

ГАРАНТІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

GUARANTEES OF SOCIAL PROTECTION OF PUBLIC SERVICE EMPLOYEES

Гаврилук В.О., к.ю.н.

У статті досліджено специфіку механізму забезпечення права соціального захисту працівників публічної служби. Сформульовано авторський перелік гарантій соціального захисту працівників публічної служби. Деталізовано зміст кожної гарантії. Автор констатує, що відсутність критерія класифікації не дає змоги дійти висновку про вичерпний характер переліку гарантій соціального захисту. Крім того, спірним є включення до гарантій соціального захисту для працівників публічної служби просування по службі. Уточнення потребують побутові гарантії, адже вони включають як матеріально-побутове забезпечення для державних службовців, так і житлове забезпечення для тих працівників публічної служби, що не мають власного житла. Отже, гарантії соціального захисту працівників публічної служби розподіляються на основні, тобто такі, що поширюють свою дію на усіх працівників публічної служби, а здійснення соціального захисту без них є неможливим, та додаткові, що надаються працівникам окремих органів публічної влади у зв'язку з виконанням специфічних посадових обов'язків.

Також основною гарантією соціального захисту працівників публічної служби можна вважати надання вихідної допомоги. Вихідна допомога поширюється на усіх працівників публічної служби незалежно від того, чи встановлено окремі норми у спеціальному адміністративному законодавстві, адже основи її застосування визначені в Кодексі законів про працю. Таким чином, сутність основної гарантії соціального захисту щодо надання вихідної допомоги працівникам публічної служби полягає в наданні фінансової підтримки для працівника на час пошуку нової роботи, якщо посада в органах публічної влади була втрачена не з вини такого працівника. Аналіз соціального законодавства засвідчив потребу в осучасненні розуміння вихідної допомоги для працівників публічної служби, що стосується єдиної термінології та підстав застосування. Автор доводить, що основна гарантія соціального захисту щодо відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням працівника публічної служби спрямована на забезпечення незмінності рівня соціально-матеріального становища працівників публічної служби, які були відправлені у відрядження, та захищає його від витрат особистих коштів задля реалізації завдань та функцій держави.

Ключові слова: гарантії, соціальний захист, працівник, публічна служба, соціальне законодавство.

In the article the specifics of the mechanism for ensuring the right to social protection of public service employees are examined. The author's list of guarantees of social protection of public service employees is formulated. The content of each of the guarantees is detailed. The author states that the absence of a classification criterion does not allow concluding that the list of guarantees of social protection is exhaustive. In addition, it is controversial to include in the guarantees of social protection for employees of the public service promotion. Household guarantees need to be clarified, as they include both material support for civil servants and housing for those civil servants who do not have their own housing. Therefore, it is possible to conclude that the guarantees of social protection of public service employees are divided into basic, i.e. those that apply to all public service employees, and the implementation of social protection without them is impossible and additional, provided to employees of certain public authorities with the performance of specific job responsibilities.

Also, the main guarantee of social protection of public service employees can be considered the provision of severance pay. The severance pay applies to all public service employees, regardless of whether certain norms are established in special administrative legislation, as the basis for its application is defined in the Labor Code. Thus, the essence of the main guarantee of social protection for the provision of severance pay to public service employees is to provide financial support for an employee while looking for a new job, if the position in public authorities was lost through no fault of such an employee. The analysis of social legislation has highlighted the need to modernize the understanding of severance pay for civil servants in terms of common terminology and grounds for application. The author argues that the main guarantee of social protection for reimbursement of expenses in connection with the business trip of a public service employee is aimed at ensuring the invariability of the social and financial situation of public service employees who were sent on business trips and protects him from personal expenses, functions of the state.

Key words: guarantees, social protection, employee, public service, social legislation.

Соціальний захист працівників публічної служби є одним із інструментів врівноваження обмежень, накладених виконанням посадових обов'язків щодо неможливості займатися іншими видами діяльності, потреби постійного публічного декларування свого майна та проходження оцінювання. Це визначає потребу в гарантуванні його надання та поширення на усі соціальні аспекти життя працівника публічної служби. Відповідно, аналіз законодавства щодо правового регулювання гарантій соціального захисту дасть можливість визначити його достатність та актуальність для працівників публічної служби. Зі свого боку це дасть змогу класифікувати гарантії соціального захисту, а також установити, які з них є спільними для усіх працівників публічної служби, а які поширюються лише на працівників певного органу публічної влади. Потребу з'ясування питання необхідності закріплення спеціальних гарантій для працівників окремих органів публічної влади, їх відповідності соціальному запиту.

Сьогодні питання гарантій соціального захисту працівників публічної служби досліджувалося лише щодо посадових осіб окремих органів. Науковий вклад у висвітлення цього питання було здійснено такими науковцями, як О.І. Бедний, В.В. Безусий, Н.І. Бернацька, П.А. Бущенко, І.А. Ветухова, К.А. Грищенко, М.І. Іншин, З.Д. Каліні-

ченко, М.О. Липчук, Ю.О. Махортов, В.І. Мельниченко, О.В. Насібова, Г.З. Огнев'юк, Н.Г. Плахотнюк, О.П. Рудницька, Ю.О. Свердлова, С.М. Синчук, М.В. Трубіна, Д.О. Харченко, О.З. Хотинська-Нор.

Дослідження потребує питання класифікації гарантій соціального захисту працівників публічної служби, адже до їх розуміння та повного переліку досі не сформувалося єдиного наукового чи легального підходу. На думку О.І. Бедного, соціальними гарантіями для працівників органів місцевого самоврядування є просування по службі згідно з професійними навиками та результатами атестації і оцінювання; оплата праці; безпечні умови праці; пенсійне забезпечення; отримання щорічної відпустки [1, с. 96]. Відсутність критерія класифікації не дає змоги дійти висновку про вичерпний характер переліку гарантій соціального захисту. Крім того, спірним є включення до гарантій соціального захисту для працівників публічної служби просування по службі. Звісно, можливість просування по службі на основі справедливого оцінювання знань та вмінь впливатиме на стан соціального захисту, однак здебільшого є трудовою гарантією. Як гарантію соціального захисту можна розглядати право відновлення на посаді у зв'язку з незаконним звільненням.

Досліджуючи гарантії правового регулювання соціального забезпечення публічних службовців, Н.І. Бернацька виділяє побутові гарантії (забезпечують індивідуальні та особисті потреби), матеріальні гарантії (виплата надбавок та премій), пенсійні гарантії, реабілітаційні та санаторно-курортні, ритуальні гарантії (надаються у разі загибелі публічного службовця членам його сім'ї), охоронні [2, с. 152–154]. Варто уточнити, що охоронні гарантії як такі, що стосуються життя заходів попередження шкоди та охорони життя й здоров'я, застосовуються не до всіх публічних службовців та можуть реалізуватися ще до настання негативних наслідків, однак за наявності доведеної ймовірності виникнення соціального ризику. Також доповнення потребує сам перелік щодо тих гарантії соціального захисту, які поширюються на усіх працівників, таких як компенсації за тимчасову непрацездатність чи збереження місця роботи та заробітної плати за працівником, що перебуває у відпустці по догляду за дитиною. Уточнення потребують побутові гарантії, адже вони включають як матеріально-побутове забезпечення для державних службовців, так і житлове забезпечення для тих працівників публічної служби, що не мають власного житла.

До гарантії соціального захисту державних службовців Н.Г. Плахотнюк пропонує долучати оплату праці, щорічні та додаткові відпустки, моральні та матеріальні форми заохочення, пенсійне та соціально-побутове забезпечення [3, с. 198]. Доволі спірним є включення до переліку гарантії соціального захисту форми заохочення, адже їх надання не пов'язано з попередженням та допомогою у зв'язку з настанням соціального ризику, що особливо стосується моральних форм заохочення, що не впливають на матеріальний стан працівника. Щодо оплати праці, то гарантією соціального захисту є її збереження та обов'язковість виплати з боку держави через забезпечення видатків з державного бюджету.

Отже, гарантії соціального захисту працівників публічної служби розподіляються на основні, тобто такі, що поширюють свою дію на усіх працівників публічної служби, а здійснення соціального захисту без них є неможливим, та додаткові, що надаються працівникам окремих органів публічної влади у зв'язку з виконанням специфічних посадових обов'язків. До основних гарантії соціального захисту працівників публічної служби слід зарахувати такі:

- 1) гарантія надання вихідної допомоги працівникам публічної служби;
- 2) гарантія відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням працівника публічної служби;
- 3) гарантія забезпечення працівників публічної служби службовим житлом;
- 4) гарантія пенсійного забезпечення працівників публічної служби;
- 5) гарантія оплати відпочинку та оздоровлення працівників публічної служби;
- 6) гарантія допомоги сім'ї у зв'язку зі смертю працівника публічної служби.

Як додаткові гарантії соціального захисту працівників публічної служби можна розглядати такі:

- 1) гарантія безкоштовної освіти для дітей працівників національної поліції та дипломатичних службовців;
- 2) гарантія охорони та захисту життя й здоров'я працівників правоохоронних органів та народних депутатів України.

Основною гарантією соціального захисту працівників публічної служби можна вважати надання вихідної допомоги. Вихідна допомога поширюється на усіх працівників публічної служби незалежно від того, чи встановлено окремі норми в спеціальному адміністративному законодавстві, адже основи її застосування визначені в Кодексі законів про працю, де у ст. 44 до підстав її застосування віднесено відмову працівника від переведення, зміну орга-

нізації виробництва, виявлення невідповідності займаній посаді та поновлення працівника на посаді, що раніше перебував на ній [4]. Отже, вихідна допомога виплачується у тих випадках, коли звільнення відбувається без вини працівника та є ініціативою роботодавця. В контексті публічної служби до таких підстав можна віднести реорганізацію чи ліквідацію органу публічної влади. Проте виявлення невідповідності займаній посаді внаслідок не проходження атестації чи оцінювання уже не може застосовуватися як підстава для виплати вихідної допомоги державним службовцям. Особливим є тлумачення вихідної допомоги у Законі України «Про судову службу та статус суддів», адже судді отримують вихідну допомогу після виходу у відставку чи на пенсію, якщо мають 20 років стажу перебування на посаді [5]. У цьому разі вихідна допомога виконує функцію винагороди за тривалу працю, а не здійснює захист від настання соціальних ризиків, викликаних звільненням з роботи. Така ситуація дає змогу зрозуміти, що правове регулювання вихідної допомоги працівникам публічної служби не є однорідним, а сам інститут потребує значного вдосконалення. Про це говорить П.А. Бущенко, що вважає вихідну допомогу пережитком радянських часів, який потребує узгодження з міжнародною концепцією допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, для чого кожен роботодавець має створити спеціальні фонди для виплати вихідної допомоги незалежно від причини звільнення. Розмір вихідної допомоги вираховуватиметься на основі трудового стажу та кваліфікації працівника [6, с. 40], тобто вихідна допомога як гарантія соціального захисту працівників публічної служби має застосовуватися у всіх випадках звільнення особи зі служби, однак її розмір уже буде варіюватися від строку перебування на посадах публічної служби. Крім того, вихідна допомога не повинна виплачуватися у зв'язку зі звільненням працівника публічної служби через накладання дисциплінарного стягнення чи притягнення до кримінальної відповідальності.

Таким чином, сутність основної гарантії соціального захисту щодо надання вихідної допомоги працівникам публічної служби полягає у наданні фінансової підтримки для працівника на час пошуку нової роботи, якщо посада в органах публічної влади була втрачена не з вини такого працівника. Аналіз соціального законодавства засвідчив потребу в осучасненні розуміння вихідної допомоги для працівників публічної служби, що стосується єдиної термінології та підстав застосування.

Наступною основною гарантією соціального захисту працівників публічної служби є відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням. Відрядження є одним із аспектів реалізації працівником публічної служби своїх обов'язків. Воно може бути пов'язано з потребою набуття працівниками публічної служби нових знань, виконанням безпосередніх обов'язків (для народних депутатів) або захистом населення. Водночас відрядження значно впливає на стабільність соціального та матеріального стану працівника публічної служби, коли зміни не були ініційовані самим працівником. Досліджуючи це питання, О.П. Рудницька підставою відрядження вважає видання наказу роботодавцем, а від'їзд до іншого місця роботи розглядає як виконання трудової функції [7, с. 7]. Відповідно, саме роботодавець (у цьому разі держава) має покривати усі витрати, пов'язані з перебуванням у відрядженні, тобто, гарантія відшкодування витрат має превентивний характер щодо виникнення соціальних ризиків для працівника публічної служби, пов'язаних із відсутністю коштів на забезпечення мінімальних життєвих потреб своїх та членів своєї сім'ї. Відшкодування здійснюється згідно з Постановою КМУ «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за

рахунок бюджетних коштів» [8]. Вона поширює свою дію на усіх працівників публічної служби, окрім дипломатів, соціальний захист яких у довготривалому відрядженні є спеціальним та фінансується окремо. Аналіз цієї Постанови свідчить про компенсацію лише основних побутових потреб працівника публічної служби під час відрядження щодо проживання, транспорту та їжі. Однак суми, визначені у цій Постанові для забезпечення побутових потреб працівника публічної служби, не відповідають реальним економічним умовам, отже, гарантія сьогодні не виконується повністю.

Слід констатувати, що основна гарантія соціального захисту щодо відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням працівника публічної служби спрямована на забезпечення незмінності рівня соціально-матеріального становища працівників публічної служби, які були відправлені у відрядження, та захищає його від витрат особистих коштів задля реалізації завдань та функцій держави.

Ще однією основною гарантією соціального захисту працівників публічної служби є забезпечення службовим житлом. Позитивним аспектом правового регулювання реалізації цієї гарантії можна вважати спільний для всіх працівників публічної служби порядок отримання службового житла, що визначений у Постанові Міністрів УРСР «Про службові жили приміщення» [9]. Однак на практиці ця соціальна гарантія є однією із найбільш складних у реалізації, адже потребує залучення як органів державної влади, так і органів місцевого самоврядування, а також перебування коштів у бюджеті для формування резерву службових приміщень, що не завжди є можливим. Аналізуючи наведену Постанову, можемо помітити складність установа потреби у використанні службового житла, адже працівник публічної служби може проживати у будинку, який належить його дружині або родичам, що фактично усуватиме потребу на житло.

Досліджуючи правове регулювання цього права поліцейськими, прокурорами суддями й державними службовцями, Д.О. Харечко зазначає, що «передбачені законодавчо механізми є застарілими, а проблема житлового забезпечення має розв'язуватися шляхом створення спільних програм будівництва та його фінансування, використання можливостей вторинного ринку житла, а також проведення контролю за використанням й наданням службового житла» [10, с. 116]. Гарантія забезпечення службовим житлом має втілюватися лише у тих випадках, коли самостійне втілення цього права працівником публічної служби може поставити під загрозу виконання посадових обов'язків та можливість забезпечити мінімальні життєві потреби, тобто коли рівень грошової винагороди є недостатнім для оренди житла в конкретному місці проживання та накопичення для придбання власного житла. В інших випадках право на житло має реалізуватися працівниками публічної служби на загальних підставах.

Можна резюмувати, що сутністю основної гарантії соціального захисту щодо забезпечення працівників публічної служби службовим житлом є надання житлової площі для такого працівника за місцем виконання посадових обов'язків, коли самостійне її забезпечення є неможливим з об'єктивних причин.

Також основною гарантією соціального захисту працівників публічної служби є їх пенсійне забезпечення. Так, настання пенсійного віку є різновидом соціального ризику, адже приводить до втрати місця роботи, отже, працівник публічної служби потребує допомоги від держави в подоланні негативних наслідків безробіття. Виплата пенсій чи щомісячного довічного утримання для суддів означає підтримання державою достатнього матеріального стану тоді, коли працівники уже не здатні самостійно працювати. Проблемним аспектом реалізації цієї гарантії є питання необхідності надання загального або спеціального пенсійного забезпечення для працівників публічної

служби. Аналіз соціального та адміністративного законодавства свідчить про зміну легального підходу та перехід від спеціального способу пенсійного забезпечення до загального, тобто такого, що поширюється на усіх громадян незалежно від їх місця роботи. Так, М.В. Трубіна зауважує, що скасування права на пенсію за спеціальним законодавством є доречним лише за повної зміни законодавства щодо вдосконалення гарантій престижності роботи в державній сфері. Спеціальні пенсії були мало не єдиним способом компенсації обмежень для державних службовців [11, с. 28]. Дійсно, для працівників публічної служби, які вийшли на пенсію до проведення пенсійної реформи, складним є питання індексації пенсії, що поширюється як на суддів, так і на працівників національної поліції чи державних службовців. Крім того, загальний порядок отримання пенсії не враховує вкладу таких працівників у державне управління та значимість їх роботи для суспільства. Водночас саме єдиний порядок виплати пенсій дає змогу усунути прогалини у правовому регулюванні, які існували під час спеціального пенсійного забезпечення працівників окремих органів публічної влади, а також вирішити проблему щодо надмірно великих пенсій, виплата яких не відповідає економічним можливостям держави та ставила під загрозу проведення соціального захисту інших категорій населення.

Отже, основна гарантія соціального захисту щодо пенсійного забезпечення працівників публічної служби полягає у наданні державою коштів для покриття усіх необхідних побутових, реабілітаційних та рекреаційних потреб працівників публічної служби у зв'язку з постійною втратою ними працездатності та досягненням пенсійного віку. Хоча під час правового регулювання реалізації цієї гарантії має бути врахований внесок працівників публічної служби в проведення державного та місцевого управління, реалізація їх права на пенсію не може становити перешкоду для втілення соціальної політики держави загалом та соціальних прав інших працівників, що вийшли на пенсію, зокрема.

До основних гарантій соціального захисту слід зарахувати оплату відпочинку та оздоровлення працівників публічної служби. Правом на відпочинок володіють усі працівники, адже, як правильно відзначає М.І. Іншин, саме реалізація цього права дає змогу відновити трудові ресурси та енергію в ході призупинення виконання трудових обов'язків [12, с. 311]. Відпочинок для працівників публічної служби допомагає уникнути виникнення соціальних ризиків внаслідок здійснення помилок у виконанні посадових обов'язків. Водночас реалізація відпочинку у вигляді щорічної чи додаткової відпустки має оплачуватися задля покриття витрат на відпочинок та підтримання звичного рівня прожиття працівника й членів його сім'ї. Невиконання посадових обов'язків може проводитися через оздоровлення працівника публічної служби. У цьому разі реалізація гарантії можлива декількома шляхами. Так, ст. 95 Закону України «Про Національну поліцію» визначено, що поліцейські отримують «безкоштовне медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я МВС України» [13], тобто оплата оздоровлення відбувається шляхом виділення коштів на функціонування спеціальних закладів охорони здоров'я, які є доступними лише для працівників Національної поліції, що забезпечує цільове використання коштів. Наступним шляхом є надання коштів, що мають покривати вартість оздоровлення, наприклад, суддям надається сума місячного посадового окладу для оздоровлення під час щорічної відпустки. Проблемним аспектом такого варіанта є складність контролю використання коштів за призначенням. Останнім варіантом оплати оздоровлення є встановлення права на безоплатне медичне обслуговування, як щодо державних службовців. Такий підхід є найбільш загальним та потребує деталізації того, які саме послуги є безкоштовними для праців-

ників публічної служби, визначення відмінності цього права від загального конституційного на охорону здоров'я та медичну допомогу.

Слід констатувати, що сутністю основної гарантії соціального захисту щодо оплати відпочинку та оздоровлення працівників публічної служби є компенсація державою витрат, які здійснюють працівники публічної служби задля реабілітації здоров'я або забезпечення безкоштовного доступу до реабілітації в державних закладах охорони здоров'я.

Останньою основною гарантією соціального захисту є допомога сім'ї працівника публічної служби у зв'язку з його смертю. Ця гарантія спрямована на зменшення матеріальної шкоди для сім'ї та забезпечення матеріальної стабільності протягом достатнього часу для адаптації до самостійного підтримання життєвих потреб. Допомога членам сім'ї може бути надана у вигляді компенсації витрат на поховання. Так, у ч. 16 ст. 22 Закону України «Про статус народного депутата України» визначено, що у разі «смерті народного депутата Верховної Ради України, незалежно від скликання у якому він був, місцеві органи виконавчої влади надають допомогу у похованні» [14]. Допомога у зв'язку зі смертю працівника публічної служби також включає організацію поховання, отже, обов'язкового залучення місцевих органів влади щодо встановлення місця та проведення прощальних заходів. Водночас працівник публічної служби часто є основним суб'єктом забезпечення життєвих потреб членів усієї сім'ї, отже, реалізація цієї гарантії передбачає перекладання цього обов'язку на державу. Згідно зі ст. 84 Закону України «Про прокуратуру», «за сім'єю загиблого зберігається право на одержання житла та інші соціальні гарантії, що існували на час загибелі прокурора» [15]. Таким чином, члени сім'ї працівника публічної служби можуть продовжувати використовувати службове житло, отримувати спеціальне медичне обслуговування. Крім того, здійснюється одноразова грошова допомога, розмір якої різниться залежно від органу публічної влади.

Отже, сутністю основної гарантії щодо допомоги членам сім'ї працівника публічної служби у зв'язку з його смертю є зменшення негативних наслідків від матеріального стану сім'ї працівника публічної служби на час їх пристосування до нових умов проживання. Реалізація цієї гарантії має охоплювати заходи психологічної допомоги для членів сім'ї та організаційно-правову допомогу в питаннях оформлення спадку чи вирішення інших проблем, викликаних смертю працівника публічної служби.

Додатковою гарантією соціального захисту працівників публічної служби є безкоштовна освіта дітей працівників Національної поліції та дипломатичної служби. Варто зауважити, що правова природа цієї гарантії дещо різниться залежно від суб'єкта надання. Відповідно до ст. 103 Закону України «Про Національну поліцію», якщо в особи «один з батьків є чи був поліцейським протягом не менше як 20 років, вона має право на безкоштовне навчання у вищих навчальних закладах та ліцеях системи Міністерства внутрішніх справ України, а також вступу поза конкурсом до державних та комунальних вищих і професійно-технічних навчальних закладів за власним вибором спеціальності й за рахунок місцевого та державного бюджету» [13]. Отже, сутністю такої гарантії для дітей працівників Національної поліції є отримання можливості безкоштовно навчатися в освітніх закладах без обмеження конкретною спеціалізацією. Особливістю такої гарантії є обмеження строку її дії 3 роками з моменту отримання середньої загальної освіти. Водночас виникає питання щодо необхідності наявності цієї гарантії загалом, адже отримання середньої освіти є безкоштовним для усіх, а вступ до вищих закладів освіти здійснюється на рівних умовах та відображає рівень здобутих знань.

Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 34 Закону України «Про дипломатичну службу», працівнику дипломатичної служби надаються кошти на «здобуття дошкільної та загальної середньої освіти його дітьми» [16]. Потреба у такій гарантії є вже більш обґрунтованою, адже працівник дипломатичної служби та члени його сім'ї є іноземними громадянами в тій країні, в якій він проходить службу, а отримання освіти чи інших соціальних послуг для них є платним. Відповідно, оплата дошкільної та загальної середньої освіти є способом реалізації Україною свого обов'язку щодо дітей та шляхом зменшення витрат працівника дипломатичного службовця, які можуть бути неспіввiсними з рівнем його заробітної плати.

Таким чином, зміст додаткової гарантії щодо безкоштовної освіти для дітей працівників Національної поліції та дипломатичної служби полягає у забезпеченні державою спеціальних спрощених умов отримання дошкільної, середньої та вищої освіти. Варто наголосити на тому, що це право не має порушувати права інших осіб на справедливі та рівні умови отримання вищої освіти, тому ця гарантія має бути спрямована на забезпечення належних знань, а не лише позаконкурсного вступу до вищого закладу освіти.

Ще однією додатковою гарантією соціального захисту працівників публічної служби є охорона та захист життя й здоров'я для працівників правоохоронних органів та народних депутатів України. Охорона та захист працівників суду, прокуратури, органів доходів та зборів, військовослужбовців здійснюються відповідно до Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [17] на підставі загрози їх життю, здоров'ю або майну, тобто реалізація цієї гарантії має тимчасовий характер та здійснюється за вмотивованим зверненням особи для попередження настання соціального ризику. Поширення на працівників правоохоронних органів пояснюється специфікою їх роботи щодо припинення протиправної діяльності, для перешкодження якій можуть бути використані такі ж незаконні засоби та методи. Задля запобігання соціальному ризику відбувається вжиття заходів з охорони, надання зброї, переховування, які фінансуються з державного бюджету.

Охорона та захист життя й здоров'я працівників публічної влади, а саме народних депутатів України, проводиться уже на постійній основі відповідно до ст. 28 Закону України «Про статус народного депутата України», де обов'язок втілення цієї гарантії покладений на Управління державної охорони України та Службу безпеки України [14]. Потреба наявності охорони обґрунтовується можливістю вчинення незаконного тиску на народного депутата. Водночас має бути відмежовано постійну охорону від заходів з безпосереднього запобігання соціальному ризику за наявності підтвердженої загрози, яких уже вживають із залученням правоохоронних органів.

Отже, сутністю додаткової гарантії соціального захисту щодо охорони життя та здоров'я працівників правоохоронних органів та народних депутатів України є запобігання можливості здійснення протиправного впливу чи тиску на виконання суддями, прокурорами чи іншими посадовими особами, що забезпечують правопорядок через виконання своїх посадових обов'язків, шляхом завдання шкоди їм чи членам їхніх сімей.

Так, аналіз основних гарантій соціального захисту працівників публічної служби вказує на відсутність рівних можливостей щодо реалізації соціальних прав у працівників різних органів публічної влади. Варто наголосити на тому, що відмінним має бути спосіб реалізації соціального захисту, а не його обсяг для таких працівників. Крім того, окремі гарантії мають характер привілеїв, як щодо медичного забезпечення народних депутатів чи безкоштовного навчання дітей працівників Національної поліції, що є недопустимим та потребує правового обмеження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бедний О.І. Адміністративно-правові права й обов'язки службовців органів місцевого самоврядування. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 93–99.
2. Бернацька Н.І. Система гарантій правового регулювання соціального забезпечення публічної служби в Україні. *Публічне право*. 2018. № 1. С. 151–157.
2. Плахотнюк Н.Г., Мельниченко В.І. Право в публічному управлінні. Київ : ПАДУ, 2018. 239 с.
3. Кодекс законів про працю : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
4. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2016. № 31. С. 7.
5. Буценко П.А., Ветухова І.А. Правова природа вихідної допомоги при звільненні працівників за трудовим законодавством України. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 35–43.
6. Рудницька О.П. Гарантійні та компенсаційні виплати працівникам, які направляються для підвищення кваліфікації. *Юридичний науковий журнал*. 2015. № 1. С. 104–107.
7. Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 року № 98. *Офіційний вісник України*. 2011. № 20. С. 488.
8. Про службові жилі приміщення : Постанова Міністрів УРСР від 4 січня 1988 року № 37. URL: <https://cutt.ly/ijxCSH0> (дата звернення: 11.01.2021).
9. Харечко Д.О. Проблеми застосування нормативно-правового механізму щодо забезпечення житлом окремих категорій громадян. *Ефективність державного управління*. 2017. Вип. 1. С. 110–118.
10. Трубіна М.В. Аналіз правового регулювання окремих питань пенсійного забезпечення державних службовців в Україні. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2017. № 1. С. 23–29.
11. Іншин М.І. Теоретико-правовий аналіз часу відпочинку працівників в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Вип. 75. С. 309–313.
12. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2015. № 40. С. 1970.
13. Про статус народного депутата України : Закон України від 17 листопада 1992 року № 2790-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1993 № 3. С. 17.
14. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2012. № 2. С. 54.
15. Про дипломатичну службу : Закон України від 7 червня 2018 року № 2449-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2018. № 50. С. 7.
16. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23 грудня 1993 року № 3781-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1994. № 11. С. 50.