

ДО ПИТАННЯ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті досліджуються деякі проблеми захисту соціальних прав державних службовців, зокрема, права на працю, на справедливі умови праці тощо. На основі аналізу положень Закону України «Про державну службу», чинного трудового законодавства, судової практики, наукових праць авторами обґрунтовані висновки про необхідність удосконалення нормативно-правового регулювання переведень державних службовців та зміни істотних умов їх служби, а також забезпечення захисту права на просування по службі.

Ключові слова: захист соціальних прав, державні службовці, переведення, зміна істотних умов служби.

Постановка проблеми. Економічний та соціальний прогрес будь-якої держави забезпечується, зокрема, і шляхом збереження та подальшого здійснення прав людини та основних свобод. Не випадково у Преамбулі Європейської соціальної хартії (переглянутої) наголошується на необхідності захисту закріплених у міжнародних документах соціальних прав з метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту населення держав-членів Ради Європи [1].

Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає. Усі працівники мають право на справедливі умови і оплату праці, на гідне ставлення до них на роботі тощо [1]. Право на працю, на справедливі умови праці гарантується Конституцією України. Державна служба є різновидом суспільно корисної праці, тож трудові й соціальні права державних службовців потребують захисту нарівні з іншими категоріями працюючих. Враховуючи значний ступінь впливу державних службовців на різного роду соціальні процеси, які відбуваються в державі, а також необхідність існування високого рівня їх мотивації задля належного та професійного виконання визначених службових обов'язків, украй важливим є їх забезпечення належним соціальним захистом.

Метою статті є дослідження питання захисту соціальних прав, зокрема, права на працю, права на справедливі умови праці державних службовців, їх особливостей та наявних недоліків правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основні засади правового забезпечення та соціального

захисту державних службовців розглядалися у різний час такими науковцями як В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, В.В. Безусий, Б.К. Бегічев, Ю.П. Битяк, Б.Й. Візіров, З.Д. Калініченко, О.Є. Луценко, М.В. Панченко, Т.І. Чавикіна, О.М. Ярошенко та іншими. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень особливостей праці та соціального захисту державних службовців слід визнати, що деяким питанням приділено недостатню увагу, правове регулювання змін при проходженні державної служби (переведення, переміщення, зміна істотних умов державної служби) та гарантій їх здійснення наразі відрізняється від регламентації аналогічних змін трудового правовідношення інших категорій працівників, а тому подальше вивчення проблеми та розробка пропозицій щодо удосконалення законодавства у цій сфері є актуальними.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи важливість та значущість завдань, які сьогодні постають перед державними службовцями, можна стверджувати, що саме ця особливість діяльності зумовлює їх посилену відповідальність за виконання професійних обов'язків, відповідне психологічне та фізичне навантаження, обмеження деяких прав. У зв'язку з цим надзвичайно серйозною є проблема забезпечення належного рівня соціальної захищеності державних службовців, який би дозволяв їм виконувати свої службові обов'язки відкрито, неупереджено та реально перебувати на боці захисту людських інтересів.

Згідно зі ст. 5 Закону України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII «Про державну службу» (далі – ЗУ «Про державну службу» або Закон) відносини,

що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, регулюються цим Законом, якщо інше не передбачено законом. Дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом [2]. Таким чином, Закон України «Про державну службу» є спеціальним законом, який підлягає застосуванню при регулюванні трудових відносин на державній службі. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), а також інші нормативно-правові акти, що регламентують відносини найманої праці, наприклад, Закони України «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та інші можуть застосовуватись лише у випадках, що не врегульовані спеціальним законом.

У цьому аспекті хотілося б звернутися до правових норм Закону України «Про державну службу», що регламентують умови і порядок переведення державних службовців та зміни істотних умов їх служби.

Так, відповідно до част. першої ст. 41 цього Закону державний службовець *без обов'язкового проведення конкурсу* може бути переведений лише: (1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), (2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті). Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

Рішення про переведення приймає керівник державної служби. У випадках, коли це стосується іншого державного органу, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – керівники державної служби обох державних органів.

У наведеній нормі Закону йдеться, якщо виходити з основ трудового права (ст. 32 КЗпП України), про різні види переведення, а саме: про переведення на іншу роботу (коли змінюється трудова функція працівника – посада державного службовця), про переведення на інше підприємство, в установу чи організацію (стосовно держслужбовців – це зміна державного органу) та про переведення в іншу місцевість (інший населений пункт). Але в будь-якому разі має місце переведення державного службовця на іншу рівнозначну чи нижчу посаду.

Відповідно до ст. 2 ЗУ «Про державну службу» під рівнозначною посадою слід розуміти посаду державної служби, що належить до однієї групи оплати праці з урахуванням юрисдикції державного органу. Згідно зі ст. 51 Закону встановлено дев'ять

груп оплати праці. Державні органи поділяються за юрисдикцією, яка поширюється на всю територію України; на територію однієї або кількох областей, міста Києва або міста Севастополя; на територію одного або кількох районів, міст обласного значення.

Таким чином, незважаючи на те, що Закон передбачає різні види переведень для державних службовців, по своїй суті всі вони є переведеннями на рівнозначні (або нижчі) посади, метою яких, на нашу думку, є ротація кадрів. Погоджуємось із твердженням Т. Лузан про те, що в науковій літературі ротація розглядається, по-перше, як елемент кадрового менеджменту, різновид управлінських технологій, по-друге, як метод професіоналізації працівників (послідовна зміна професійних обов'язків, почергове перебування на тій чи іншій посаді з метою освоєння працівником суміжних професій, різних функцій, специфіки і технологій прийняття рішень, у тому числі управлінських), по-третє, як антикорупційний засіб [3, с. 234].

Підтримуємо авторів Науково-практичного коментаря до Закону України «Про державну службу», які слушно зазначають, що в Законі не визначені, на жаль, мета використання такого інструменту, як переведення державного службовця, та причини переведення державних службовців навіть без їхньої згоди. Адже переведення повинне здійснюватися насамперед, коли необхідно оперативно заповнити певну вакантну посаду для виконання відповідних функцій або коли конкурсні процедури залучення персоналу не дають бажаного результату і виникає ризик невиконання важливих державних завдань і функцій [4, с. 301].

Переведення може бути здійснено за згодою державного службовця (част. 2 ст. 41 ЗУ «Про державну службу»). Закон не визначає, у якій формі має бути отримана така згода – усній чи письмовій. З метою запобігання виникненню спорів з цього приводу доцільно, на нашу думку, оформляти згоду державного службовця на переведення у письмовій формі.

На перший погляд видається, що трудові права державних службовців захищені, адже переведення без обов'язкового конкурсу допускаються з урахуванням їх професійної підготовки та професійних компетентностей та лише за згодою. Насправді ж при здійсненні таких переведень не враховуються ні рівень кваліфікації державного службовця, ні тривалість стажу державної служби, ані його професійні здобутки, успіхи в реалізації функцій та завдань держави, оскільки при, здавалося б, різноманітних варіантах дій у державних службовців відсутні можливості для просування по службі (переведення на вищі державні посади) без проходження чергового конкурсу.

Варто згадати, що у першому Законі України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ, який втратив чинність¹, була стаття 27, яка встановлювала, що просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі, крім випадків, коли інше встановлено законами України та Кабінетом Міністрів України, або шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу. Державний службовець має право брати участь у конкурсі на заміщення вакантної посади. Переважне право на просування по службі мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативність, постійно підвищують свій професійний рівень та зараховані до кадрового резерву [5].

На наш погляд, створення кадрового резерву і налагоджена системна робота з ним мають надзвичайно важливе значення для процесу ефективного управління кадровими ресурсами державної служби.

Кадровий резерв утворюється для заміщення посад керівників та спеціалістів і являє собою спеціально сформовану групу осіб, які пройшли відповідний відбір, спеціальну підготовку й досягли позитивних результатів у службовій діяльності. Система організації роботи з кадровим резервом складається із: добору кандидатів для зарахування до кадрового резерву; підсистеми оцінки рівня професійної підготовки, вивчення психологічних якостей кандидатів для зарахування до кадрового резерву; підсистеми організації роботи з працівниками, зарахованими до кадрового резерву; призначення осіб, зарахованих до кадрового резерву. Такий підхід покликаний забезпечити добір працівників, які мають професійні навички, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях, аналітичних здібностях, необхідних для виконання покладених завдань та прийняття й реалізації управлінських рішень; підготовку цих працівників для обіймання керівної посади відповідного рівня; розстановку управлінських кадрів [6, с. 70-71].

Серед принципів державної служби варто згадати принцип професіоналізму (компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності тощо) та принцип ефективності (раціональне і результативне використання ресурсів для досягнення цілей державної політики), які, на нашу думку, й доводять значення професійності державного службовця, його мотивації до безперервного професійно-

го розвитку та підвищеної відповідальності як необхідних засад функціонування публічної служби в інтересах держави і суспільства.

Фактично ж державні службовці обмежені у праві на просування по службі, оскільки переведення їх на вищі посади без обов'язкового конкурсу неможливе.

Якщо аналізувати вимоги до професійної компетентності, що ставляться до осіб, які претендують на заміщення посад державної служби, то вони не є надто високими. Наприклад, для посад категорії «А» чи «Б» необхідний рівень вищої освіти не нижче магістра, посад категорії «В» – бакалавра чи молодшого бакалавра. Загальні вимоги для осіб, які претендують на зайняття посади категорії «А» – це загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою та іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи (англійська, французька). А для осіб, що претендують на посади державної служби категорії «Б» у державному органі, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, та його апараті, встановлені такі: досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою (статті 19, 20 ЗУ «Про державну службу»).

Серед спеціальних вимог, які передбачені, принаймні, для осіб, що претендують на посади державної служби категорії «А», можна назвати такі вимоги до компетентності, як лідерство, стратегічне бачення, управління змінами та інновації, абстрактне мислення тощо [7].

На наш погляд, наведені вище приклади загальних і спеціальних вимог до професійної компетентності кандидатів на посади державної служби мають досить формальний характер. А це означає, що переможцем конкурсу може стати особа, яка відповідає встановленим вимогам (освіта, мінімальний стаж, знання мов, написання тестів), але не має реальних досягнень та професійних успіхів у практичному виконанні завдань і функцій держави. При цьому державний службовець, що має тривалий стаж, професійні навички і досвід, високі показники за результатами щорічних оцінювань та періодичної атестації, конкретні здобутки в процесі щоденної реалізації

¹ Закон втратив чинність на підставі Закону України № 889-VIII від 10.12.2015 «Про державну службу», крім статті 37, що застосовується до осіб, зазначених у пунктах 10 і 12 розділу XI Закону № 889-VIII від 10.12.2015, ВВР, 2016, № 4, ст.43.

поставлених перед ним завдань, однак не пройшов конкурс, позбавлений можливості просування по службі на більш високі посади. Тому вважаємо доцільним зберегти інститут кадрового резерву, а також закріпити систему роботи з ним.

Автори-науковці навчального посібника «Управління персоналом в органах державної влади» (С.М. Сergyгін, Є.І. Бородин, К.В. Комарова, Н.А. Липовська, Т.М. Тарасенко) до важливих форм індивідуальної роботи з резервом відносять індивідуальні співбесіди, інструктаж працівників, вивчення досвіду найбільш кваліфікованих колег, особливо з питань підготовки документів, організації контролю за їх виконанням тощо [6, с. 71].

Повністю поділяємо їх думку про те, що сформований кадровий резерв дозволяє: 1) чітко визначити наявний потенціал кадрів, не випускаючи з поля зору жодну перспективну людину; 2) налагодити вивчення та цілеспрямовану підготовку кадрів відповідно до потреб; 3) максимально уникнути можливих помилок у процесі призначення й переміщення працівників. Таким чином, формування резерву кадрів та організація роботи з ним дає можливість широко і компетентно підійти до підбору, підготовки, висунення, виховання працівників державної служби, керівників державних підприємств, установ та організацій [6, с. 71].

У зв'язку із викладеним пропонуємо доповнити ст. 41 ЗУ «Про державну службу» нормою, відповідно до якої просування по службі державного службовця здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі. Переважне право на просування по службі, зокрема, переведення на вищу посаду без проходження конкурсу, мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативність, постійно підвищують свій професійний рівень та зараховані до кадрового резерву.

Згідно з частиною третьою ст. 41 ЗУ «Про державну службу» не допускається переведення в іншу місцевість державного службовця – вагітної жінки або особи, яка є єдиним опікуном дитини віком до 14 років, а також державного службовця, що у встановленому законодавством порядку визнаний особою з інвалідністю. Не допускається таке переведення також у разі виникнення у державного службовця особливо важливих особистих або сімейних обставин. Вважаємо, що оскільки переведення державного службовця здійснюється лише за його згодою, то встановлені заборони мають скоріше характер не соціальних гарантій для визначених категорій державних службовців, а обмеження їх прав, що означає дискримінацію. Адже якщо, наприклад, вагітна жін-

ка виявила б бажання перевестись у іншу місцевість і дала на це згоду, то керівникові державного органу все одно заборонено здійснювати таке переведення. Тому, на наш погляд, зазначена норма, а саме: част. 3 ст. 41 Закону України «Про державну службу», має бути виключена.

Відповідно до ст. 43 ЗУ «Про державну службу» (у редакції Закону України від 19 вересня 2019 р. № 117-IX) зміною істотних умов державної служби вважається зміна: 1) належності посади державної служби до певної категорії посад; 2) основних посадових обов'язків; 3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення; 4) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу; 5) місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту).

Про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніше як за 30 календарних днів до такої зміни, крім випадків підвищення заробітної плати.

У разі незгоди державного службовця на продовження проходження служби у зв'язку із зміною її істотних умов він подає керівнику державної служби заяву про звільнення на підставі пункту 6 частини першої статті 83 цього Закону або заяву про переведення на іншу запропоновану йому посаду не пізніше як за 30 календарних днів з дня ознайомлення з повідомленням про зміну істотних умов державної служби. Якщо ж протягом 30 календарних днів з дня ознайомлення державного службовця з повідомленням про зміну істотних умов служби від нього не надійшли відповідні заяви, державний службовець вважається таким, що погодився на продовження проходження державної служби [8].

Слід відмітити, що віднесення до змін істотних умов служби таких, як зміна основних посадових обов'язків державного службовця та зміна місця розташування державного органу (зміна населеного пункту), є, на наше переконання, помилковим. Це не відповідає поняттям таких правових явищ, як «переведення» і «зміна істотних умов праці», що склалися в науці трудового права та судовій практиці, а також суперечить ст. 41 ЗУ «Про державну службу».

Так, зміна основних посадових обов'язків працівника означає переведення його на іншу роботу. Як пояснив свого часу Пленум Верховного Суду України у п. 31 Постанови № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим до-

говором. Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва [9].

Відповідно до част. 3 ст. 32 КЗпП України у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці *при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою*. Про зміну істотних умов праці систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Тобто зміна істотних умов праці, яка здійснюється роботодавцем в односторонньому порядку (не потребує згоди працівника), може бути визнана законною, якщо вона має місце в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, викликана змінами в організації виробництва і праці та про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Саме з цього виходить актуальна судово практика (п. 1.1.4.1. Розділу 1.1.4. «Зміна істотних умов праці» Дайджесту судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин від 31 липня 2020 р.) [10].

До аналогічних висновків дійшов і Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду щодо зміни істотних умов служби державних службовців. Так, у своїй Постанові від 25 листопада 2021 р. по справі №160/9533/19 (адміністративне провадження №К/9901/21746/20) суд встановив, що зміна істотних умов служби передбачає зміну умов проходження служби на конкретній посаді державної служби, яку обіймає державний службовець, та нерозривно з нею пов'язана. Після настання цих змін та надання відповідної згоди він буде обіймати фактично ту ж посаду, проте із відповідними змінами (зокрема, розширення або звуження кола посадових обов'язків, зменшення окладу, переміщення посади в інший структурний підрозділ державного органу) [11].

Аналіз положень абзацу другого частини четвертої статті 43 Закону України «Про державну службу» дає підстави для висновку, що в разі зміни істотних умов служби переведення державного службовця на іншу посаду не відбувається. Переведення

може мати місце у випадку, коли державний службовець не бажає продовжувати службу на відповідній посаді після змін істотних умов і погоджується на пропозицію суб'єкта призначення обійняти іншу посаду [11].

Вказаний висновок викладений у пунктах 74-75 постанови Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 18 лютого 2021 р. у справі №813/1229/17.

Верховний Суд також зазначив, що місцезнаходження робочого місця працівника є істотною умовою державної служби у випадку його переміщення в інший населений пункт, що імпліцитно (не виражено) закладено у пункті 5 частини 3 статті 43 Закону України «Про державну службу», у якому йде мова про таку істотну умову державної служби як переміщення державного органу до іншого населеного пункту.

У цьому пункті закону по своїй суті особлива увага розташуванню робочих місць державних службовців приділяється з тих причин, що держава дбає про їхні інтереси не лише у разі зміни статусу посади, обов'язків, оплати праці, режиму служби, а й у випадку переміщення робочого місця до іншої місцевості. Тому роботодавець вправі змінювати розташування робочого місця державного службовця без його згоди *лише у межах тієї ж місцевості*. У такому випадку зміни істотних умов праці не відбувається.

Водночас переміщення робочого місця до *іншого населеного пункту* тягне за собою зміну істотних умов державної служби, позаяк ставить перед працівником низку завдань з організації подальшого місця проживання, побуту, добирання до нового місця роботи та загалом тягне за собою додаткове фінансове навантаження з цього приводу.

У такому випадку застосування процедури зміни істотних умов праці здатне забезпечити дотримання необхідного балансу між приватними й публічними інтересами сторін. Адже з одного боку ця процедура є гарантією дотримання професійних і трудових прав державного службовця, що надає йому необхідний час для розв'язання подібних питань і прийняття рішення щодо подальшого проходження державної служби. З іншого боку ця процедура забезпечує роботодавцю належне вирішення кадрових й організаційних питань у законний та прозорий спосіб, не ставлячи їхнє розв'язання у залежність від волі працівника і не здійснюючи посягання на його права й інтереси [11].

На нашу думку, при зміні місця розташування державного органу (зміні населеного пункту) не достатньо просто попередити державного службовця

про це за 30 днів, необхідно отримати його згоду на таке переміщення і зміну істотних умов служби.

Таким чином, можна стверджувати, що ст. 43 ЗУ «Про державну службу» потребує доопрацювання і приведення у відповідність до ключових понять науки трудового права, законодавства про працю та державну службу, а також судової практики.

Висновки. Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що особливості проходження державної служби та зумовлена цим підвищена відповідальність держав-

них службовців потребують реального правового механізму забезпечення і захисту соціальних прав даної категорії працівників, зокрема, права на працю, справедливі умови праці, професійний розвиток і просування по службі. Тому, з нашої точки зору, положення статей 41 та 43 Закону України «Про державну службу» щодо підстав і порядку переведення державних службовців та зміни істотних умов їх служби вимагають подальшого удосконалення шляхом внесення до них відповідних змін і доповнень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 р. № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
3. Лузан Т. Поняття «ротація» державних службовців у науковому дискурсі. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 3 (14). С. 232-238. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03\(14\)/121tasnd.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03(14)/121tasnd.pdf).
4. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.). Київ: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.
5. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 52. Ст. 490. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text>.
6. Серьогін С. М., Бородін Є. І., Комарова К. В., Липовська Н. А., Тарасенко Т. М. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
7. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: постанова Кабінету Міністрів України від 22.07.2016 р. № 448. *Офіційний вісник України*. 2016. № 59 (05.08.2016). Ст. 2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#n9>.
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади: Закон України від 19.09.2019 р. № 117-IX. *Офіційний вісник України*. 2019. № 76. Ст. 2634.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2011. № 12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.
10. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин, 31.07.2020 (Рішення, внесені до ЄДРСР за період із 17.01.2018 по 02.01.2020). URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf.
11. Постанова Верховного Суду (Касаційний адміністративний суд) від 25.11.2021 р. у справі № 160/9533/19, провадження №К/9901/21746/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101370686>.

REFERENCES

1. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliana): Mizhnarodnyi dokument vid 03.05.1996 r. № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text [in Ukrainian].
2. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. # 889-VIII. (2016). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 4, art. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> [in Ukrainian].
3. Luzan T. (2012). Poniattia «rotatsiia» derzhavnykh sluzhbovtiv u naukovomu dyskursi. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriadiuvannia – Public Administration and Local Self-Government*, Issue. 3 (14), 232-238. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03\(14\)/121tasnd.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_03(14)/121tasnd.pdf) [in Ukrainian].
4. Naukovo-praktychnyi komentar do Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu». K. O. Vashchenko, I. B. Koliushko, V. P. Tymoshchuk, V. A. Derets (Ed.). (2017). Kyiv: FOP Moskalenko O.M. [in Ukrainian].
5. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 16.12.1993 r. № 3723-XII. (1993). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 52, art. 490. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> [in Ukrainian].
6. Serohin S. M., Borodin Ye. I., Komarova K. V., Lypovska N. A., Tarasenko T. M. (2019). *Upravlinnia personalom v orhanakh publichnoi vlady: navch. posib*. Dnipro: DRIDU NADU [in Ukrainian].

7. Pro zatverdzhennia Typovykh vymoh do osib, yaki pretenduiut na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby katehorii «А»: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22.07.2016 r. № 448. (2016). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, No. 59, art. 2026. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#n9> [in Ukrainian].
8. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo perezavantazhennia vlady: Zakon Ukrainy vid 19.09.2019 r. № 117-IX. (2019). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 76, art. 2634 [in Ukrainian].
9. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 r. № 9. (2011). *Biuleten zakonodavstva i yurydychnoi praktyky Ukrainy – Bulletin of legislation and legal practice of Ukraine*, No. 12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> [in Ukrainian].
10. Daidzhest sudovoi praktyky Verkhovnoho Sudu u spravakh zi sporiv, shcho vynykaiut iz trudovykh vidnosyn, 31.07.2020 (Rishennia, vneseni do YeDRSR za period iz 17.01.2018 po 02.01.2020). URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf [in Ukrainian].
11. Postanova Verkhovnoho Sudu (Kasatsiyni administratyvnyi sud) vid 25.11.2021 r. u spravi № 160/9533/19, provadzhennia № K/9901/21746/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101370686> [in Ukrainian].

ЮШКО АЛЛА

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового права НЮУ имени Ярослава Мудрого

БУБНЮК ВЛАДИМИР

курсант Института подготовки юридических кадров для Службы безопасности Украины
НЮУ имени Ярослава Мудрого

К ВОПРОСУ О ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В статье исследуются некоторые проблемы защиты социальных прав государственных служащих, в частности, права на труд, права на справедливые условия труда и т.п. На основании анализа положений Закона Украины «О государственной службе», действующего трудового законодательства, судебной практики, научных работ авторами обоснованы выводы о необходимости усовершенствования нормативно-правового регулирования переводов государственных служащих и изменения существенных условий их службы, а также обеспечения защиты права на продвижение по службе.

Ключевые слова: защита социальных прав, государственные служащие, перевод, изменение существенных условий службы.

YUSHKO ALLA

PhD, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Labor Law of
Yaroslav Mudryi National Law University

BUBNIUK VOLODYMYR

student of the Legal Training Institute for the Security Service of Ukraine of
Yaroslav Mudryi National Law University

ON THE PROTECTION OF SOCIAL RIGHTS OF CIVIL SERVANTS

Problem setting. Civil service is a form of socially useful work, so the labor and social rights of civil servants need to be protected along with other categories of workers. Civil servants have a significant influence on social processes

taking place in the state. They need to have high level of their motivation for the proper and professional performance of certain duties. Therefore, it is extremely important to provide them with adequate social protection.

Analysis of recent researches and publications. At different times the basic principles of legal support and social protection of civil servants have been considered by such scientists as V.B. Averyanov, O.M. Bandurka, V.V. Bezusui, B.K. Begichev, Yu.P. Bityak, B.J. Vizirov, Z.D. Kalinichenko, O.Je. Lutsenko, M.V. Panchenko, T.I. Chavykina, O.M. Yaroshenko and others. Despite the large number of scientific papers, it should be acknowledged that some issues have received insufficient attention. Legal regulation of changes in the conditions of civil service and guarantees of their implementation differs from the regulation of similar changes in the employment relationship of other categories of employees. Therefore, further study of the problem and development of proposals to improve legislation in this area is relevant.

Target of research. The purpose of this article is to study the protection of social rights, in particular, the right to work, the right to fair working conditions of civil servants, their features and the existing shortcomings of legal regulation.

Article's main body. Based on the analysis of the provisions of the Law of Ukraine "On Civil Service", current labor legislation, case law, research papers, the authors substantiate the conclusion that it is necessary to improve the legal regulation of transfers of civil servants and change the significant conditions of their service. The authors propose that article 41 of the Law of Ukraine "On Civil Service" be supplemented by provision that the promotion of civil servants is carried out by holding a higher position on a competitive basis. The preemptive right to promotion, in particular, transfer to a higher position without passing the competition, have civil servants who have achieved the best results in their work, show initiative, constantly improve their professional level and are included in the personnel reserve. In addition, the authors believe that article 43 of the Law "On Civil Service" needs to be refined and brought into line with the key concepts of labor law, labor law and civil service, as well as judicial practice.

Conclusions and prospects for the development. The peculiarities of the civil service and the resulting increased responsibility of civil servants require a real legal mechanism to ensure and protect the social rights of this category of workers, in particular, the right to work, fair working conditions, professional development and promotion. The provisions of articles 41 and 43 of the Law of Ukraine "On Civil Service" on the grounds and procedure for transferring civil servants and changing the significant conditions of their service require further improvement by making appropriate changes and additions.

Key words: protection of social rights, civil servants, transfer, change of significant conditions of service.

Юшко А. М., Бубнюк В. О. До питання захисту соціальних прав державних службовців. *Право та інноваційне суспільство*. 2021. № 2 (17). URL: http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2021/12/Yushko_Bubnuik17.pdf.