

УДК 342

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.4.10>

ЖУРАВЕЛЬ В.О.

**ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВОЇ СИСТЕМИ****THEORETICAL PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL PROTECTION  
OF THE WORKERS OF THE JUDICIAL SYSTEM**

Актуальність статті полягає в тому, що розуміння сутності соціального захисту, його принципів та мети, відмінності від суміжних сфер правового регулювання та державного управління становить теоретичне підґрунтя наступного належного процесу створення нормативно-правових актів, ужиття заходів із запобігання соціальним ризикам та власне тлумачення змісту норм права. Тобто залежно від того, наскільки глибоким є пізнання соціуму та безпосередньо працівників судової системи сфери соціального захисту, залежить те, чи буде правове регулювання ефективним. Наявність теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи становить загрозу незалежності функціонування судової системи, довірі суспільства до судової влади, підтверджує думку щодо уникнення відповідальності за порушення та відсутності захисту навіть для самих працівників судової системи. Теоретичні проблеми є ще більш очевидними для працівників судової системи внаслідок професійних знань та деформацій у процесі тривалого виконання посадових обов'язків. Зроблено висновок, що наявність теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи зумовлюється частими процесами реформування як судової системи, так і соціального законодавства, які змінювали один одного, але так і не були завершені. Унаслідок такої ситуації окремі законодавчі акти сформовані відповідно до теоретично-наукових підходів, які надалі вважались застарілими або ж просто не відповідали науковим уявленням суб'єктів влади, що формували наступні нормативно-правові акти. Надалі це призвело до збільшення неоднозначної термінології, що позначала ті ж поняття, безсистемного розміщення норм права навіть у межах одного нормативно-правового акта. Вирішення всіх наведених теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є неможливим без надання легальних тлумачень та донесення їхнього змісту до самих працівників, що дозволить уникнути плутанини в підходах до їх розуміння та застосування норм права. Важливим елементом є й повноцінне проведення реформи соціального захисту, без чого всі запропоновані зміни будуть малоефективними, а також підвищення рівня правосвідомості працівників судової системи, адже це впливає на їхнє бажання дотримуватися норм права й отримувати соціальний захист лише за існування реальної необхідності та без зловживань й корупції.

**Ключові слова:** оцінювання праці, праця, посадові обов'язки, заробітна плата, преміювання, судова система.

The relevance of the article is that understanding the essence of social protection, its principles and purpose, differences from related areas of legal regulation and public administration is the theoretical basis for the next proper process of creating regulations, measures to prevent social risks and their own interpretation of the law. That is, depending on how deep the knowledge of society and directly the employees of the judicial system in the field of social protection is, whether the legal regulation will be effective. Thus, the presence of theoretical problems of legal regulation of social protection of the judiciary

poses a threat to the independence of the judiciary, public confidence in the judiciary, confirms the view of avoiding liability for violations and lack of protection even for the judiciary. At the same time, the theoretical problems are even more obvious to the judiciary due to professional knowledge and distortions during the long term of office. It is concluded that the existence of theoretical problems of legal regulation of social protection of employees of the judiciary is due to frequent processes of reform, both the judiciary and social legislation, which replaced each other, but have not been completed. As a result of this situation, some legislative acts were formed in accordance with theoretical and scientific approaches, which were further considered obsolete or simply did not correspond to the scientific ideas of the authorities that formed the following regulations. In the future, this led to an increase in ambiguous terminology, denoting the same concepts, unsystematic placement of legal norms, even within a single legal act. The solution of all the above theoretical problems of legal regulation of social protection of judicial staff is impossible without providing legal interpretations and communication of their content to the employees themselves, which will avoid confusion in approaches to their understanding and subsequent application of law. An important element is the full implementation of social protection reform, without which all the proposed changes will be ineffective, as well as raising the level of legal awareness of the judiciary, as it affects their desire to comply with the law and receive social protection only when there is a real need and without abuse. corruption.

**Key words:** *job evaluation, work, job responsibilities, salary, bonuses, judicial system.*

**Вступ.** Розуміння сутності соціального захисту, його принципів та мети, відмінності від суміжних сфер правового регулювання та державного управління становить теоретичне підґрунтя наступного належного процесу створення нормативно-правових актів, ужиття заходів із запобігання соціальним ризикам та власне тлумачення змісту норм права. Тобто залежно від того, наскільки глибоким є пізнання соціуму та безпосередньо працівників судової системи сфери соціального захисту, залежить те, чи буде правове регулювання ефективним. Важливо підкреслити, що хоча загальний рівень правової освіти в населення досить низький, однак працівники судової системи внаслідок спеціальних вимог для вступу на посаду володіють професійними знаннями, що дозволяють розуміти структуру та різні підходи до застосування норм права. Наслідком даної ситуації є те, що працівники судової системи ще більш швидко та точно помічають недоліки та проблеми у правовому регулюванні та можуть використовувати їх у своїх власних корисливих інтересах. Отже, наявність теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи становить загрозу незалежності функціонування судової системи, довірі суспільства до судової влади, підтверджує думку щодо уникнення відповідальності за порушення та відсутності захисту навіть для самих працівників судової системи. Теоретичні проблеми є ще більш очевидними для працівників судової системи внаслідок професійних знань та деформацій у процесі тривалого виконання посадових обов'язків.

Така ситуація зумовлює потребу в особливо ретельному аналізі чинного соціального й адміністративного законодавства щодо соціального захисту працівників судової системи, що дозволить сформувати перелік комплексних і актуальних теоретичних проблем правового регулювання в даній сфері. Важливим є оцінювання не лише самого змісту норми права, але її узгодженість з іншими нормами в межах одного законодавчого акта, а також усього національного та міжнародного законодавства. Окрім того, дослідження правового регулювання соціального захисту потребує врахування сучасних підходів до державного управління, принципів правового регулювання, конституційності, міжнародних стандартів соціальної держави. У результаті такого наукового опрацювання можна буде з'ясувати причини виникнення теоретичних проблем, що надалі запобігатиме їх повторному виникненню. Також можна буде з'ясувати, чи відповідають усі норми права щодо соціального захисту працівників судової системи меті їх створення. Варто наголосити, що будь-які запропоновані зміни мають бути обґрунтованими, тобто пропонувати вдосконалення, яке підвищуватиме ефективність і узгодженість правового регулювання. Тому проведенне дослідження надасть можливість сформувати такі шляхи розв'язання теоретичних проблем правового регулювання що відповідають науковим позиціям, не суперечать практиці й ураховують тенденції у правовому регулюванні.

Варто зауважити, що питання теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи опрацьовувалося в наукових роботах таких учених, як: В.В. Безусий, О.С. Бурлака, О.Г. Боднарчук, К.В. Бориченко, О.В. Віжунів, І.П. Голосніченко, В.М. Зеленський, О.С. Копитова, В.Г. Костенко, В.О. Костров, М.І. Любченко, Л.Д. Оліфіренко, О.І. Остапенко, А.В. Сагун, О.Ю. Салманова, П.Г. Соломон, Б.І. Сташків, В.В. Товбич, В.В. Черней, К.В. Федчишина. Однак отримані результати потребують нового переосмислення в контексті сучасних підходів до забезпечення функціонування судової системи, незалежності суддів та державних службовців, обсягу соціального захисту, що повинен надаватися державою.

**Результати дослідження.** Дослідження теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи потребує особливого підходу, адже передбачає проведення загального аналізу всього законодавства, а не лише окремих його частин, та співвіднесення змісту норм права із сучасними науково-теоретичними положеннями та напрацюваннями. Погоджуємося з В.О. Костровим, що переконує у важливості усвідомлення перспективи та реалій розвитку правової науки, необхідності відійти від усталених догм та стереотипів щодо змісту та принципів соціальної держави. Серед проблем автор виділяє відсутність чіткої внутрішньої структури у викладі соціальних прав у Конституції України та наголошує, що така проблема надалі системно повторюється в інших законодавчих актах та впливає на те, що конституційні норми мають програмний характер [1, с. 13–16]. Поєднання практичного досвіду з теоретичними напрацюваннями надасть можливість краще сформулювати пропозиції з удосконалення правового регулювання соціального захисту та спрогнозувати їхні результати. Проблема внутрішньої структури законодавчих актів і власне норм права із соціального захисту є особливо актуальною, адже повторюється в кожному законі щодо соціального захисту працівників судової системи, чи то суддів, чи державних службовців. Вона проявляється в тому, що окремі соціальні права та гарантії розміщені не в одному розділі, а хаотично в нормативно-правовому акті, унаслідок чого неможливо зрозуміти їхню спільність, виділити однакові принципи та механізми контролю. На більш масштабному рівні проблема систематизації вже має практичний характер, адже стосується узагальнення й об'єднання норм права й законодавчих актів різних рівнів у межах одного закону чи навіть кодексу.

В.В. Безусий наголошує, що соціальний захист державних службовців залежить від економічної структури суспільства й організації управління в державі, унаслідок чого формуються національний, галузевий, територіальний та локальний рівні соціального захисту, кожен із яких повинен мати системне та відокремлене регулювання [2, с. 128]. Такий підхід можна проілюструвати в соціальному захисту працівників судової системи, адже він є галузевим та проводиться як на державному рівні, тобто парламентом, так і на територіальному рівні Державною судовою адміністрацією й органами місцевого самоврядування, на локальному рівні керівниками апаратів суддів та головою суду. Як проблему можна виділити те, що відсутнє чітке розмежування компетенції та встановленої відповідальності між суб'єктами забезпечення соціального захисту. У контексті теоретичних проблем це означає, що правове регулювання соціального захисту є неструктурованим, до того ж поширюється лише на окремих працівників судової системи, як-от судді чи працівники Служби судової охорони.

Щодо соціального захисту суддів, то В.Г. Костенко вказує на потребу вдосконалення теоретичної бази щодо забезпечення соціальними гарантіями з огляду на наявні проблеми, а також соціального захисту всіх працівників судової гілки влади, закріплення тенденцій розвитку їх соціального захисту [3, с. 94]. Справді, правове регулювання соціального захисту працівників судової системи часто є непослідовним у використанні термінів на позначення однакових за своєю сутністю понять, унаслідок чого створюється нерівність в їх соціальному захисті. Окрім того, це створює прогалини та колізії між нормами права, що не дозволяє планувати заходи соціального захисту, а працівникам судової системи розраховувати на певний рівень матеріального забезпечення в майбутньому.

Тож, на основі проведеного в роботі дослідження та з урахуванням наукових позицій можна виділити такі теоретичні проблеми правового регулювання соціального захисту працівників судової системи:

1. У чинному соціальному й адміністративному законодавстві не використовується формулювання «працівники судової системи» для правового регулювання їх же соціального захисту.
2. Під час правового регулювання вживаються різні законодавчі терміни на позначення однакових за сутністю понять у сфері соціального захисту працівників судової системи.

3. Застосування оціночних понять та понять без легального тлумачення для правового регулювання соціального захисту працівників судової системи.

Так, до теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи зараховуємо те, що в законодавстві не вживається термін «працівники судової системи». Таку проблему варто виділити як окрему, оскільки її наявність впливає на якість та стан усього правового регулювання. Унаслідок відсутності терміна «працівники судової системи» у законодавстві соціальний захист поширюється не на всіх необхідних суб'єктів, а їхня система не є чітко зрозумілою як для посадових уповноважених осіб, так і для самих працівників, що впливає на можливість реалізувати право на захист та соціальні гарантії. Наприклад, у результаті дослідження проєкту Європейського Союзу *Право-Justice* установлено, що правопорушнику може бути цікава будь-яка інформація щодо правил безпеки в будівлі, інструкціях поведінки й осіб, відповідальних за окремі сфери функціонування суду. Це є інформаційним мінімумом, для отримання якого порушник може застосовувати погрози та шантаж. Водночас така інформація обов'язково надається головою суду як роботодавцем усім працівникам судової системи, їм необхідно розуміти власну роль у гарантуванні безпеки суду. Як наслідок усі працівники, що є частиною судової системи, потенційно зазнають ризику [4, с. 3–17]. Тобто обов'язки, що покладені на будь-якого із працівників судової системи, дозволяють їм отримувати інформацію, що потенційно може бути цінною для особи, яка діє з метою впливу на рішення суду. Це стосується як самого судді, так і його помічників, працівників апарату суду й навіть бібліотекарів чи осіб, відповідальних за підтримання чистоти у приміщеннях, адже всі вони ознайомлені із загальним трудовим розпорядком, звичками та типовою поведінкою інших працівників. Водночас правом на спеціальний захист майна, здоров'я та життя володіють лише судді й окремі державні службовці саме через невідале законодавче формулювання. Аналогічна ситуація стосується інших соціальних прав та їх захисту.

Потреба у використанні єдиного варіанта терміна визначена в Державному стандарті України 3966:2009 «Засади і правила розроблення стандартів на терміни та визначення понять», де у ст. Г.2.9 зазначено вимогу гармонізованості термінів, тобто вживання їх незалежно від предмета галузі має бути гармонізованим, а отже, мають бути узгоджені назви для одного предмета, для чого необхідно докладати всіляких зусиль та відображати ознаки таких понять [5]. Особливо важливим є дотримання даної вимоги у підзаконних актах, які створюються Вищою радою правосуддя чи Державною судовою адміністрацією щодо правового статусу інших працівників судової системи, оскільки такі не встановлені на рівні законів та можуть їм суперечити або ж містити прогалини. Між різними варіантами термінів варто обирати той, що є найбільш поширеним чи зрозумілим. Однак у межах соціального законодавства застосувати таких підхід буде досить складно. Як уже було неодноразово проілюстровано, у нормативних положеннях уживаються терміни «соціальні гарантії», «заходи соціального забезпечення», «соціальні права». Тому єдиним орієнтиром має бути Конституція України [6] та закріплене у ст. 46 право на «соціальний захист», що передбачає забезпечення в таких випадках, як втрата працездатності, годувальника, безробіття, настання старості. Отже, термін «соціальне забезпечення» може вживатися лише в даних випадках та має бути складовою частиною загальних норм із соціального захисту працівників судової системи. У даному контексті позитивно варто оцінювати лише Закон України «Про Національну поліцію» [7], адже його розд. 9 має назву «Соціальний захист поліцейських» та стосується питань відпочинку, робочого часу, грошового забезпечення, медичного забезпечення. Відповідні заходи можуть поширюватися на працівників Служби судової охорони. Проте для інших працівників судової системи правове регулювання є далеко не таким однозначним.

Тож, сутність досліджуваної проблеми вважаємо використання у правовому регулюванні соціального захисту працівників судової системи таких термінів, що мають синонімічне чи наближене значення, але не є тотожними, унаслідок чого зменшується рівень узгодженості норм права та їх розуміння, застосування самими працівниками судової системи. З метою вдосконалення законодавчих формулювань, що використовуються для закріплення заходів соціального захисту працівників судової системи, варто в Законі України «Про судоустрій та статус суддів» [8] здійснити низку змін:

1. Варто змінити назву розд. 9 із «Забезпечення суддів» на «Соціальний захист суддів», що відповідатиме тенденціям у правовому регулюванні та більшою мірою відповідатиме сутності заходів та конституційним положенням.

2. Назву розд. 10 «Статус судді у відставці» варто змінити на «Соціальне забезпечення суддів у відставці», що відповідає сутності вміщених у ньому нормативних положень щодо пенсії, вихідної допомоги, щомісячного довічного грошового утримання.

3. З огляду на зміст ст. 150 та вищезапропоновані зміни її назва має бути такою: «Працівники судової системи та їх соціальний захист». Попереднє формулювання «Соціальні гарантії» не відображає сутності заходів, що визначені нормою права, адже гарантії повинні відповідати певним правам та забезпечувати їх правомірне втілення. Коли ж за змістом встановлюються власне спеціальні права працівників судової системи.

Також необхідно вдосконалити формулювання, що вживаються в Законі України «Про державну службу» [9], оскільки саме ним регулюються загальні заходи соціального захисту для працівників судової системи, що є державними службовцями. Так, назву розд. 6 варто викласти в такій редакції: «Соціальний захист державних службовців». У сукупності наведені зміни допоможуть покращити розуміння проведених заходів із надання соціальної допомоги та їхнього призначення, дозволятимуть краще орієнтуватися в законах працівникам судової системи та визначати порушення будь-якої з норм, зазначених у розділах, як порушення конституційного права на соціальний захист, що й вирішить проблему наявності санкцій у нормах права.

Наступною теоретичною проблемою правового регулювання соціального захисту працівників судової системи вважаємо застосування оціночних понять та понять, яким не надається тлумачення, під час створення законодавчих актів у даній сфері. Така проблема є вкрай поширеною та зумовлена цілою низкою чинників, що мають і суб'єктивний, і об'єктивний характер. До об'єктивних чинників, що спричинили виникнення даної проблеми, можна віднести недостатню тривалість процедури ухвалення нормативно-правових актів із соціального захисту працівників судової системи, непродуманість вимог до законодавчих формулювань та відсутність відповідальних осіб, що обізнані саме в питаннях правильного вибору термінології для правового регулювання. Це особливо стосується підзаконних нормативно-правових актів, оскільки їхній зміст менше контролюється, а отже, і відстежується наявність неточностей і проблем у розумінні працівниками судової системи. Серед причин уживання оціночних понять у законах О.Ю. Салманова називає такі: існування соціальних явищ, що вимагають правового опосередкування; постійність змін і удосконалення суспільних відносин, що об'єктивно обмежує здатність законодавця передбачати їхній розвиток, а отже, вдаватися до абстрактного викладу норм права [10, с. 64]. Справді, соціальні ризики важко класифікуються, а ситуації, що можуть призвести до соціального ризику, потребують постійного доповнення, а отже, законодавчого визначення потребують лише ті, що мають стабільний характер, як-от вихід на пенсію чи вихід у відставку. Особливо складним є питання оцінювання потреби в наданні соціальної допомоги, оскільки необхідно врахувати рівень матеріального забезпечення працівника судової системи, співвіднести отримані дані із ситуацією в окремій сфері ринку щодо придбання транспорту чи житла. Отже, використання оціночних понять є необхідністю під час правового регулювання соціального захисту працівників судової системи, однак повинно доповнюватися роз'ясненнями та чіткими формулами чи критеріями оцінювання.

Існує думка, що вирішення проблеми вживання оціночних понять є створення спеціально вповноваженої установи чи органу, що буде здійснювати впорядкування законодавчої термінології відповідно до норм української мови, розвитку наукових досліджень та технологій, з врахуванням правового досвіду. Такий підхід є досить спірним, адже під час формувань законодавчих пропозицій чи створення підзаконних нормативно-правових актів їхні проекти проходять ретельну перевірку, створення окремого органу лише збільшуватиме тривалість бюрократичних процедур і ймовірність помилки через нескоординовану роботу. Тому більш доречним є введення додаткової процедури, загальної для будь-якого проєкту, що буде проводитись під час напрацювання пропозицій для вдосконалення законодавства й вирішення проблем термінології. Можна погодитись із тим, що під час вибору формулювань для нормативних положень із соціального захисту працівників судової системи необхідно зважати на чинні правила української мови та наявні технології, що допоможе деталізувати процес соціального захисту і зменшити потребу в наступній зміні нормативних положень. Так, більш вдалим варіантом буде використання не формулювання «на офіційному вебсайті», а «у мережі Інтернет» для вказівки про обов'язок опублікування інформації про заходи соціального захисту працівників судової системи.

Ще більш критичною є ситуація з уживанням оціночних понять та понять, які не мають легального тлумачення на підзаконному рівні, де, здавалося б, акти мають деталізувати нормативні положення законів. Порядок надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань [12] регулює процедуру отримання матеріального забезпечення державним службовцем, проте ні в даному документі, ні у відповідній статті закону не надано тлумачення терміна «соціально-побутові питання». Тобто керівник самостійно вирішує,

чи є проблема, із якою звертається працівник судової системи, соціальною та побутовою. Особливо проблемним є тлумачення терміна «побутовий», адже його можна розглядати як такий, що є звичним та регулярним, а отже, кошти на придбання нової речі чи погашення кредиту не можуть вважатися соціально-побутовим питанням. Така ситуація є яскравим прикладом самостійного оцінювання ситуації правозастосовним органом, що породжує нерівність та корупційні відносини.

Відповідно до ст. 15 Положення «Про помічника судді», помічнику судді дозволяється встановлювати надбавку «за інтенсивність праці» та виконання «особливо важливо праці» аж до 100% посадового окладу. У ч. 2 ст. 15 даного Положення визначено, що звільнення помічника судді можливе у зв'язку з його «дискредитацією (учинення поступку, що підірває довіру чи авторитет судової влади чи конкретного судді в очах громадськості і є несумісним з подальшим проходженням служби на посаді помічника)» [13]. Надбавка за інтенсивність праці досі зберігається для окремих працівників державної чи патронатної служби, однак скасована як загальне соціальне право. Причиною цьому слугувало неоднозначне її застосування, яке, з одного боку, стимулювало працівників до збільшення навантаження, а отже, і погіршення загальної продуктивності роботи, а з іншого – дозволяло необгрунтовано збільшувати розмір заробітної плати, адже проконтролювати факт інтенсивної праці та її відмінності від звичайного обсягу роботи в умовах відсутності спеціальних нормативів неможливо. Зрозуміло, що робота помічника судді може вимагати затримання на робочому місці для завершення формування всіх необхідних документів, однак більш доречним було б преміювання. Аналогічна ситуація з виконанням «особливо важливої праці», коли критерії оцінювання праці як важкої не встановлено. До того ж сам термін «праця» є відмінним від виконання «посадових обов'язків», а отже, може передбачати й надбавку за роботу помічника вдома в особистих цілях. Збільшення заробітної плати на 100% не застосовується навіть для преміювання працівників судової системи та є прикладом соціального привілею, адже такий розмір є необгрунтованим, а виконання трудових обов'язків без відпочинку є прямим порушенням трудових і соціальних прав.

Для запобігання настанню соціального ризику через безпідставне звільнення та здійснення тиску на помічника судді варто ч. 2 ст. 15 Положення «Про помічника судді» викласти з таким текстом: «помічник судді може бути звільнений із посади наказом керівника апарату суду згідно з порядком, що встановлений у законодавстві про працю, на підставі: 1) заяви про звільнення за власним бажанням; 2) за поданням судді, зокрема через втрату довір'я до нього через порушення Правил поведінки працівника суду [14]; 3) через підстави, викладені у ст. 11 даного Положення; 4) у порядку врегулювання конфлікту інтересів відповідно до законодавства». Структуризація дозволить краще розуміти, які саме підстави існують для звільнення, яким чином вони взаємодіють одна з одною, з іншими нормами права. Уживання формулювання «втрата довіри» обгрунтується його живим використанням у трудовому законодавстві та більшої судовій практиці, що поглиблює його розуміння та можливі варіанти захисту для помічника суду. До того ж визначену єдину причину втрати довіри, якою є порушення Правил поведінки працівника суду, що, хоча й мають свої недоліки, є значно більш чіткими та прозорими, ніж ужиті формулювання щодо «підірвання авторитету суду в очах громадськості».

**Висновки.** Отже, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що наявність теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи зумовлюється частими процесами реформування як судової системи, так і соціального законодавства, які змінювали один одного, але і так не були завершені. Унаслідок такої ситуації окремі законодавчі акти сформовані відповідно до теоретично-наукових підходів, які надалі вважались застарілими або ж просто не відповідали науковим уявленням суб'єктів влади, що формували наступні нормативно-правові акти. Надалі це призвело до збільшення неоднозначної термінології, що позначала ті самі поняття, безсистемного розміщення норм права навіть у межах одного нормативно-правового акта. Вирішення всіх наведених теоретичних проблем правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є неможливим без надання легальних тлумачень та донесення їхнього змісту до самих працівників, що дозволить уникнути плутанини в підходах до їх розуміння та наступного застосування норм права. Важливим елементом є й повноцінне проведення реформи соціального захисту, без чого всі запропоновані зміни будуть малоєфективними, а також підвищення рівня правосвідомості працівників судової системи, адже це впливає на їхнє бажання дотримуватися норм права й отримувати соціальний захист лише за наявності реальної необхідності, без зловживань і корупції.

**Список використаних джерел:**

1. Костров В.О. Міжнародно-правові стандарти соціальних прав людини та їх утілення в Конституції України. *Права людини, держава, суспільство*. 2019. № 2. С. 12–20.
2. Безусий В.В. Рівні (види) соціального захисту державних службовців в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2019. Вип. 57. Т. 1. С. 124–128.
3. Костенко В.Г. Сутність соціального забезпечення суддів. *Соціальне право*. 2020. № 2. С. 94–97.
4. Проект ЄС «Право-Justice»: Особиста безпека суддів та працівників апарату суду. URL: <https://cutt.ly/HQyGk3V>.
5. Про затвердження національних стандартів та скасування нормативних документів : наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 30 жовтня 2009 р. № 398. URL: <https://cutt.ly/WQyJaFR>.
6. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996 р. № 30. Ст. 141.
7. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40. С. 1970.
8. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. С. 7.
9. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. С. 43.
10. Салманова О.Ю. Проблеми використання оціночних понять в адміністративно-деліктному законодавстві. *Право і безпека*. 2015. № 3. С. 62–67.
11. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань : постанова Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2016 р. № 500. *Офіційний вісник України*. 2016. № 65. С. 44.
12. Положення про помічника судді : рішення Ради суддів України від 18 травня 2018 р. № 21. URL: <https://cutt.ly/oQyLo4Q>.
13. Про затвердження Правил поведінки працівника суду : рішення Ради суддів України від 6 лютого 2009 р. № 33. URL: <https://cutt.ly/lQyLX2h>.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.4.11>

**КАЙЛО І.Ю.**

**ВИДИ НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

**TYPES OF SUPERVISION OF COMPLIANCE WITH LABOR LAW OF UKRAINE**

Актуальність статті полягає в тому, що контроль та нагляд використовуються для аналізу й управління майже в кожній сфері діяльності, а тому не можуть не застосовуватися в питаннях дотримання трудового законодавства. Проте особливості втілення трудових прав та обов'язків вказують на неможливість застосування класичних заходів із контролю та нагляду у трудовій сфері, оскільки вони втрачають ефективність своєї дії, а залучені посадові особи не будуть володіти належними професійними знаннями. Тому постає потреба в науковому опрацюванні та

© КАЙЛО І.Ю. – кандидат юридичних наук, адвокат