

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.28>

АМЕЛІЧЕВА Л.П.

**ДО ПИТАННЯ ПРО ГІДНУ ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКІВ,
ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ У НАСЕЛЕНИХ ПУНКТАХ
НА ЛІНІЇ ЗІТКНЕННЯ В ОСОБЛИВИЙ ПЕРІОД В УКРАЇНІ**

У статті висвітлюється проблематика правового забезпечення гідної праці (усіх її компонентів за методологією трудового права) працівників, що працюють у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні.

Метою статті є здійснення правового аналізу забезпечення гідної праці працівників, що працюють у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні, виявлення деяких проблем у сфері правового забезпечення трудових прав зазначених працівників за компонентами гідної праці, а також розроблення пропозицій щодо вдосконалення законодавства про працю в зазначеній сфері.

У статті визначено компоненти гідної праці, розкрито зміст понять «лінія зіткнення (лінія розмежування)», «особливий період». Автором проаналізовано Конституцію України, міжнародні стандарти праці (Конвенції МОП), законодавчі акти, акти соціального діалогу, що регулюють питання зайнятості, трудових прав, заборони дискримінації в галузі праці, соціальний захист і соціальний діалог працівників, що працюють у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні.

За результатами дослідження автором зроблено висновок, що в чинному законодавстві про працю є багато прогалин, які призводять до недостатнього забезпечення гідної праці зазначених працівників, як наслідок, це призводить до плинності кадрів, яка збільшується з року в рік. Виявлено деякі проблеми у сфері правового забезпечення трудових прав зазначених працівників за компонентами гідної праці (щодо різниці в оплаті праці працівників закладів охорони здоров'я в населених пунктах на лінії зіткнення, відсутності дотацій роботодавців у зв'язку з частковим безробіттям таких працівників й іншого). Розроблено пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю (внесення в КЗпП України нових норм, що стосуються обов'язків роботодавця з цивільного захисту персоналу й іншого), які дадуть змогу значно наблизити умови праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні, до гідних.

Ключові слова: трудові права, компоненти гідної праці, справедлива повна і продуктивна зайнятість, лінія розмежування, Операція Об'єднаних сил.

The article highlights the issues of legal support of decent work (all its components according to the methodology of labor law) of workers working for employers in settlements on the contact line during a special period in Ukraine.

The purpose of the article is to carry out a legal analysis of the provision of decent work for workers working for employers in settlements on the contact line in a special period in Ukraine, to identify some problems in the field of legal support of the labor rights of these workers for all components of decent work, as well as to develop proposals for improving legislation about labor in this area.

The article defines the components of decent work, discloses the concepts of “line of collision (demarcation line)”, “special period”. The author analyzes the Constitution of Ukraine, international labor standards (ILO Conventions), legislative acts, acts of social dialogue governing employment, labor rights, the prohibition of discrimination in the field of labor, social protection and social dialogue of workers working for employers in settlements on the collision line in special period in Ukraine.

According to the results of the study, it was concluded that in the current labor legislation there are many gaps that lead to insufficient provision of decent work for these workers, as a result, this leads to staff turnover, which is increasing from year to year. Some problems have been identified in the field of legal support of the labor rights of these workers on the components of decent work (regarding the difference in the remuneration of workers of health care institutions in the settlements on the contact line, the lack of subsidies from employers due to the partial unemployment of such workers). Proposals were developed to improve labor legislation (introducing new standards into the Labor Code of Ukraine regarding the obligations of the employer in civil protection of personnel). They will significantly bring the working conditions of workers who carry out their labor activities with employers in settlements on the contact line in a special period in Ukraine to decent ones.

Key words: *labor rights, decent work components, fair full and productive employment, demarcation line, Combined Forces Operation.*

Вступ. Життя нашого суспільства поділилося навпіл – до 2014 року і після. Якщо ж бути точним, то вже 17 березня 2014 року країна дізналася, що починає діяти особливий період, який передбачений Указом Президента України від 17 березня 2014 року № 303/2014 «Про часткову мобілізацію». Особливий період продовжує діяти і зараз, і триватиме доти, доки Президент України не прийме рішення про переведення державних інституцій на функціонування в умовах мирного часу [1]. Щодо трудового життя в особливий період в Україні, то в спеціальній юридичній літературі вивчається й аналізується багато питань у сфері трудових прав у цей період військовослужбовців [2; 3], внутрішньо переміщених осіб [4–6]. Проте поверхнево досліджуються трудові права, якість трудового життя за компонентами гідної праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період нашої держави. Адже багато з них працює в органах державної влади і в органах місцевого самоврядування, на комунальних підприємствах, в закладах освіти й охорони здоров'я в населених пунктах прифронтової зони, де підвищений рівень проявів військових небезпек. У ЗМІ нерідко висвітлюються факти поранень і загибелі таких працівників під час обстрілів. Наприклад, 24 жовтня 2018 року на Донбасі комунальники підірвалися на міні й отримали контузію та міно-взбухові ураження, коли їхали лагодити водогін у напрямку Горлівки [7], а 10 січня 2019 року під час виконання своїх трудових обов'язків співробітники підприємства «Вода Донбасу» отримали поранення під час обстрілу їхньої службової машини, яка згоріла неподалік населеного пункту Василівка [8] тощо.

Також у таких населених пунктах діє особливий порядок, що передбачає надання органам сектору безпеки і оборони, іншим державним органам України спеціальних повноважень, необхідних для здійснення заходів із забезпечення національної безпеки й оборони, охорони громадського порядку, які дещо обмежують реалізацію конституційних прав і свобод людини й громадянина. Все це впливає на психіко-емоційний стан працівників, на їхнє волевиявлення залишатися в цій місцевості жити й працювати.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення правового аналізу забезпечення гідної праці працівників, що працюють у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні, виявлення деяких проблем у сфері правового забезпечення трудових прав зазначених працівників за компонентами гідної праці, а також розроблення пропозицій щодо вдосконалення законодавства про працю в зазначеній сфері.

Результати дослідження. До загальних засад правового забезпечення гідної праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні, слід віднести такі: Конституцію України, Конвенцію про захист цивільного населення під час війни від 12 серпня 1949 року, Кодекс законів про працю, Кодекс цивільного захисту України, Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI, Закон України «Про оборону України» від 6 грудня 1991 року № 1932-XII, Закон

України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21 жовтня 1993 року № 3543-ХІІ, Закон України «Про боротьбу з тероризмом», Закон України «Про правовий режим надзвичайного стану» від 16 березня 2000 року № 1550-ІІІ, Закон України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» від 2 вересня 2014 року № 1669-VII, Закон України «Про особливості державної політики із забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях у Донецькій та Луганській областях» від 18 січня 2018 року № 2268-VIII, Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15 квітня 2014 року № 1207-VII тощо.

У зазначених документах надаються визначення й розкривається зміст таких важливих понять, як «особливий період», «лінія зіткнення (лінія розмежування)», «право на працю», «основні трудові права», «повна і продуктивна зайнятість» та інші, які дають змогу з'ясувати особливості трудових відносин між працівниками й роботодавцями, що здійснюються на підприємствах, в установах і організаціях у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні.

Також цими важливими нормативно-правовими актами й міжнародними стандартами передбачено основні принципи державної політики України у сфері реалізації вказаних відносин, а саме: дотримання принципів міжнародного гуманітарного права (повага й захист, незавдання шкоди особам і об'єктам, які захищені міжнародним гуманітарним правом (зокрема, особам і об'єктам, що, відповідно, мешкають і перебувають у населених пунктах на лінії зіткнення, тощо); принципів гідної праці (заборона примусової праці, забезпечення умов для професійного розвитку й гідних умов праці для всіх громадян України, зокрема й для зазначеної категорії працівників тощо).

Не менш важливими є й підзаконні акти, які конкретизують положення вищевказаних законів. Слід зауважити, що в зазначеному контексті дослідження важливі такі документи, як: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», Рамкова програма партнерства між Україною та Організацією Об'єднаних Націй на 2018–2022 роки, Програма гідної праці МОП в Україні на 2016–2019 роки, в яких Держава Україна бере на себе зобов'язання поступово створити гідні умови праці для всіх громадян, зокрема й для тих, хто здійснює трудову діяльність у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період України. Особливості правового статусу суб'єктів таких трудових відносин впливають із положень Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про встановлення режимів підвищеної готовності та надзвичайної ситуації» від 26 січня 2015 року № 47-р, Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, та переліку населених пунктів, що розташовані на лінії зіткнення» від 7 листопада 2014 року № 1085, Наказу Міністерства оборони України «Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України» від 23 березня 2017 року № 164, Розпорядження командування Об'єднаного оперативного штабу «Про особливий порядок в зоні проведення Операції Об'єднаних сил в Донецькій та Луганській областях» від 30 квітня 2018 року та іншого.

Базуючись на зазначених правових засадах, далі в дослідженні слід зауважити, що таке «лінія зіткнення (лінія розмежування)» та «особливий період». Лінія зіткнення (розмежування) – це демаркаційна лінія на території Донецької та Луганської областей, що розмежує територію, яку контролюють органи державної влади України, і ту, яка не є під контролем. Поруч із лінією розмежування розташована зона безпеки на контрольованих урядом територіях. З початком Операції Об'єднаних сил у Донецькій і Луганській областях (після прийняття Закону України «Про особливості державної політики із забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях у Донецькій та Луганській областях» від 18 січня 2018 року № 2268-VIII) колишня зона АТО була розділена на «район бойових дій» і «зону безпеки» [9, с. 26]. На сході України «зону безпеки» неофіційно називають ще «сірою зоною», яку переважно не контролює жодна з воюючих сторін. Жителі населених пунктів, які опинилися в «сірій зоні», найбільш уразливі і потерпають, зокрема, і від правового вакууму, який утворився через відсутність там українських органів влади [9, с. 43]. Відповідно до Переліку населених пунктів, що розташовані на лінії зіткнення, затвердженого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2014 року № 1085, таких міст, селищ, сіл налічується 154 одиниці.

Визначення поняття «особливий період» передбачається у ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку і мобілізацію» від 21 жовтня 1993 року № 3543-ХІІ – це період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів

місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців щодо прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Далі, у контексті дослідження варто здійснити лапідарний і детальний правовий аналіз забезпечення гідної праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні. Базуючись на методології трудового права, а саме на теоретичних положеннях щодо структури гідної праці, необхідно вивчити правове забезпечення всіх її складників, до яких віднесено такі: 1) справедлива, повна і продуктивна зайнятість; 2) трудові права (оплата праці, безпека праці) та заборона дискримінації в сфері праці; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог, [10] – для вказаної категорії працівників.

1. Справедлива, повна і продуктивна зайнятість працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні. На перший погляд такої складник гідної праці для цих працівників де-факто важко забезпечити. Проте держава обов'язково повинна де-юре сприяти можливості своїм громадянам отримувати дохід через справедливу повну і продуктивну зайнятість на базі положень КЗпП України, Конвенції МОП № 122 про політику в галузі зайнятості 1964 року, Конвенції МОП № 142 про розвиток людських ресурсів 1975 року, Конвенції МОП № 2 про безробіття 1919 року, Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-III. Наприклад, за цими законами держава дійсно гарантує безоплатне сприяння у працевлаштуванні, право на професійну орієнтацію й на професійне навчання як для всіх, так і для окремих, більш уразливих на ринку праці категорій громадян тощо. Однак не можна не зазначити, що додаткових гарантій у сфері зайнятості за зазначеними законами саме для працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні, не встановлено. На нашу думку, слід було б передбачити в Порядку надання дотацій у зв'язку з частковим безробіттям від 7 березня 2013 року № 103 нові положення про надання таких дотацій усім роботодавцям-підприємствам, установам і організаціям, які розташовані в населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період, незалежно від факту накопичення заборгованості із заробітної плати або показників ефективності їхньої роботи.

2. Трудові права (на оплату праці, на відпочинок, на безпечні і здорові умови праці тощо) та заборона дискримінації в сфері праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні. Зазначена компонента гідної праці вказаним працівникам забезпечується, крім норм КЗпП України, положеннями багатьох конвенцій МОП, а саме мають велике значення: Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року, Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року, Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень 1935 року, Конвенція МОП № 100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю 1951 року, Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, 1970 року, Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці 1981 року тощо. Правове забезпечення цього складника гідної праці базується також і на нормах Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII, Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року 504/96-ВР, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV тощо. Варто зазначити, що всі ці нормативно-правові акти закріплюють загальні гарантії в сфері трудових прав і заборони дискримінації в галузі праці для всіх працівників, включно з тими, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні.

Однак є деякі важливі документи, які все ж таки передбачають додаткові гарантії в сфері трудових прав як компоненти гідної праці для цієї більш уразливої на ринку праці категорії працівників. Зокрема, враховуючи непривабливість життя й здійснення кар'єри в цих депресивних населених пунктах, неможливість забезпечити належні безпечні і здорові умови праці внаслідок унеможливлення проявів військових небезпек для таких працівників Уряд прийняв

Постанову «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції, працівників, які залучаються до здійснення заходів із забезпечення національної безпеки та оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, а також працівників державних і комунальних установ, закладів, організацій, які фінансуються з бюджету і розміщені в населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення» від 5 вересня 2018 року № 708. В цьому документі передбачено, що заробітна плата зазначених працівників підвищується на 50 відсотків за фактичний час перебування в районах проведення такої операції (здійснення таких заходів) за наявності підтвердних документів.

Проте є проблема з оплатою праці працівників більшості закладів охорони здоров'я – комунальних некомерційних підприємств, які розташовані у населених пунктах на лінії зіткнення. Їм така надбавка за цією постановою не виплачується у зв'язку з реформуванням системи охорони здоров'я, зокрема проведенням змін у порядку оплати праці. Уряд рекомендує таким підприємствам передбачити в колекторних окрему норму щодо виплати підвищеного розміру заробітної плати для своїх працівників. На наш думку, уряд самоусувається від цієї правової проблеми, що є неприйнятним в особливий період України. Слід поширити дію цієї Постанови і на працівників закладів охорони здоров'я – комунальних некомерційних підприємств, які розташовані у населених пунктах на лінії зіткнення.

Необхідно зауважити, що відповідно до абз. 18 ст. 25 Закону України «Про відпустки», відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку на період проведення у відповідному населеному пункті антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш ніж сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях. На нашу думку, такий підхід до вирішення проблеми не є гуманним, адже працівник залишається без доходу на весь час відпустки. Тим паче, що законодавець не передбачив максимальний строк для такої відпустки. Отже, слід зауважити, що у разі тривалого строку проведення вищезазначених заходів (наприклад, понад 1 місяць) на підприємстві необхідно оформлювати простий і за можливості тимчасово переводити працівників на іншу роботу в інше місцевість (про що слід доповнити ст. 34 КЗпП України). Якщо таке переведення неможливе, то бажано було б через центри зайнятості виплачувати дотації роботодавцям у зв'язку з частковим безробіттям працівників на весь час зазначених заходів, доповнюючи новою нормою про це Порядок надання дотацій у зв'язку з частковим безробіттям від 7 березня 2013 року № 103.

3. Соціальний захист працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні. Правове забезпечення цієї компоненти гідної праці вказаних працівників здійснюється на підставі Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 року, КЗпП України, Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР, Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року № 1058-IV, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-III, Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту» від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII тощо. За зазначеними актами передбачаються загальні гарантії у сфері соціального захисту для всіх працівників, зокрема й для тих, хто здійснює свою трудову діяльність у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період. На жаль, додаткових гарантій, таких як кратне обчислення страхового стажу за роботу в таких умовах чи надбавки за особливі заслуги перед Україною, сьогодні не передбачається. Зазначене питання вимагає окремого наукового дослідження й обговорення науковцями і фахівцями.

4. Соціальний діалог із питань встановлення умов праці, а також соціально-економічних гарантій для працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні. Зазначені відносини, тісно пов'язані з трудовими, регулюються положеннями Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року, Конвенції МОП № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 року, Конвенції МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (Міжнародні стандарти праці), 1976 року, КЗпП України,

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 жовтня 2010 року 2862-VI, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII й ін. На базі цих документів сторони соціального діалогу укладають колективні договори й угоди, в яких вирішуються питання поліпшення правового положення працівників, зокрема й тих, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні.

Наприклад, в п. 3.2 Територіальної угоди між Луганською обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок Луганської області та Об'єднанням організацій роботодавців Луганської області на 2019–2020 роки від 28 листопада 2018 року та в п. 2.11 Територіальної угоди на 2019–2021 роки між Донецькою облдержадміністрацією, Спільним представницьким органом репрезентативних професійних спілок Донецької області та Об'єднанням організацій роботодавців Донецької області від 22 листопада 2018 року встановлюється, що сторонам соціального діалогу необхідно напрацювати спільні пропозиції до центральних органів влади щодо розв'язання проблем в економічній і соціальній сферах на регіональному та загальнодержавному рівнях. Особливу увагу слід приділяти вирішенню проблем у населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення.

На жаль, у цих важливих документах, з урахуванням яких повинні укладатися колективні договори на підприємствах, що розташовані в населених пунктах на лінії зіткнення, взагалі немає норм, що стосуються обов'язків роботодавця із цивільного захисту персоналу, таких як: 1) систематично проводити інструктажі (навчання) працівників із питань цивільного захисту та дій у надзвичайних ситуаціях за кошт роботодавця та в робочий час; 2) дотримуватися вимог законодавства щодо створення, збереження, утримання, використання та реконструкції захисних споруд цивільного захисту на території підприємства, установи та організації; 3) організувати і здійснювати під час виникнення надзвичайних ситуацій евакуаційні заходи щодо працівників та їхнього майна, а також майна власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тощо

На нашу думку, якщо б такі обов'язки роботодавців були закріплені в КЗпП України на час особливого періоду України, то їх би обов'язково включали до колективних договорів і угод сторони соціального діалогу й не лише на підприємствах, розташованих у населених пунктах на лінії зіткнення.

Висновки. Отже, проведений правовий аналіз забезпечення гідної праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні, дає змогу зробити такі висновки:

1. У чинному законодавстві про працю є багато прогалин, які призводять до недостатнього забезпечення гідної праці зазначених працівників, як наслідок, це призводить до плінності кадрів, яка збільшується з року в рік.

2. Виявлені деякі проблеми у сфері правового забезпечення трудових прав зазначених працівників за компонентами гідної праці (щодо різниці в оплаті праці працівників закладів охорони здоров'я в населених пунктах на лінії зіткнення, відсутності дотацій роботодавців у зв'язку з частковим безробіттям таких працівників тощо).

3. Розроблені пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю (внесення в КЗпП України нових норм, що стосуються обов'язків роботодавця із цивільного захисту персоналу тощо) дають змогу значно наблизити умови праці працівників, що здійснюють свою трудову діяльність у роботодавців у населених пунктах на лінії зіткнення в особливий період в Україні, до гідних.

Результати цього дослідження можуть бути використані в подальших наукових розвідках за цією проблематикою.

Список використаних джерел:

1. Лист Верховного Суду України від 13 липня 2018 р. № 60-1543/0/2-18. *Юридична служба Збройних Сил України*. URL: <https://goo-gl.su/optsa>.

2. Шумило М.М. АТО і трудові права через призму практики Верховного Суду. *Судебно-юридическа газета*. 16.08.2018. URL: <https://goo-gl.su/63esO>.

3. Зіноватна І.В. Правове регулювання юридичних гарантій для працівників на час виконання державних обов'язків. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 80–85.

4. Яцкевич І.І. Правове регулювання юридичних гарантій трудових прав внутрішньо переміщених осіб: проблеми та тенденції їх вирішення. *Держава і право* : зб. наук. пр. : юридичні і політичні науки. 2015. Вип. 67 : Серія : Юридичні науки. С. 303–313.

5. Капліна Г.А. Трудові права та зайнятість внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 59–69.

6. Амелічева Л.П. Правове регулювання справедливої зайнятості та гідної праці трудових мігрантів, постраждалих внаслідок конфліктів і лих. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 178–181.

7. Через прорив мережі тисячі мешканців Торецька та довколишніх сіл більше тижня прожили без води. *Випуск ТСН. Підсумки дня*. 24 жовтня 2018 р. URL: <https://goo-gl.su/vTjnxj04>.

8. На Донбасі обстріляли комунальників: троє поранених, машина згоріла. *Українська правда*. 12 січня 2019 р. URL: <https://goo-gl.su/tAXyFaC>.

9. Дуцик Д. та ін. АБВ. Збройний конфлікт в термінах. Київ : Міністерство з питань тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб, 2019. 90 с.

10. Амелічева Л.П. До питання про гідну працю в сучасній парадигмі науки трудового права. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. ISSN 1338-9432. Vol. 3. No. 5/2015. P. 6–8.

УДК 342.98

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.29>

БЕЗУСИЙ В.В.

НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

У статті проаналізовано напрями соціального захисту державних службовців в Україні. Деталізовано зміст законодавства у вказаній царині. Наведено наукові підходи до розкриття питання наукового дослідження. Виведено авторський перелік напрямів соціального захисту державних службовців в Україні. Охарактеризовано роль і сутність кожного з них. З'ясовано, що державним службовцям можуть встановлюватись такі види премій: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу. До критеріїв для нарахування премії віднесено: 1) ініціативність у роботі; 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця; 3) терміновість виконання завдань; 4) виконання додаткового обсягу завдань. Визначено, що надбавка за ранг державного службовця – це понадплата до посадового окладу державного службовця у фіксованому розмірі, визначеному Постановою Кабінету Міністрів України «Питання оплати праці працівників державних органів», яка виплачується за його спеціальне звання, що відображає службове становище службовця в державному органі і присвоюється з урахуванням посади, яку він обіймає, його професійної компетентності, професійної підготовки та строку служби. Зроблено висновок, що матеріальний напрям соціального захисту державних службовців характеризується наступними особливостями: реалізовується у формі надбавок, доплат, премій та компенсацій; розміри таких видів соціального захисту або прямо передбачені законом, або визначаються безпосередньо керівником державної служби; види матеріального напрямку соціального захисту державних службовців по суті є складниками його заробітної плати і при цьому впроваджені з метою надання додаткового соціального захисту державним службовцям, із огляду на функції, які вони виконують, та ризики, із якими вони стикаються.

Ключові слова: соціальний захист, державні службовці, державна служба, соціальне законодавство, соціальне забезпечення.

© БЕЗУСИЙ В.В. – кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності (Харківський національний університет внутрішніх справ)