкта контролю); надання допомоги підконтрольній структурі у поновленні законності й дисципліни; встановлення умов і причин, що сприяють порушенню вимог правових норм; ужиття заходів щодо притягнення до правової відповідальності винних осіб [3, с. 54].

Нагляд – це юридичний аналіз стану справ щодо додержання законності і дисципліни в суспільстві, який здійснюється прокуратурою та іншими державними наглядовими інстанціями із застосуванням відповідних, передбачених для них законодавством, форм, але без безпосереднього втручання в оперативну та іншу діяльність наглядової ради.

Державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства поширюється на всі трудові відносини між роботодавцями і працівниками, що регулюються законодавством України, трудовими угодами, колективними договорами.

Державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства не підміняє встановленої законодавством процедури вирішення індивідуальних чи колективних трудових спорів, врегулювання відносин між сторонами колективних угод і договорів та між роботодавцями, їх організаціями, об'єднаннями організацій роботодавців та профспілками і їх об'єднаннями.

Державний контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства передбачає проведення органами державної влади перевірок, постійного спостереження за дотриманням центральними і місцевими органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної республіки Крим, органами місцевого самоврядування, роботодавцями вимог трудового законодавства, колективних угод, колективних та трудових договорів.

Органи державного контролю зобов'язані вести облік підконтрольних їм об'єктів та інформації про дотримання роботодавцями трудового законодавства.

Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства здійснюється Державною інспекцією праці України та іншими органами державної влади в межах їх повноважень. Органи державного нагляду є незалежними від будь-якого зовнішнього впливу і втручання і діють лише на підставі закону та підзаконних актів.

Метою здійснення державного нагляду і контролю за дотриманням роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин трудового законодавства є забезпечення реалізації конституційних прав громадян України на працю, належні безпечні та здорові умови праці, на виконання умов трудових відносин.

Органи державного нагляду в межах своїх повноважень та у встановленому законодавством порядку проводять перевірки об'єктів нагляду, за результатами яких мають право надавати роботодавцям обов'язкові для виконання приписи, припиняти експлуатацію підприємств, цехів, дільниць, машин, механізмів, устаткування, що створюють загрозу життю або здоров'ю працівників та притягати порушників до відповідальності.

Органи державного контролю проводять перевірки об'єктів контролю, за результатами яких мають право висувати перед роботодавцями вимоги щодо усунення порушень трудового законодавства, а у разі їх невиконання – ініціювати притягнення винних осіб до відповідальності.

Найвищою формою державного контролю є судовий контроль, який здійснюється одноразово при розгляді конкретних адміністративних, трудових, цивільних, кримінальних, господарчих справ в судах.

При розгляді цивільних справ за позовами працівників до роботодавців, чи роботодавців до працівників, чи таких, де однією зі сторін є орган державного управління, суд (суддя) оцінює їх з позицій відповідності закону, приймає певне рішення у справі, яким може змінити чи відмінити умови трудового договору повністю чи в окремій частині, зокрема переведення працівника на іншу роботу може розглядатися під час розгляду справ про незаконне звільнення (коли суд поновлює на роботі), про відшкодування збитків, заподіяних працівнику роботодавцем чи роботодавцю працівником, про скасування рішення роботодавця чи органу державного управління у сфері трудового права щодо працівника, при винесенні вироків про основні і додаткові покарання.

Згідно із Законом України «Про компенсацію громадянами втрати частини доходів у

зв'язку з порушеннями строків їх виплати» [4] в разі порушення строків виплати працівникові доходів на один і більше місяців роботодавець зобов'язаний виплатити останньому компенсацію. Під доходами розуміють грошові доходи громадян, які були одержані на території України і не мають разового характеру: пенсії, соціальні виплати, стипендії, заробітна плата тощо, тобто закон не містить вичерпного переліку таких доходів громадян, що дає їм право розширено тлумачити поняття «доходи».

Роботодавці, незважаючи на їх скрутне фінансове становище, за будь-яких умов не вправді відмовляти або тимчасово не провадити компенсацію за затримку виплати заробітної плати. Такі положення не можуть бути закріплені й у колективних договорах, оскільки умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Відмова власника або уповноваженого ним органу (особи) у виплаті компенсації може бути оскаржена працівником або трудовим колективом, уповноваженим на представництво органом у судовому порядку.

Особливе місце в системі органів державної контрольної діяльності посідає Рахункова палата України, яка як спеціальний контролюючий орган має право проводити фінансові перевірки, ревізії в апараті Верховної Ради України, органах виконавчої влади, Національному банку України, Фонді державного майна України, інших підзвітних Верховній Раді України органах, а також на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності в межах, встановлених законодавством, порушувати перед Верховною Радою України, Президентом України, а також органами виконавчої влади клопотання про притягнення до відповідальності посадових осіб, винних у порушенні вимог чинного законодавства України, внаслідок чого завдано шкоди державі; у разі виявлення під час перевірок, ревізій та обстежень фактів привласнення грошей, матеріальних цінностей, інших зловживань, передавати матеріали перевірок, ревізій та обстежень до правоохоронних органів з інформуванням про це Верховної Ради України та інші права [5].

Контрольну діяльність у сфері трудового законодавства здійснюють органи державної виконавчої влади всіх рівнів.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, їх структурні підрозділи, держадміністрації, адміністрації підприємств, організацій та установ в процесі повсякденної

діяльності зобов'язані систематично здійснювати відомчий контроль у сфері трудового законодавства, який поширюється на підпорядковані їм об'єкти відомчої належності. Відомчий контроль полягає у перевірці виконання підконтрольними об'єктами законів, указів, постанов, актів вищих органів управління. Контрольні повноваження вказаних органів державної виконавчої влади визначені галузевими законами України, в «Загальному положенні про міністерство, інші органи державної виконавчої влади України» [6] та в положеннях, статутах, відомчих нормативних актах, що регламентують діяльність галузевих відомств. На керівників підприємства, організацій, відомств законом та підзаконними нормативно-правовими актами покладено обов'язки контролювати виконання підлеглими діючих норм і правил. У разі їх недотримання як керівники центральних, так і регіональних відомств зобов'язані вживати заходи адміністративного і дисциплінарного реагування включно до переведення на інше місце роботи працівників, які не виконують свої трудові обов'язки.

Важливе місце в забезпеченні законності в реалізації трудових прав громадян посідає прокурорський нагляд.

Стаття 121 Конституції України покладає на прокуратуру серед інших обов'язків і обов'язок представляти інтереси громадянина або держави в суді у випадках, передбачених законом, та здійснювати нагляд за додержанням прав і свобод людини і громадянина, додержання законів з цих питань органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їхніми посадовими і службовими особами. Якщо прокурор виявив порушення трудового законодавства роботодавцем чи працівником, то він має право на видання актів прокурорського реагування, до яких належать протести прокурора, приписи прокурора, подання прокурора, постанови прокурора [7].

Прокурор у протесті порушує питання про скасування акта роботодавця або приведення його у відповідність до закону, а також припинення незаконної дії посадової особи, поновлення порушеного права працівника, суспільства чи держави. Протест прокурора зупиняє дію опротестованого акта і підлягає обов'язковому розгляду відповідним органом або посадовою особою у 10-денний строк після його надходження.

Припис прокурора вноситься у випадках, коли порушення трудових прав має очевидний характер і може завдати істотної шкоди інтересам

держави, підприємства, установи, організації, громадянам, якщо не буде негайно усунуто. Припис прокурора підлягає негайному виконанню з обов'язковим повідомленням прокурора.

Подання прокурора з вимогами усунення причин і умов порушення трудового законодавства вносяться контролюючим органом в державний орган або роботодавцю чи його посадовим особам, які наділені повноваженнями усунути порушення закону, і підлягає невідкладному розгляду. В місячний строк за поданням прокурора мають бути вжиті відповідні заходи до усунення порушень закон, а про наслідки повідомлено прокуророві.

У разі порушення закону посадовою особою або громадянином прокурор залежно від характеру порушення закону вносить мотивовану постанову про дисциплінарне провадження, провадження про адміністративне правопорушення або про порушення кримінальної справи щодо цих осіб, що може бути підставою для перегляду умов трудового договору, включно до переведення працівника, з вини якого було порушено закон, на іншу роботу.

Відповідно до ст. 147 Кримінально-процесуального кодексу України у випадку притягнення посадової особи до кримінальної відповідальності за посадові злочини, а також якщо ця особа притягується до відповідальності за інший злочин і може негативно впливати на проведення досудового чи судового слідства, слідчий зобов'язаний відсторонити його від посади, про що вносить мотивовану постанову.

Відсторонення від посади здійснюється з санкції прокурора чи його заступника. Копія постанови направляється для виконання за місцем роботи (служби) звинуваченого і може бути підставою для тимчасового переведення такого працівника на іншу роботу.

Зміни умов трудового договору, включно до переведення працівника на іншу роботу, можуть відбуватися за рішеннями спеціалізованих контролюючих органів. Контроль з боку спеціалізованих контролюючих органів, поряд із прокурорським наглядом є дієвим механізмом забезпечення трудової дисципліни, охорони праці, захисту прав і законних інтересів громадянина, суспільства, держави.

Державна автомобільна інспекція Міністерства внутрішніх справ України [8] за результатами контролю відсторонює від керування транспортними засобами осіб, що перебувають у стані сп'яніння, або осіб, що не мають прав керування цим видом транспорту, грубо порушують правила дорожнього руху, застосовує

інші передбачені законом заходи впливу, в т. ч. і заборону працювати професійно водіям, позбавивши прав на управління автотранспортом, що зобов'язує роботодавця перевести такого працівника на іншу роботу.

Державний пожежний нагляд Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи [9] у разі виявлення порушень забороняють або припиняють роботу підприємств, окремих їх підрозділів, агрегатів, експлуатацію споруд, окремих приміщень пожежонебезпечної та вибухонебезпечної діяльності, виробництво піротехніки та вживає заходів до усунення недоліків.

Приписи державної пожежної інспекції про припинення дії виданих дозволів на право проведення робіт є обов'язковими для роботодавців і можуть тягнути за собою зміни трудових відносин із певними працівниками, в т. ч. і переведення їх на іншу роботу.

Державна санітарно-епідеміологічна служба Міністерства охорони здоров'я України [10] здійснює нагляд за організацією та проведенням усіма юридичними та фізичними особами санітарних та протиепідеміологічних заходів, а в разі виявлення правопорушень тимчасово обмежує роботу об'єктів будь-якого призначення, технологічних ліній, машин та механізмів, забороняє або припиняє діяльність підприємств, організацій, установ, виконання окремих технологічних окремих, користування плавальними засобами, рухомих складом і літаками в разі невідповідності їх вимогам санітарних норм, обмежують, тимчасово забороняють або припиняють будівництво, реконструкцію та розширення об'єктів за проектами, що не відповідають умовам державної санітарно-гігієнічної експертизи, вилучають із реалізації небезпечні для здоров'я продукти харчування, хімічні та радіоактивні речовини, біологічні матеріали, забороняють роботу працівників, які не відповідають за станом здоров'я вимогам певного робочого місця, не пройшли попередній медичний огляд чи психіатричне, наркологічне обстеження там, де воно за умовами праці є обов'язковим.

Рішення органів санітарно-епідеміологічної служби є обов'язковими для всіх роботодавців і можуть бути підставою для переведення працівника, трудової діяльності якого стосуються вимоги санепідстанції, на іншу роботу.

Державна податкова служба України [11] контролює виконання податкових зобов'язань суб'єктами податкових відносин зі сплати податків та обов'язкових платежів (зборів).

За результатами податкового контролю, у випадках, передбачених законодавством, податкові інспектори мають право зупиняти розрахункові операції підприємства, установ, організацій, вилучати документи, що свідчать про податкові порушення, а у громадян, які порушують умови підприємницької діяльності, – спеціальні дозволи (ліцензії, патенти тощо) та реєстраційні посвідчення, застосовувати до юридичних осіб фінансові санкції, а громадян притягувати до адміністративної відповідальності. Позбавлення спеціальних дозволів або реєстраційних посвідчень фактично означає припинення певної трудової діяльності, що тягне за собою зміни у виконанні працівником трудової функції.

За результатами перевірок Державна інспекція України [12] з контролю за цінами у разі наявності законних підстав приймає рішення про застосування до суб'єктів підприємництва економічних санкцій, вимагає від роботодавців та інших посадових осіб усунення виявлених недоліків у виконанні законодавства про порядок установлення та застосування цін. Керівники державних інспекцій з контролю за цінами мають право накладати адміністративні стягнення на винних посадових осіб, приймати рішення про застосування економічних санкцій і припинення операцій по рахунках суб'єктів підприємництва в установах банку тощо.

Стаття 40 Конституції України та Закон України «Про звернення громадян» [13] встановлюють право громадян направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до посадових і службових осіб з вимогою про поновлення прав і захист законних інтересів громадян з висловленням порад, рекомендацій щодо органів державної влади, місцевого самоврядування, вдосконалення правового регулювання в усіх сферах суспільних життя, в т. ч. і у сфері трудових правовідносин. Розгляд таких звернень у вигляді пропозицій (зауважень), заяв (клопотань) і скарг в окремих випадках також може призвести до зміни певних умов трудового договору.

Органи місцевого самоврядування відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування» [14] здійснюють контроль за дотриманням зобов'язань щодо платежів до місцевого бюджету, за використанням прибутків підприємств і організацій відповідних територіальних громад, контролюють організацію і діяльність підприємств транспорту, зв'язку, побуту, установ медичного обслуговування та освітньої діяльності, видають питаннями природоохоронної діяльності, громадського та соціально-культурного будівництва мають право створювати юридичні особи та припиняти їх діяльність у межах своєї компетенції, що породжує, змінює, або припиняє трудові правовідносини.

Список використаної літератури

1. Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навч. посіб. / С. Г. Стеценко. – К. : Атіка, 2007. – 622 с.
2. Андрійко О. Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / О. Ф. Андрійко. – К., 1999. – 378 с.
3. Гарашук В. М. Контроль та нагляд в державному управлінні : монографія / В. М. Гарашук. – Х. : Фоліо, 2002. – 176 с.
4. Про компенсацію громадянам втрати частин доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : закон України від 19 жовт. 2000 р. № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.
5. Савченко Л. А. Правовий статус рахункової палати України : монографія / Л. А. Савченко. – Ірпінь : Акад. держ. податк. служби України, 2002. – 131 с.
6. Про Загальне положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України : указ Президента України від 12 берез. 1996 р. № 179/96 // Урядовий кур'єр. – 1996. – № 58–59.
7. Про прокуратуру : закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991 – № 53. – Ст. 793.
8. Положення про Державну автомобільну інспекцію МВС України : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 14 квіт. 1997 р. № 341 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 16.
9. Про пожежну безпеку : закон України від 17 груд. 1993 р. № 3745-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 5. – Ст. 21.
10. Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення : закон України від 24 лют. 1994 р. № 4004-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 27. – Ст. 218.
11. Про Державну податкову службу в Україні : закон України від 24 груд. 1993 р. № 3813-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 15. – Ст. 84.
12. Положення про Державну інспекцію з контролю за цінами : затв. постановою Кабінету Міністрів України від 13 груд. 2000 р. № 1819 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 50. – Ст. 2162.

13. Про звернення громадян : закон України від 2 жовт. 1996 р. № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – Ст. 256.

14. Про місцеве самоврядування : закон України від 21 трав. 1997 р. № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

Надійшла до редколегії 07.12.2011

БРОВИЙ А. А. АДМИНИСТРАТИВНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАКОННОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Исследованы организационные основы совершения контроля и надзора в обеспечении законности исполнения трудовых отношений. Раскрыты их содержание и порядок реализации в трудовых правоотношениях.

BROVIY A. ADMINISTRATIVE AND ORGANIZATIONAL BASES OF COMMISSION OF CONTROL AND SUPERVISION IN LAW ENFORCEMENT OF EXECUTION OF THE LABOUR RELATIONS

Organizational bases of commission of control and supervision in law enforcement of execution of the labour relations are studied. Their contents and the order of realization in labour legal relations is reviewed.

УДК 347.791.3

С. В. ВАСИЛЬСВ,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри менеджменту і адміністрування

Національного фармацевтичного університету

СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Відображено специфіку правового регулювання управління персоналом фармацевтичної організації. Досліджено окремі норми законодавства України про охорону здоров'я, про адміністративні правопорушення, трудового та кримінального законодавства.

Ефективність господарювання в будь-якій галузі економіки, в тому числі і у сфері фармацевтиці, багато в чому залежить від підбору, вмілого керівництва та мотивування персоналу організації. Належне правове регулювання управління персоналом є запорукою дотримання керівником трудових прав працівника та контролю за виконанням трудових обов'язків. Отже, актуальності набуває вивчення специфіки правового регулювання управління персоналом саме у фармацевтичній організації.

Проблеми державного управління фармацевтичною галуззю та ефективності менеджменту фармацевтичних підприємств достатньо відомі фармацевтичній та управлінській наукам. Зокрема вітчизняний та зарубіжний досвід державного управління фармацевтичною галуззю країни знайшов своє відображення у науковій праці О. О. Шумаєвої [1, с. 80–89]. Проблеми управління персоналом, корпоративної культури та організації роботи керівника фармацевтичного підприємства висвітлювалися

З. М. Мнушко, Г. М. Лисак, О. М. Євтушенко та Л. П. Дороховою [2, с. 91; 3, с. 55–56].

Разом із тим, в указаних працях основну увагу приділено дослідженню самого процесу управління, а не його правовому регулюванню. Тому вважаємо за необхідне здійснити саме правове дослідження особливостей управління персоналом фармацевтичної організації.

Розуміння керівниками фармацевтичних організацій специфіки правового регулювання управління персоналом підприємства або установи фармацевтичної галузі сприятиме залученню кваліфікованих кадрів до праці у фармацевтичній сфері та підвищенню ефективності господарювання у даній галузі.

Метою даної статті є дослідження специфіки правового регулювання управління персоналом фармацевтичної організації.

Завданням статті є вивчення тих норм українського законодавства, які обумовлюють особливості правового регулювання управління персоналом у сфері фармацевтиці.