

11. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України 06.07.2005 № 2747-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2005. №35. С. 1358
12. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012. №9-10. С. 474.
13. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1992. № 6. С. 56
14. Садикова Я. М. До питання про стандарти захисту прав людини та принципи здійснення судочинства. Механізми захисту прав людини в умовах євроінтеграції України, 2016. С. 103-105
15. Бонтлаб В. В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. Підприємництво, господарство, право, 2018. № 9. С. 68-74
16. Бурак В. Я. Деякі аспекти реалізації працівниками права на страйк. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки, 2018. Вип. 7. С. 280-289
17. Ніколенко Л. М. Захист прав та інтересів суб'єктів господарювання в умовах реформування законодавства. Економіка та право, 2017. № 2. С. 19-24
18. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.08.2017 № 2136-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2017. № 35. С. 6.
19. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 20. С. 99.
20. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96. Офіційний вісник України. 2015. № 21. С. 201.
21. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2015 № 667. Офіційний вісник України. 2015. № 73. С. 44.
22. Кобзар О.Ф. Правоохоронна діяльність: теоретико-правовий аналіз. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 2017. № 3 (87). С. 8-15
23. Краснов Є. В. Особливості судового захисту прав у сфері соціального забезпечення. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення, 2015. С. 314-328
24. Барабаш О. О. Право людини на звернення за захистом своїх прав і свобод до ЄСПЛ. Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Політологія. Соціологія. Право, 2019. № 1. С. 78-82

УДК 349.3

Гаврилюк В.О.,*кандидат юридичних наук,**Прокурор Закарпатської області*

ДОСВІД ЛАТВІЇ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

У статті проаналізовано специфіку правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби у Латвії. Досліджено нормативно-правові положення у вказаній сфері, визначено особливості. Запропоновано напрями запозичення позитивного досвіду Латвії у національне соціальне законодавство.

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

In the article the specifics of the legal regulation of social protection of public service employees in Latvia are analyzed. The normative-legal provisions in the specified sphere are investigated, features are defined. The directions of borrowing of positive experience of Latvia in the national social legislation are offered.

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

Аналіз іноземного законодавства щодо питань соціального захисту працівників публічної служби надасть можливість з'ясувати його характерні особливості. Ускладнює процес запозичення існування різних моделей соціального захисту, залежно від наявності обов'язкового медичного страхування, переважання ринкової чи планової економіки, існування приватного чи загальнодержавного соціального та пенсійного страхування. В даному контексті важливо запозичувати той іноземний досвід правового регулювання, що відображає обрані Україною напрями розвитку соціального захисту. До таких можливо віднести євроінтеграцію, цифровізацію, відповідність міжнародним стандартам соціального захисту, особливо соціально вразливих верств населення.

В ході наукового опрацювання можливо буде виявити позитивні відмінності у правовому регулюванні, а також зрозуміти чи можливо їх імплементувати в національне законодавство. Формування напрямів запозичення до національного соціального законодавства не повинно відбуватися шляхом копіювання тексту, важливо змінювати структуру норми, використовувати чинну термінологію та узгоджувати із нормативно-правовими актами щодо соціального захисту працівників публічної служби, які діють в Україні.

На сьогодні, питання зарубіжного досвіду правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби є мало дослідженим, хоча частково було висвітленим в наукових працях таких вчених, як: О. О. Бутник [1], Є. П. Гордієнко [2], Н. Д. Глазко [3], Г.В. Григораш [4], Т.Ф. Григораш, С. М. Дідик [5], О. Ю. Дрозд [6], Л. Ю. Малюга [7], М. М. Мацола [8], К. І. Міняйло, В. Я. Олійник, Л. О. Павлова [9], О. В. Романець [10], М. М. Садовенко, І.Т. Субачов, К. В. Слюсаренко [11], Р. М. Тимофіїв [12], О. В. Чеберянко [13].

Досвід Латвії є доволі унікальним, адже необхідно було поєднувати особливості скандинавського, європейського та залишків радянського правового регулювання. Завдяки цьому, було обрано найбільш ефективні практики правового регулювання соціального захисту, які постійно модернізуються відповідно до соціальних та економічних умов в державі.

Переважна більшість заходів соціального захисту для працівників публічної служби визначається у Законі Латвії «Про державні та муніципальні установи, їх посадових осіб та працівників». Згідно з ст. 3 даного Закону, заробітна плата складається із місячної заробітної плати, надбавок та грошових премій. Спеціальними гарантіями є виплати, компенсації, страхування та покриття витрат. Держава чи установа місцевого самоврядування не сплачують та не можуть визначати у внутрішніх документах заробітну плату відмінну від тієї, що визначена у цьому Законі. Держава або установа місцевого самоврядування під час розробки нормативно-правових актів щодо оплати праці керується нормативно-правовими актами, що регулюють трудові відносини, порядок служби та сферу зайнятості [14]. Найперше, слід позитивно оцінити використані формулювання «нормативно-правовий акт», чи «трудові відносини», адже це означає, що законодавство має їх легальні тлумачення та спрощує розуміння посилань. Складові заробітної плати є дещо відмінними від національних, оскільки є менш деталізованими, тому вважаємо недоцільним запозичення такого підходу. Скорочення надбавок чи премій доречне, коли стає предметом зловживань та надмірного збільшення матеріального забезпечення для окремих працівників публічної служби, чого не відбувається в національній практиці. Тому, ні скорочення видів, ні їх узагальнення не сприятимуть

удосконаленню правового регулювання соціального захисту. Разом з тим, позитивно слід оцінювати наявність самого закону, що об'єднує соціальний захист для усіх працівників публічної служби, оскільки уже неодноразово було наголошено на проблемах відсутності систематизації нормативно-правових актів в даній сфері.

Відповідно до ч. 4 ст. 3 Закону Латвії «Про державні та муніципальні установи, їх посадових осіб та працівників», в межах виділених для державного органу чи установи місцевого самоврядування фінансових ресурсів, вони можуть передбачати наступні заходи, що пов'язані із додатковою винагородою для посадових осіб у внутрішніх нормативних актах, колективних договорах чи трудових договорах: скорочення тривалості робочого дня більше, ніж на одну годину перед святковими днями; 1 день оплачуваної відпустки в перший день навчання дітей 1-4 класів; 3 оплачувані щомісячні відпустки через вступ у шлюб; 1 день оплачуваної відпустки у день закінчення навчання посадовою особою чи її дитиною; грошова винагорода, що не перевищує місячну заробітну плату протягом календарного року у зв'язку з важливим досягненням для посадової особи; 50% надбавки до заробітної плати на кожен календарний рік на кожную особу-інваліда, яка перебуває на утриманні посадової особи; 50% від місячної заробітної плати, як допомога під час виходу в щорічну оплачувану відпустку; винагорода за час, який посадова особа може використовувати на власний розсуд, але за вимогою зобов'язана негайно прибути до вказаного місяця та бути готовою до виконання своїх обов'язків [14]. Аналізуючи такий перелік, можливо помітити, що соціальний захист має не лише матеріальний характер, але збалансовує сімейне та професійне життя. Матеріальна допомога використовується в тих випадках, коли неможливо підтримати й запобігти соціальним ризикам іншим шляхом. При цьому, навіть таку матеріальну допомогу можливо використовувати лише після задоволення основних потреб органу публічної влади щодо створення комфортних умов праці, організаційно-технічного забезпечення. Запозичити можливо досвід збільшення кількості відпусток, які надаються для проведення часу із сім'єю. Проте, спірним є винагорода за особливі власні досягнення, адже передбачає значний суб'єктивізм в оцінюванні.

У ч. 2 ст. 30 Закону Латвії «Про державні та муніципальні установи, їх посадових осіб та працівників», яка регулює відрядження працівників публічної служби зазначено, що у випадку втрати роботи дружиною особи, що змінює місце проживання на іншу адміністративну одиницю через виконання роботи в інтересах держави, та відсутністю нової роботи за місцем проживання, така дружина отримує допомогу по безробіттю в розмірі 10% місячної заробітної плати, яка виплачується її чоловіку. Компенсація виплачується до моменту отримання постійного доходу [14]. Дійсно, для сім'ї зміна місця роботи одного із її членів може суттєво вплинути на реалізацію усіх соціальних прав та викликати соціальні ризики. В українському законодавстві, наприклад, визначено компенсацію для дипломатичних службовців та членів їх сімей. Проте, для інших працівників, що були переведені на інше місце роботи в іншому регіоні таких заходів соціального захисту не передбачено. Зрозуміло, що 10% від заробітної плати недостатньо для підтримання попереднього рівня життя працівників публічної служби та членів його сім'ї, але допомагає зменшити негативні наслідки від настання соціального ризику. Окремо слід наголосити, що допомога повинна надаватися іншій особі з подружжя незалежно від її статті, адже в іншому випадку така норма буде дискримінаційною.

Відповідно до ст. 34 Закону Латвії «Про державні та муніципальні установи, їх посадових осіб та працівників», посадові особи Міністерства внутрішніх справ чи адміністрації в'язниці, що мають спеціальне звання, військовослужбовці, які повинні виконувати службові обов'язки в цивільному одязі, отримують компенсацію за придбання такого одягу [14]. Дана норма поширюється на тих осіб, що мають спеціальну затверджену законодавством уніформу, яку необхідно використовувати під час перебування на робочому місці. Водночас, специфіка виконання окремих завдань може вимагати зміни уніформи на інший одяг, залежно від ситуації. Зрозуміло, що витрати на придбання такого одягу пов'язані із посадовими обов'язками, а тому не повинні

покладатися на працівника публічної служби. До того ж, чим більш частими є такі завдання, тим більше приватних коштів вимагатиметься для їх виконання, що зменшуватиме матеріальне забезпечення усієї сім'ї працівника публічної служби, а тому є недопустимим.

Окремо слід зазначити, що до Закону Латвії «Про державну цивільну службу» [15] у 2009 році було внесено зміни відповідно до яких було скасовано права державних службовців на: допомогу у разі народження дитини; смерті членів сім'ї державного службовця; допомогу через виконання додаткових обов'язків; допомогу через звільнення з посади державної служби; допомогу у зв'язку з отриманням щорічної чи навчальної відпустки. Причиною скасування таких прав є їх наявність у загальному соціальному законодавстві, унаслідок чого створювалася ситуація подвійного соціального захисту. Це, у свою чергу, створювало соціальні привілеї для працівників публічної служби, що зменшувало довіру від населення та поглиблювало соціальну нерівність. З аналогічних причин у національному законодавстві були скасовані права на безкоштовний проїзд у громадському транспорті для працівників публічної служби. Варто зауважити, що з розвитком адресності та монетизації соціального захисту потреба у спеціальних нормах для працівників публічної служби зменшується, тому необхідно постійно аналізувати норми права на їх актуальність та наявність дублювань.

Звертаючись уже до профільних законодавчих актів, особливу увагу привертає ст. 23 Закону Латвії «Про поліцію», де визначено, що профспілки поліцейських не мають права на страйк. Поліцейський має право оскаржувати рішення, що було ухвалене посадовими особами поліції чи Міністерства внутрішніх справ у суді, якщо він вважає, що такі рішення обмежують його права та/чи повноваження, порушують його гідність. Для задоволення культурних та спортивних потреб працівники поліції можуть створювати асоціації й клуби, що регулюються статутами, що були прийняті та зареєстровані згідно з процедурами, визначеними у законодавстві [16]. Проведення страйків є забороненим для усіх працівників публічної служби, оскільки може викликати хаос у наданні публічних послуг, поширенні соціальних ризиків для всього населення. Проте, це не скасовує права на захист для працівників публічної служби. Позитивно слід оцінювати можливість звернення до суду щодо оскарження будь-якого рішення керівника. Адміністративні процедури захисту доводять свою неефективність через порушення принципів неупередженості та незалежності, тому судовий розгляд є більш доречним способом захисту. В національну практику слід запозичити підхід щодо оскарження будь-якого рішення вищого керівництва, а не лише тих, що стосуються звільнення чи іншого дисциплінарного стягнення. Зокрема це стосується злочинних чи незаконних наказів, наказів про переведення, відрядження, не надання премії чи іншої нагороди, отримання низької оцінки в ході оцінювання результатів роботи. Окремо слід розглянути захист культурних та спортивних інтересів працівників публічної служби. Наявність спеціальних клубів є одним із способів налагодження комунікації між працівниками публічної служби й зокрема поліцейськими, що важливо для належного та безпечного виконання наступних обов'язків. Водночас, такі клуби можуть стати основою для поширення дискримінації та нерівності в певному державному органі, сприятимуть корупції та протизаконній діяльності. Втілення спортивних та культурних прав працівниками публічної служби можливо поза публічною службою, адже ніяких обмежень чи заборон щодо цього у національному законодавстві не передбачено. Тому й передбачення такого права має більше ризиків для працівників публічної служби, ніж переваг.

Відповідно до ст. 24 Закону Латвії «Про поліцію», національна поліція має право купувати житлові будинки чи окремі квартири, будувати їх для потреб національної поліції. На вимогу працівника національної поліції, який був переведений в інше населене місце в інтересах служби, установа національної поліції повинна надати житло поблизу місця служби [16]. Використання даного підходу до забезпечення права на житло працівників публічної служби є доволі дискусійним. З однієї сторони, надання права на побудову власних приміщень конкретному органу публічної влади дозволяє краще відслідковувати скільки працівників та де потребують житла, краще планувати витрати. Схожий підхід використовується для забезпечення права на охорону здоров'я

поліцейських та військовослужбовців. З іншої сторони, необхідним є додаткові адміністративні ресурси, як й створення нових контрольно-наглядових процедур, що далеко не завжди є виправданим. Однозначно позитивно можливо оцінювати надання житла лише за умови переведення на роботу в іншу адміністративно-територіальну одиницю, оскільки таке переведення могло й не відповідати особистим інтересам працівника та викликати значні особисті витрати. Такий підхід слід запозичити не лише для поліцейських, але й усіх працівників публічної служби, зокрема суддів.

Особливим є соціальний захист для військовослужбовців. Так, відповідно до ст. 52 Закону Латвії «Про військову службу» для військовослужбовця, якому було діагностовано інвалідність під час строкової служби або іншу хворобу пов'язану з військовою службою щомісяця виплачується компенсацію у розмірі: для особи з інвалідністю 1 групи – 426,86 євро; 2 групи – 284,57 євро; 3 групи — 213,43 євро [17]. Відмінністю від національної практики є регулярність виплати соціальної допомоги військовослужбовцям, а не її одноразовість після підтвердження наявності інвалідності. Зрозуміло що законодавством встановлена загальна соціальна допомога для осіб з інвалідністю, але оскільки причини її отримання військовослужбовцями є іншими та пов'язані із захистом держави та виконанням посадових обов'язків, то більш доречним було б створення спеціальної постійної соціальної допомоги. Також доречним є надання допомоги не лише у випадку отримання інвалідності, але й інших професійних хвороб, особливо це стосується психологічних розладів, оскільки вони впливають на працездатність та вимагають постійного лікування.

Тож, здійснений аналіз свідчить, що правове регулювання соціального захисту працівників публічної служби в Латвії має наступні особливості:

1. Правове регулювання поєднує матеріальні та організаційні заходи соціального захисту працівників публічної служби поєднують. Матеріальні заходи соціального захисту є спільними для Латвії та України й полягають у наданні заробітної плати, виплати грошових винагород (премій), соціальних допомог для працівника публічної служби чи членів його сім'ї. Організаційний захист є відмінною рисою іноземного законодавства, оскільки полягають в організації роботи органу публічної влади таким чином, щоб забезпечити соціальні права працівників публічної служби, не зменшуючи якість їх роботи та надання публічних послуг. Це відбувається шляхом скорочення робочого дня чи надання додаткових відпусток різної тривалості.

2. Правове регулювання визначає підставами реалізації права на соціальний захист осіб, як працівників публічної служби виключно реалізацію посадових повноважень. Тобто, нормативно-правові акти щодо діяльності працівників публічної служби не встановлюють способів реалізації соціальних прав, якщо такі є однаковими для усього населення, незалежно від місця їх роботи. Наприклад, право на освіту не має спеціального врегулювання для усіх працівників публічної служби, а право на житло для державних службовців. Як наслідок, умикається виникнення колізій та прогалин. Зі свого боку, підстави соціального захисту працівників публічної служби є більш деталізованими, як й безпосередньо заходи захисту, як це було у випадку розмірів соціальної допомоги для військовослужбовців із інвалідністю чи права на компенсацію коштів на придбання поліцейськими цивільного одягу.

3. Права та обов'язки щодо втілення соціального захисту працівників публічної служби встановлюються на рівні законів. Відповідно, підзаконне регулювання стосується лише процесуальних аспектів втілення таких прав, визначення бюрократичних процедур та строків виконання. Такий підхід суттєво відрізняється від національного, де лише соціальний захист суддів має встановлюватися у законах, а для інших працівників публічної служби допустимими є підзаконні нормативно-правові акти, як, наприклад, для працівників Служби судової охорони. Встановлення змісту соціального захисту на рівні законів гарантує їх правовий характер та належну якість юридичної техніки, більшу стабільність, коли ж підзаконні акти можуть постійно змінюватися, а їх конституційність не досліджується. Відповідно соціальний захист працівників

публічної служби в Латвії є більш забезпеченим та відповідним принципам права щодо рівності, публічності та верховенства права.

Досвід правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби Латвії в окремих його аспектах доцільно запозичити в національну практику. До прикладу, запозичення може стосуватися надання допомоги члену подружжя, що втратив місце роботи через переведення публічного службовця до іншого населеного пункту. Варто зауважити, що для дипломатичних службовців, військовослужбовців передбачені додаткові заходи соціального захисту, що допомагають підтримувати звичний рівень матеріального забезпечення. Переведення прокурорів може відбуватися лише за їх згодою, а тому відсутня потреба у застосуванні соціального захисту. Відповідно, для працівників публічної служби та членів їх сім'ї, що можуть бути переведені задля інтересів держави, а не їх згоди доречно застосовувати заходи соціального захисту. Тому, задля забезпечення соціального захисту членам сім'ї працівника публічної служби під час його переведення пропонуємо доповнити ст. 41 Закону України «Про державну службу» [18] новою частиною 8 у такій редакції: «Особа, що втратила роботу через переведення на рівнозначну або нижчу посаду в іншому державному органі, у тому числі місцевості (в іншому населеному пункті) державного службовця, з яким вона перебуває у шлюбі отримує допомогу в розмірі 25% середньої місячної заробітної плати, що така особа отримувала за останнім місцем роботи протягом перших 3 місяців переведення»; також, слід ст. 65 Закону України «Про Національну поліцію» [19] доповнити новою ч. 12 у наступній редакції: «Особа, що втратила роботу через переміщення поліцейського, із яким перебуває у шлюбі: на рівнозначну посаду для більш ефективної служби, виходячи з інтересів; у зв'язку з скороченням штатів та проведення реорганізації; у разі необхідності проведення кадрової заміни в місцевостях з особливими природними, географічними, геологічними, кліматичними, екологічними умовами (далі - місцевості з визначеним строком служби), отримує допомогу в розмірі 25% середньої місячної заробітної плати, що така особа отримувала за останнім місцем роботи протягом перших 3 місяців переведення». Обмеження строку виплати пов'язане із фінансовими можливостями держави та наданням достатнього часу для знаходження нового місця роботи, що відповідає кваліфікації члена подружжя. Обмежений є перелік підстав за яких надається допомога, адже такі стосуються лише тих переведень, що проводились поза волею працівника публічної служби.

З метою компенсації особистих витрат працівників публічної служби, що здійснені в службових цілях варто створити нову ст. 12 розділу 1 Правил носіння однострою поліцейських [20] із таким текстом: «поліцейські, що для виконання службових обов'язків використовують цивільний одяг, отримують компенсацію за придбання такого одягу. Порядок компенсації встановлюється наказом Міністерства внутрішніх справ України». Цивільний одяг, який потрібен для виконання спеціальних завдань не може та не повинен використовуватися в особистих цілях, оскільки збільшуватиме загрозу безпеці поліцейського та членів його сім'ї, може не відповідати побутовим умовам життя. Тому, придбання та використання такого одягу має бути компенсовано.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бутник О. О. Аналіз моделей соціальної політики в країнах з розвинутими ринковими відносинами: досвід для України. Державне управління: удосконалення та розвиток, 2018. № 5. С. 1-5
2. Гордієнко Є. П. Світовий досвід формування та реалізації політики соціального захисту учасників бойових дій. Вісник НАДУ, Соціальна і гуманітарна політика, 2020. № 1. С. 86-94
3. Глазко Н. Д. Зарубіжний досвід забезпечення соціальної сфери. Ефективна економіка, 2014. № 5. С. 1-3
4. Григораш Г. В., Григораш Т. Ф., Олійник В. Я., Субачов І. Т. Система соціального страхування зарубіжних країн. К.: Центр цбвової літератури, 2008. 146 с.

5. Дідик С. М. Зарубіжний досвід фінансування соціального захисту населенню. Вісник Хмельницького національного університету, 2010. № 4 С. 127-129
6. Дрозд О. Ю. Пропозиції щодо вдосконалення соціального захисту в Україні. Науковий вісник публічного та приватного права, 2015. № 1. С. 35-39
7. Малюга Л. Ю. Соціальне забезпечення населення у Франції: зміст та шляхи вдосконалення соціального законодавства України. Прикарпатський юридичний вісник, 2019. № 1 (26). С. 100-108
8. Мацола М. М. Державна соціальна політика: зарубіжний і національний виміри. Актуальні проблеми розвитку економічного регіону, 2011. № 7 (2). С. 407-411
9. Павлова Л. О. Політико-економічний аналіз системи соціального захисту населення в Україні дис. ... канд. економ. наук: спец. 08.00.01. Львів, 2015. 230 с.
10. Романець О. В. Система соціального захисту: досвід Франції. Наукові записки, 2008. № 10. С. 408-416
11. Слюсаренко К. В., Садовенко М. М. Соціальна політика ЄС: сучасні виклики та перспективи. Економічний аналіз, 2017. Т. 27, № 1. С. 80-90
12. Тимофіїв Р. М. Роботодавець, як суб'єкт соціального захисту працівників: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Львів, 2019. 226 с.
13. Чеберянка О. В. Моделі пенсійного забезпечення: зарубіжна та вітчизняна практика. Вісник КНУ ім. Тараса Шевченка, 2020. № 5. С. 43-51
14. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums 01.12.2009. URL: <https://cutt.ly/ZRy61UE> (Дата звернення 14.10.2020)
15. Valsts civildienesta likums 07.09.2000. URL: <https://cutt.ly/FRuqzGY> (Дата звернення 14.10.2020)
16. Par policiju likums 04.06.1991. URL: <https://cutt.ly/IRuqOwE> (Дата звернення 14.10.2020)
17. Militārā dienesta likums 30.05.2002. URL: <https://cutt.ly/jRuqCXo> (Дата звернення 14.10.2020)
18. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. №4 С. 43.
19. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2015. №40. С. 1970.
20. Про затвердження Правил носіння однострою поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 19.08.2017 № 718. Офіційний вісник України. 2017. № 78. С. 276.

УДК 349.2

Журавель В. О.,
Кандидат юридичних
наук, здобувач НДІПІ

ПЕРЕВАГИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано специфіку соціального захисту працівників судової системи України. Деталізовано правову природу досліджуваної категорії. Визначено перелік переваг соціального захисту працівників судової системи України. Охарактеризовано зміст та сутність кожної із них. Розкрито основні правові положення у вказаній царині.