

значною саме для жінки враховуючи загальний стан більшої ймовірності порушення її соціальних прав та соціальної незахищеності. Таким чином, запропоновані зміни дозволять зменшити навантаження на жінку щодо захисту її соціальних прав у момент настання соціального ризику, а також й негативні наслідки від самого бажання захистити свої права, як то наступні утиски на роботі, погіршення відносин із членами трудового колективу.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ольховик І. І. Міжнародно-правовий захист прав жінок. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука", 2018. № 9(3). С. 47-49
2. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://cutt.ly/jdKAxId> (Дата звернення: 07.03.2020)
3. Конвенція про гідну працю домашніх працівників: Конвенція МОП № 189 від 16.06.2011. URL: <https://cutt.ly/SdKSe5k> (Дата звернення: 07.03.2020)
4. Конвенція про надомну працю: Конвенція МОП N 177 від 20.06.1996. URL: <https://cutt.ly/odKSXIG> (Дата звернення: 09.03.2020)
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Конвенція від 11.05.2011. URL: <https://cutt.ly/fdKFQko> (Дата звернення: 10.03.2020)
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 2. С. 4.
8. Пірог Л. А. Гендерні особливості соціального захисту населення. Актуальні проблеми філософії та соціології, 2015. Вип. 6. С. 124-127
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. С. 1284.
10. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 39. С. 181
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. №51. С. 1122.

УДК 349.23

**Соколов В. М.,**

*к.ю.н., суддя Сумського окружного адміністративного суду*

### СОЦІАЛЬНІ ПРАВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ВИДИ ТА ЗМІСТ

*У статті проаналізовано види соціальних прав державних службовців. Деталізовано специфіку та зміст кожного із них. Вказано на особливості взаємовідношення їх між собою.*

**Ключові слова:** *соціальні права, державні службовці, державна служба, соціальне законодавство, соціально-правові стандарти.*

*In the article the types of social rights of civil servants are analyzed. The specifics and content of each of them are detailed. The peculiarities of their relationship with each other are indicated.*

*Key words:* social rights, civil servants, civil service, social legislation, social and legal standards.

Соціальні права належать до переліку основних прав, які повинні гарантуватися службовцям у правовій, демократичній та соціальній державі. Процеси реформування інститутів та напрямків державної служби, вразливість статусу державного службовця, низький рівень його соціальної захищеності вимагають рішучих та послідовних кроків, спрямованих на з'ясування ключових аспектів проходження державної служби, виокремлення соціальних прав та можливостей державних службовців.

Комплексне розуміння видової характеристики та змістового наповнення поняття «соціальні права державних службовців» сприятиме більш чіткому розумінню особливостей розвитку державної служби, удосконаленню правового і соціального забезпечення державних службовців, зміцненню основ верховенства права, законності та справедливості, підвищенню якості й ефективності державного управління.

Класифікаційний підхід, запропонований Ж.М. Пустовіт, формується на поділі соціальних прав залежно від об'єкта, стосовно якого виникають ці права. Отже, авторське бачення включає такі об'єкти класифікації, як право на працю, страйк, житло, достатній життєвий рівень, охорону здоров'я, соціальний захист тощо [1, с. 8].

Відзначимо, що основні соціальні права державних службовців обов'язково повинні містити ключові об'єкти, щодо яких здійснюватимуться заходи із соціального захисту та реалізовуватимуться програми із соціального забезпечення. За умови високого рівня розвитку державної служби вищезазначені об'єкти повинні підлягати державному забезпеченню, мати ефективні механізми реалізації, контролюватися уповноваженими суб'єктами.

Цікаве теоретичне бачення поділу соціальних прав пропонує П.М. Рабінович, який надає наступний перелік соціальних прав: право власності на засоби виробництва; право на здобуття професії, вибір та здійснення трудової або іншої діяльності; право на сприятливі умови та справедливу оплату праці; право на відпочинок та дозвілля [2, с. 12].

Відзначимо, що для загального розуміння соціального забезпечення осіб, що перебувають на державній службі, необхідно брати до уваги специфіку службової діяльності, умови виконання роботи, можливості щодо організації праці та відпочинку. Водночас авторська модель поділу не охоплює окремі питання соціального захисту, без яких неможливо сформулювати дієву модель забезпечення соціальних прав, та інтересів держслужбовців (медичне, пенсійне забезпечення тощо).

Виходячи з наукової та практичної складової інституту державної служби, зазначимо, що соціальні права державних службовців можна умовно поділити на загальні та спеціальні права.

Загальні соціальні права включають ті права, які закріплені у Конституції України, міжнародних документах тощо. Головною їх ознакою є широка сфера дії та застосування.

Так, Конституція України встановлює наступні соціальні права, що закріплюються за державними службовцями: право на працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальний захист (ст. 46); право на житло (ст. 47); право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї (ст. 48); право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) [3].

Основний Закон робить акцент на найбільш значимих та основоположних соціальних правах, які застосовуються для забезпечення рівних можливостей громадян, у тому числі державних службовців, у сфері соціального захисту. Визначений у Конституції перелік соціальних прав є фундаментальною категорією для з'ясування основних соціальних прав державних службовців.

Безумовно, державні службовці наділені обсягом прав, якими користуються громадяни України, що пояснюється загальністю та рівністю прав і свобод, проголошених у законах України.

Поряд з нормами національного права загальні соціальні права, якими наділено державних службовців, регламентуються і міжнародними документами. Міжнародні акти, ратифіковані Україною, встановлюють сукупність правових аспектів, що визначають можливості державних службовців у сфері соціального захисту, виходячи з демократичних цінностей цивілізованого світу.

Зокрема Європейська соціальна хартія визнає право на працю, на справедливі безпечні та здорові умови праці (статті 1, 2, 3), право на професійну орієнтацію та професійну підготовку (статті 10, 11), право на охорону здоров'я, соціальне забезпечення, соціальну та медичну допомогу (статті 11, 12, 13), право на захист від бідності та соціального відчуження (ст. 30), право на житло (ст. 31) [4].

Положення, закріплені у Хартії, містять загальні постулати, що стосуються забезпечення осіб, які працюють в органах державної влади та втілюють в життя державну політику. Безумовно, закладені у нормах основи соціального забезпечення мають визначальний вплив на формування правового регулювання здійснення діяльності державними службовцями.

Виходячи з положень Хартії, Є.П. Яригіна висловила думку, що соціальні права, якими наділяються державні службовці, можуть поділитися за певними сферами: за сферою праці та поза сферою праці [5, с. 121].

Вважаємо, що такий поділ є виправданим, оскільки процес виконання функцій держави є чи не найважливішою складовою діяльності державного службовця і повинен братися до уваги при виокремленні найбільш актуальних характеристик соціальних прав. Однак тільки за умови комплексного поєднання та системності прав у соціальній сфері можливо досягти високого ступеня їх захищеності.

Специфічні характеристики, які притаманні державній службі, дозволяють виокремити наступні особливості соціального регулювання праці службових осіб:

1) гарантованість та стабільність виплати заробітної плати.

Надання щомісячних виплат державним службовцям здійснюється, як правило, не менше двох разів на місяць. При цьому враховується стаж роботи, ранг державного службовця та інші вагомні фактори.

Вказана позиція знайшла своє відображення у загальних положеннях Концепції реформування системи оплати праці державних службовців, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 622-р, де вказано, що розмір заробітної плати службовця повинен залежати від таких показників, як кваліфікація та досвід, важливість і складність роботи на посаді, ступінь покладеної на нього відповідальності, результативність, ефективність та якість виконання обов'язків. Концепція передбачає закріплення фіксованої частини посадового окладу у розмірі не менше 70 %, а інших (змінних) виплат не більше 30 %, встановлює мотиваційні основи забезпечення службовців, спрямовується на підвищення престижу державної служби як роботи з конкурентним рівнем оплати праці [6].

Зважаючи на прогресивність стратегічного документа з питань удосконалення регулювання оплати праці державних службовців, зазначимо, що протягом наступних років продовжиться тенденція до запровадження справедливої, ефективної оплати праці службовців, яка визначатиметься з урахуванням професійних та особистих якостей, досвіду роботи, рангу, стажу і особистого внеску у досягнення поставлених перед структурою службових завдань. Прийняття подібних документів щодо вдосконалення системи оплати праці свідчить про намагання держави підняти соціальні стандарти регулювання державної служби, підвищити авторитет останньої та закріпити сучасні й актуальні моделі грошового забезпечення службовців.

Таким чином, надання стабільних, своєчасних та адекватних грошових виплат було і залишається пріоритетом державної політики у питаннях фінансування інституту державної служби;

2) надання тривалої щорічної оплачуваної відпустки.

Порівняно з іншими категоріями працівників, державним службовцям гарантується відпустка тривалістю щонайменше 30 днів з виплатою грошового забезпечення.

Так, статтями 57, 58 Закону України «Про державну службу» передбачено виплату грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати та надання відпустки тривалістю 30 календарних днів. Крім того, після досягнення п'ятирічного стажу державної служби за кожний рік державної служби службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів [7].

Потрібно визнати, що законодавством України передбачено забезпечення якісних соціальних гарантій державним службовцям щодо реалізації права на відпустку. За сумлінну працю на посадах державної служби службовцям надається довготривала оплачувана відпустка, яка може бути збільшена залежно від тривалості служби в органах державної влади;

3) виплата матеріальної допомоги державним службовцям.

Надання виплат, пов'язаних з оздоровленням та покращенням соціально-побутових умов, є важливою соціальною гарантією для державних службовців, можливість отримання якої передбачена положеннями чинних нормативно-правових актів. Указана допомога є своєрідною формою заохочення державних службовців за самовіддану та професійну працю.

Право на матеріальну допомогу встановлене у статтях 54, 57 вищезазваного Закону та має на меті підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців [7].

Таким чином, державні службовці потрапили до категорії працівників, яким надається матеріальна допомога на оздоровлення. Надання допомоги для вирішення соціально-побутових питань не є обов'язковою, однак може надаватися службовцям один раз на рік у розмірі середньомісячного заробітку держслужбовця за його особистою заявою відповідно до Порядку, затвердженого постановою КМ України від 08.08.2016 № 500 [8];

4) встановлення додаткових надбавок, премій, додаткових стимулюючих виплат.

Для підвищення рівня мотивації та продуктивності праці державним службовцям надається додаткове фінансове забезпечення відповідно до норм чинного законодавства.

Так, Положенням про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15, передбачено право керівників встановлювати додаткові стимулюючі виплати (за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи). Вказаною постановою також визначено розмір надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців [9].

Беручи до уваги зазначене, зробимо висновок, що стимулювання праці шляхом надання достатнього соціального забезпечення є одним з актуальних питань державної соціальної політики, на реалізацію якої спрямовуються зусилля уповноважених органів влади.

Окремим категоріям державним службовців відповідно до постанови КМ України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09 березня 2006 року № 268 ( у редакції від 12.06.2020) передбачено надбавки за використання іноземної мови, ранг, науковий ступінь, почесне звання тощо [10].

Отже, для забезпечення роботи держслужбовців розроблена модель грошового забезпечення, яка враховує досвід роботи, здобутки службовця, ранг та інші показники. Використання механізмів додаткового фінансування позитивно впливає на розвиток інституту державної служби, сприяє підвищенню якості та ефективності державної служби.

Спеціальні соціальні права державного службовця у загальному вигляді викладені у ст. 7 Закону України «Про державну службу». До них належать наступні: право на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення; право на оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення); право на відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону [7].

Чинним законодавством визначено вичерпний перелік прав, які надаються державним службовцям. Профільний закон має на меті впровадження механізмів справедливої та своєчасної оплати трудової діяльності, надання правових, економічних та соціальних гарантій проходження служби в органах влади. Крім того, особливостям реалізації окремих питань соціального забезпечення осіб, які перебувають на державній службі, присвячено окремі положення вищезазначеного Закону.

Звертаємо увагу на спеціальні норми, які стосуються соціального забезпечення державних службовців.

Так, ст. 50 Закону передбачено обов'язок держави стосовно оплати праці службовців для високоефективного виконання ними посадових обов'язків та заохочення до результативної, добросовісної праці. Цим положенням визначено особливості преміювання і формування фонду оплати праці державних службовців [7].

Потрібно відзначити, що державою встановлюються особливі соціальні гарантії оплати праці державних службовців, що пов'язано з характером формування фонду оплати праці, джерелом якого є Державний бюджет.

Вказане вкотре доводить твердження, сформульоване О.М. Волковою, що реалізація соціальних прав державних службовців сьогодні безпосередньо залежить від держави, а механізм правового захисту завжди забезпечується заходами державного втручання [11, с. 42].

Вважаємо, що спеціальні соціальні права державного службовця мають прямий зв'язок з його соціальним статусом, особливим правовим регулюванням, фінансуванням та забезпеченням.

Дослідниками функціональної складової статусу державного службовця у соціальній сфері С.М. Серьогіним та І.І. Хожило аргументовано доведено, що до складових, які формують соціальний статус державного службовця належать: оплата праці, грошова допомога, соціально-побутове та пенсійне забезпечення [12, с. 168].

Відзначимо, що особливості фінансування, соціального захисту, державної підтримки, є тими чинниками, які визначають статус та становище державних службовців. З метою здійснення ними своїх функціональних обов'язків та заохочення службовців до праці їм надається гідна заробітна плата, проводиться преміювання, виплачуються надбавки тощо.

Яскравим прикладом реалізації спеціальних соціальних прав є нормотворча робота щодо впровадження додаткових інструментів соціального захисту.

Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30.03.2020 № 540-IX (далі – Закон № 540) [13] передбачено ряд соціальних гарантій державним службовцям, пов'язаних із захистом від звільнення, а також визначено можливість застосування гнучкого режиму роботи.

Полегшення умов праці, застосування індивідуального підходу при вирішенні службових питань є засобами соціальної підтримки, які дозволяють більш якісно та дієво підійти до питання втілення соціальних прав. Враховуючи складну епідеміологічну обстановку, надання ефективних гарантій щодо реалізації права на працю, на справедливий та достатній умови праці та на належне фінансове забезпечення відіграє відчутну роль у підвищенні рівня соціальної захищеності громадян. Усі вказані ознаки є невід'ємними атрибутами сучасної соціальної політики, яка стосується держслужбовців.

У наукових колах існує тенденція до надання окремим соціальним правам більшої значимості та доведення думки, що існують основні (фундаментальні) соціальні права та права, які від них залежать.

Виходячи з позиції Т.В. Бабкової, можна зробити висновок, що існують структуроутворюючі соціальні права (право на працю, на соціальний захист, на достатній життєвий рівень). У свою чергу, право на працю розкривається завдяки правам на безпечні умови праці, на заробітну плату, на страйк тощо; право на соціальний захист конкретизується через

право на забезпечення у разі втрати працездатності, годувальника та при настанні інших соціальних ризиків та реалізується через систему соціального страхування; право на достатній життєвий рівень пов'язується з правами на житло, охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування [14, с. 142].

Надання певним соціальним правам пріоритетного значення характеризує більшою мірою суб'єктивне ставлення до процесу розподілу прав у соціальній сфері. Хоч право на працю і є одним з найбільш значимих прав у контексті розвитку інституту державної служби, проте знижувати роль, наприклад, права на охорону здоров'я чи медичну допомогу є помилковою думкою. Вважаємо, що проведення поділу за критерієм значимості, надання переваг окремим соціальним правам не відповідає вихідним законодавчим актам держави, принципам розумності та обґрунтованості.

Доцільно зазначити, що до основних видів соціальних прав державних службовців належать наступні:

1) право на зайняття трудовою діяльністю (право на працю). Зміст вказаного права для державних службовців пропонуємо розглянути у таких аспектах:

а) як конституційне право, що полягає у можливості заробляти собі на життя працею, яку державний службовець вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також державою визначено, що кожен має право на безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43 Конституції України) [3];

б) як право, механізм реалізації якого доповнюється та деталізується положеннями інших нормативних актів з питань проходження державної служби.

Інакше кажучи, вибір роду та характеру діяльності здійснюється особою на власний розсуд, а право виконувати роботу у зручних та гідних умовах, отримувати гідну заробітну плату є правом кожної особи, у тому числі державного службовця.

Статтею 33 Закону України «Про державну службу» передбачено, що оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю [7].

Встановлення більш високих стандартів щодо надання державним службовцям умов здійснення передбачених законом функцій пов'язано з намаганнями суттєво покращити організацію роботи, підбір кадрів та виконання інших штатних завдань, покладених на органи влади.

Звертаємо увагу на те, що умови оплати праці, встановлення посадових окладів, матеріальної допомоги, надбавок та інших виплат встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Так, постановою КМ України від 15 січня 2020 року № 16 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15» визначено схему посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів у 2020 році [15].

У такий спосіб на законодавчому рівні сформовані особливі гарантії соціальної захищеності та можливості державних службовців отримувати заробітну плату відповідно до якісних та кількісних показників.

Також для підвищення мотивації та продуктивності Законом України «Про державну службу» передбачена гнучка система надбавок та доплат [7].

Зокрема застосовуються надбавки, доплати, виходячи із стажу роботи, складності та рівня відповідальності, важкості виконуваної роботи, та інші виплати, які фінансуються з Державного бюджету України. Особливо враховується ранг держслужбовця.

Цікаво, що державою регламентується ще й процедура преміювання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», що визначається окремим Порядком.

Зокрема встановлено, що розмір премії залежить від своєчасного та якісного виконання завдань, визначених стратегічними і програмними документами Кабінету Міністрів України [16].

З огляду на зазначене питання вкажемо, що фінансування різних категорій державних службовців базується на принципах справедливого розподілу ресурсів і містить різноманітні підходи щодо визначення основ визначення розміру виплат. Усе це дозволяє обґрунтовано встановлювати розмір грошового забезпечення у кожному окремому випадку.

Таким чином, законодавство, що регулює питання реалізації соціальних прав, враховує особисті здобутки та якості державного службовця, його досвід, посаду, ранг та інші фактори, що мають значення у питанні оплати праці, наданні відпусток, заохоченні та мотивуванні працівників.

Враховуючи викладене, констатуємо, що державні службовці наділені обсягом соціальних прав, які надаються їм відповідно до норм Кодексу законів про працю, проте мають більш прогресивне та сучасне регулювання оплати праці, що дозволяє здійснювати додаткові виплати, надбавки, премії, які відповідають класу, рангу, досвіду та особистим якостям працівника державної служби;

2) право на матеріальне та соціально-побутове забезпечення державних службовців, яке проявляється у таких ознаках:

а) забезпеченні на конституційному рівні права на соціальний захист у випадку настання соціальних ризиків (непрацездатності, втрати годувальника, безробіття, старості), права на будівництво власного житла, придбання його у власність або оренду, права на достатнє харчування, одяг та житло;

б) наданні відповідно до профільного законодавства (Закону України «Про державну службу») службового житла, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань [7].

У межах Основного Закону держави визначаються ті права, які гарантуються громадянам України загалом. Безумовно, ці статті стосуються і державних службовців, які отримують, окрім зазначених гарантій, також додаткові механізми забезпечення необхідними умовами відповідно до чинного законодавства. Спеціальний статус осіб, що перебувають на державній службі, дозволяє претендувати на житло, на отримання допомоги від держави. Слід зауважити, що, окрім загального права на належні умови праці, вказаним Законом визначено відповідальність керівника за забезпечення відповідних засобів та можливостей для високопродуктивної праці державних службовців.

Таким чином, право на матеріальну допомогу та соціально-побутове обслуговування для державних службовців забезпечується нормами профільного законодавства і є більш конструктивними та дієвими порівняно з іншими категоріями працівників.

Чинне законодавство України враховує специфіку державної служби, інтенсивність, складність та напруженість робочого процесу і трудової діяльності службовців, тому надає їм перевагу в отриманні соціальних гарантій (забезпечення, виплат, премій тощо), не порушуючи при цьому засади рівності, справедливості та законності;

1) право державних службовців на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки (ст. 45 Конституції України) [3].

Вказана норма містить роз'яснення щодо обов'язкових складових права публічних службовців на відпочинок. Водночас на державного службовця у контексті визначення часу відпочинку поширюється ряд інших законодавчих актів.

Держслужбовець має право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів з виплатою грошової компенсації, а також додаткову оплачувану відпустку у випадках, визначених законом [7].

Звертаємо увагу на те, що тривалість додаткової відпустки залежить від стажу на державній службі і збільшується пропорційно кількості відпрацьованих років. Вважаємо наявність подібного

елементу соціального забезпечення важливим привілеєм, який надається державним службовцям за виконання покладених на них обов'язків.

Що стосується додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчих, соціальних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати та інших видів відпусток, то вони надаються державним службовцям відповідно до Закону України «Про відпустки».

Отже, чинним законодавством передбачено застосування декількох актів, які визначають особливості відпочинку осіб, що перебувають на державній службі. При цьому передбачається створення для державного службовця необхідних умов для поєднання праці та відпочинку.

Таким чином, порівняно з категоріями працівників, які відповідно до положень Кодексу законів про працю [17] мають відпустку тривалістю 24 календарних дні, державні службовці реалізують право на оплачувану відпустку тривалістю щонайменше 30 днів. За умови довготривалої служби в органах державної влади службовець може претендувати на збільшену тривалість оплачуваної відпустки пропорційно кількості відпрацьованих років.

Аналогічне регулювання на сьогодні не застосовується до більшості категорій працівників, що дозволяє визначити вказану норму як один із основних елементів для формування основ соціального захисту держслужбовців;

2) право державних службовців на охорону здоров'я, яке забезпечується державним фінансуванням відповідних програм, наданням медичної допомоги, медичного обслуговування у державних закладах охорони здоров'я.

Водночас діючими нормами не передбачена можливість державних службовців користуватися безоплатним медичним обслуговуванням, у тому числі і з досягненням пенсійного віку. Такий стан регулювання питання забезпечення права на охорону здоров'я у системі державної служби свідчить, що для осіб, які виконують функції держави, не існує додаткових привілеїв чи пільг, пов'язаних з отриманням якісного медичного обслуговування. Державні службовці користуються медичними послугами на загальних підставах, керуючись актуальними стандартами та правилами, які регулюють вказані правовідносини.

Таким чином, на сьогодні питання медичного забезпечення осіб, що перебувають на державній службі, не є достатньо врегульованим. Чинне законодавство не дозволяє повною мірою забезпечити право на отримання високоякісних медичних послуг відповідно до європейських медичних стандартів та претендувати на ефективне медичне забезпечення.

Отже, у контексті розгляду права на медичне забезпечення відсутні належні і високоефективні механізми соціального захисту, адже стан сучасної медичної системи не дає можливості надати ефективне медичне обслуговування держслужбовцям;

3) право на пенсійне забезпечення, яке реалізовується шляхом призначення пенсії відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [18].

Здійснення пенсійного забезпечення на загальних підставах свідчить про неврахування особливостей проходження служби в органах державної влади, дії спеціальних обмежень, під які підпадають державні службовці.

Відмова від прогресивних положень чинного законодавства, що надавало можливість державним службовцям отримувати гідну пенсію, не можна вважати конструктивним кроком, беручи до уваги підвищення стандартів здійснення службової діяльності.

Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ, який діяв до прийняття нового закону, чітко встановлював, що пенсія державним службовцям призначається в розмірі 80 відсотків від сум їх заробітної плати, на які нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування, без обмеження граничного розміру пенсії [19].

Службова діяльність в органах влади є однією з найбільш вагомих ланок у процесі державного будівництва в Україні, тому сучасне пенсійне забезпечення держслужбовців повинно бути справедливим, адекватним та повноцінним. Посадовці, які впродовж життя самовіддано



виконували завдання державної служби, заслуговують на отримання гідного рівня пенсійного забезпечення.

Зважаючи на актуальність нормативно-правового забезпечення соціальних прав державних службовців, зазначимо, що їх соціальні права розкриваються на різних рівнях правової регламентації:

1) загальнодержавному (права, визначені у Конституції України, законах України (права на працю, на достатній життєвий рівень, охорону здоров'я тощо), постановях КМ України, наприклад, у постанові № 500 від 08 серпня 2016 року, якою затверджено порядок надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань [8]);

2) регіональному (підзаконні акти (розпорядження, накази, інструкції), на підставі яких реалізуються проголошені та закріплені соціальні права на рівні областей, наприклад, розпорядження голови облдержадміністрації, яким затверджується порядок встановлення стимулюючих виплат та премій керівникам структурних підрозділів облдержадміністрації).

Пропонуємо також поділити соціальні права державних службовців за суб'єктивним складом на колективні та індивідуальні.

Так, колективні соціальні права передбачають застосування положень, закріплених міжнародним та національним законодавством, які мають загальне спрямування (загальні стандарти та правила, що застосовуються до усіх державних службовців). Індивідуальні соціальні права пов'язані з існуванням механізмів додаткового соціального забезпечення у вигляді надбавок, премій, збільшення тривалості відпусток тощо.

Розгляд складових елементів та змістового наповнення соціального забезпечення державних службовців засвідчив, що права останніх містять як загальні (конституційні) аспекти, так і спеціальні, які визначаються окремими законодавчими актами та розкривають особливості реалізації службовцями своїх можливостей у соціальній сфері.

Незважаючи на суттєві обмеження, які застосовуються до осіб, що виконують функції держави, пов'язані із запобіганням корупції, забезпеченням збереження відомостей, які містять інформацію з обмеженим доступом, соціальні права державних службовців не мають достатнього правового обґрунтування та забезпечення. Впровадження комплексного та ефективного механізму соціального захисту залишається актуальним питанням законодавчої та організаційної діяльності органів влади в Україні.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Пустовіт Ж.М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. 20 с.
2. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. 6-е вид. Х.: Консум, 2002. 160 с.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 16.01.2020).
4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 14.02.2020).
5. Яригіна Є.П. Право сімей із дітьми на соціальний захист як складова соціальних прав людини і громадянина: вітчизняний і європейський контекст. Проблеми законності. 2019. Вип. 145. С. 118-128. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz\\_2019\\_145\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz_2019_145_11) (дата звернення: 13.01.2020).
6. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження КМУ від 27 травня 2020 року № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.01.2020).
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (редакція станом на 29.05.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 13.02.2020).

8. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова КМУ від 08 серпня 2016 року № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 13.01.2020).

9. Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n96> (дата звернення: 13.02.2020).

10. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова КМУ від 09 березня 2006 року № 268 ( у редакції від 12.06.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n96> (дата звернення: 13.03.2020).

11. Волкова О.М. Соціальні права особи: поняття, сутність, особливості. Часопис Київського університету права. 2011. № 1. С. 39-43. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkur\\_2011\\_1\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkur_2011_1_12) (дата звернення: 13.02.2020).

12. Серьогін С.М., Хожило І.І. Соціальний статус державного службовця: аналіз функціональної складової. Державне управління та місцеве самоврядування. 2013. Вип. 2. С. 164-169. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums\\_2013\\_2\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2013_2_24) (дата звернення: 13.01.2020).

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України

14. Бабкова Т.В. Поняття та види соціальних прав і свобод людини і громадянина. Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. 2013. № 8. С. 137-144. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif\\_2013\\_8\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif_2013_8_21) (дата звернення: 16.03.2020).

15. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15: Постанова КМУ від 15 січня 2020 року № 16. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 13.03.2020).

16. Порядок преміювання державних службовців, які займають посади державної служби: Постанова КМУ від 18 січня 2017 року № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n86> (дата звернення: 13.03.2020).

17. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322VIII (зі змінами та доповненнями) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.03.2020).

18. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 21.03.2020).

19. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/ed20050128#Text> (дата звернення: 21.03.2020).