

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС



Семен Стеценко,

доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, член-кореспондент Національної академії правових наук України, суддя Верховного Суду

ORCID: 0000-0002-4350-2321



Ольга Бурдейна,

доктор філософії у галузі права, провідний юрисконсульт Центру гуманітарного розмінування

ORCID: 0000-0002-7736-9143

DOI 10.32782/2306-9082/2024-54-1

УДК 342.56

Адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади: оновлення погляду щодо його наповнення

Динамічність реформ в системі судоустрою, як і реформ у сфері державної служби є важливим показником правового розвитку статусу державного службовця органів судової влади. Впровадження провідного європейського досвіду у правову регламентацію державної служби загалом і органів судової влади зокрема беззаперечно матиме позитивний вплив на складові змісту цього статусу в частині також і реалізації державними службовцями наданих державою прав. Відтак, якісне правове регулювання

діяльності державних службовців органів судової влади та ґрунтовний їх аналіз відіграє та відіграватиме, безумовно, ключову роль у науковій розбудові адміністративно- правового статусу державних службовців органів судової влади.

Дослідженню прав державних службовців як елементу їх правового статусу здійснювали такі вчені, як І.П. Адамська, О.І. Бедний, В.В. Васильківська, С.Д. Дубенко, А.П. Рачинський, О.М. Стець, Ю.В. Ударцов. Водночас правам осіб, які перебувають

на державній службі в апаратах судів, не приділялася належна та ґрунтовна увага в наукових колах, що зумовлює детальніший їх аналіз.

Ядром та центром будь – якого правового статусу особи, беззаперечно, є права та обов'язки. Адже, не втілюючи права, та не виконуючи покладені на особу обов'язки, дана особа не може повноцінно реалізовувати свій правовий статус, що ставить під сумнів набуття останнього цією особою.

Узагальнюючи теоретичні та практичні надбання щодо тлумачення прав державних службовців, зазначаємо, що законодавцем у нормах України «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 (далі – Закон № 889-VIII) етимологія поняття прав останніх не розкривається, а лише деталізується їх перелік у статті 7 розділу II цього Закону [1].

Щодо наукових пошуків стосовно результатів систематизації прав державних службовців, то думки науковців, в основному, зводяться до поділу на 2 групи:

– *загальногромадянські або суб'єктивні громадянські права* – це ті права, які мають державні службовці, як громадяни України;

– *службові права* – це ті, якими вони володіють у зв'язку з обійманням посади державної служби в державному органі (С.Д. Дубенко, А.П. Рачинський, В.В. Васильківська).

Поділяючи думку щодо такого поділу прав державних службовців, водночас, хочемо підкреслити про необхідність доповнення найменування першої групи прав державних службовців із загальногромадянських на *невід'ємні громадянські права*, оскільки ці права набуваються особою через приналежність до громадянства України та є невід'ємними і такими, що неможливо, ані відчужити, ані скасувати, ані обмежити, окрім випадків, передбачених Конституцією України.

Службові права, в свою чергу, дослідниками поділяються на основоположні

і посадові (В.В. Васильківська), або на загальнослужбові і посадові (А.П. Рачинський).

На підставі аналізу переліку прав державних службовців, що міститься в приписах Закону № 889-VIII, пропонуємо свою авторську класифікацію основоположних (загальнослужбових, засадничих) прав державних службовців, яка також поширюється і на державних службовців органів судової влади:

1. *Особисті немайнові права (повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб).*

Дана категорія прав є достатньо спірною щодо безумовного її віднесення до такого виду прав державного службовця, як службові права, адже її зміст співзвучний одному з видів загальногромадянських (невід'ємних) прав державного службовця, гарантованого Конституцією України.

Зокрема, приписами частин першої і другої статті 28 Конституції України визначено, що кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню [2].

Відтак, віднесення такого права, як повага до своєї особистості, честі, гідності, як до категорії загальногромадянських, так і до службових прав державних службовців підкреслює особливу значимість та привілейоване місце серед прав державних службовців.

Вищенаведеному праву державних службовців, зокрема в органах судової влади, протиставлена відповідна вимога до поведінки його колег та керівників.

Вказане підтверджується приписами п. 3.3. розділу III Правил поведінки працівника суду, затвердженими рішенням Ради суддів України від 06.02.2009 № 33 (далі – Правила № 33), згідно з якими, у процесі спілкування з <...> працівниками апарату



суду, іншими особами, які виконують професійні (трудова, посадова, службова) обов'язки в приміщенні суду, працівник апарату суду повинен дотримуватися високої культури спілкування, бути привітним, ввічливим та доброзичливим, спілкуватися рівним, спокійним тоном голосу, уникати надмірної жестикуляції [3].

У 2019 році у Звіті за результатами опитування щодо булінгу на державній службі (далі – Звіт про булінг), проведеного Генеральним департаментом з питань управління персоналом на державній службі, в термінології інституту державної служби виникають та починають активно вживатися нові поняття «мобінг», «булінг» [4].

Стосовно тлумачення понять, то мобінг – (mobbing – від англ. to mob – грубити, нападати натовпом, цькувати) означає колективне психологічне насильство по відношенню до працівника з метою витіснення його з колективу та звільнення; булінг (від англ. bullying – знущатися, дошкуляти) – психологічне насильство одного працівника чи окремої групи працівників над іншим [5].

Відтак, відмінність у значенні даних термінів полягає у тому, що мобінг завжди вчиняється групою осіб, в той час, як булінг – як однією особою, так і кількома.

Варто підкреслити, що причиною особливої і прискіпливої уваги до таких явищ, як мобінг і булінг у сфері державної служби стали шокуючі результати аналізу отриманих даних, зазначені у Звіті про булінг. Так, 66,1% державних службовців стикалися по відношенню до себе з випадками булінгу на державній службі та 33,9% – не стикалися. Більше того, булінг став причиною звільнення у 64,9% випадках [4].

Відтак, запобігання мобінгу та булінгу на державній службі шляхом вставлення етимології цих понять, визначення критеріїв цих явищ, закріплення санкцій за вчинення цих дій

із їх кваліфікацією сприятиме збереженню якісного кадрового потенціалу державних службовців та поширенню доброзичливого мікроклімату у сфері державної служби, що, безумовно, позитивно впливатиме на роботу державних органів.

2. Спеціальні службові права (чітке визначення посадових обов'язків; належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення).

Право на чітке визначення посадових обов'язків дістало формальне вираження у такому локальному нормативно-правовому акті, як посадова інструкція державного службовця.

В розумінні абзацу 4 пункту 2 розділу I Порядку №172-19, посадова інструкція – документ, що містить інформацію про посаду державної служби, мету посади, визначає основні посадові обов'язки, права державного службовця, перелік суб'єктів зовнішньої службової комунікації та спеціальні умови служби на відповідній посаді [6].

Аналізуючи дане визначення, звертаємо увагу на те, що у ньому передбачено, що в посадовій інструкції вказуються лише основні посадові обов'язки. Водночас, де саме декларуються другорядні, неосновні чи інші посадові обов'язки державного службовця, у Порядку № 172-19 не зазначено, що породжує правову прогалину у змістовому наповненні кола усіх посадових обов'язків державного службовця та його обізнаності щодо них.

Більше того, нереалізація права державного службовця на чітке визначення посадових обов'язків може бути негативним наслідком для цього державного службовця у вигляді притягнення до дисциплінарної відповідальності за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків (пункт 5 частини другої статті 65 Закону № 889-VIII) [1].

Що стосується права державного службовця на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне

забезпечення, то звертаємо увагу на відсутність законодавчого визначення термінології «належності» по відношенню до умов державної служби.

На нашу думку, належність у сфері умов роботи державного службовця, а також його матеріально-технічного забезпечення проявляється у створенні керівником державної служби (у нашому випадку – керівником апарату суду) сприятливих та комфортних умов роботи державного службовця із повним забезпеченням канцелярського приладдя, окремого робочого місця, відповідної офісної техніки в приміщенні з достатнім рівнем вологості, температури, освітленості та вентиляції для ефективного виконання посадових обов'язків державного службовця.

Як влучно зауважує К.В. Кім, організація робочого місця державного службовця, як і будь-якого іншого фахівця, є важливим чинником, від якого залежить організація праці, розподіл повноважень, вибір раціональних методів праці, розстановка кадрів, автоматизація робіт, що виконуються [7, с. 81].

Забезпечення кожного державного службовця суду персональним комп'ютером є обов'язковою умовою для виконання ним своїх безпосередніх посадових обов'язків. Комп'ютеризація судів є необхідною вимогою для здійснення судочинства і забезпечення функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи. Недарма, це є одним з ключових завдань Державної судової адміністрації України, як державного органу у системі правосуддя, який здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади [8].

3. Соціальні права (оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення); відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону).

З буквального тлумачення права на оплату праці державних службовців слідує те, що вплив на неї мають чотири фактори:

– категорія посади, яку обіймають державні службовці – тобто, посадовий оклад відповідної категорії посад державних службовців (А, Б, В);

– результат службової діяльності державних службовців – тобто оцінка якості та професійності роботи державного службовця, рівня складності і своєчасності виконання завдань;

– стаж державної служби – тобто, період перебування на посадах державної служби та інших посадах, період перебування на яких прирівнюється до стажу державної служби (пункт 4 Порядку обчислення стажу державної служби, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2016 № 229 (далі – Порядок № 229)) [9];

– ранг державного службовця, як вид спеціального звання, перелік яких встановлений частиною третьою статті 39 Закону № 889-VIII [1].

Також ще можливе врахування п'ятого критерію права на оплату праці державних службовців, а саме – умов контракту про проходження державної служби, але лише у разі укладення останнього. Дана обумовленість фактом укладення свідчить про необов'язковість (факультативність) цього критерію через виключний випадок укладення контракту – необхідності забезпечення організації та виконання завдань, що мають тимчасовий характер, з укладанням контракту про проходження державної служби (на посади державної служби категорій «Б» і «В») (пункт 3 частини другої статті 34 Закону № 889-VIII) [1].

Водночас, при комплексному підході до трактування права на оплату праці державних службовців органів судової влади, окрім вищезазначених чотирьох критеріїв, враховуються також наступні два:



– підкатегорія в межах відповідної категорії посад державних службовців – вид цієї підкатегорії ставиться в залежність від виду посади державного службовця в органі судової влади;

– рівень державного органу – тобто залежно від юрисдикції та інстанційності суду (суди першої, апеляційної чи касаційної інстанції) або виду державного органу в системі правосуддя (ДСА України, ВКС, ВРП, ССО) [10].

Таким чином, спостерігається ширший підхід до оплати праці державних службовців органів судової влади через збільшення кількості критеріїв, які є застосовними при реалізації права на оплату праці цих службовців. Вказане підкреслює особливість статусу державних службовців органів судової влади, передбачену частиною четвертою статті 5 Закону № 889-VIII [1].

4. Трудові та громадянські права (участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; участь у діяльності об'єднань громадян, крім політичних партій у випадках, передбачених цим Законом).

Ця підгрупа службових прав, як і підгрупа особистих немайнових прав може бути віднесена також до загальногромадянських прав державних службовців, оскільки вказаний перелік прав, що входить до цієї підгрупи прав є тими правами, які гарантовані Конституцією України (ст. 36) [2].

Проте варто звернути увагу на деяку відмінність, що відрізняє деклароване право на участь у професійних спілках у Законі № 889-VIII та Конституції України.

Як у Конституції України, так і в спеціалізованому Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV (далі – Закон № 1045-XIV), метою об'єднання громадян у професійні спілки та діяльності останніх є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян [11].

Водночас, у Законі № 889-VIII, мета участі державних службовців у професійних спілках є захист прав та інтересів загалом, без виокремлення конкретних їх видів, що підкреслює ширший підхід до забезпечення охорони усіх без винятку прав та свобод державних службовців.

Таким чином, широта обсягу захисту прав та свобод, декларована у Законі № 889-VIII, не в повній мірі відповідає конституційним принципам діяльності профспілок та Закону № 1045-XIV, який, як єдиний спеціалізований, визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок.

Проте, на нашу думку, дана колізія не матиме суттєвого впливу на механізм та способи забезпечення захисту прав державних службовців загалом та органів судової влади зокрема, шляхом участі останніх у професійних спілках.

Варто звернути увагу, що за даними аналітичної системи YouControl, в Україні зареєстровані такі професійні спілки державних службовців інших державних органів, як Первинна професійна спілка державних службовців Державної екологічної інспекції Північно – Західного регіону Чорного моря, Професійна спілка працівників державних установ України тощо [12].

Також функціонує Профспілка працівників судових установ міста Києва [12]. Проте Професійної спілки працівників органів судової влади не локального формату в межах конкретної адміністративно-територіальної одиниці, а всеукраїнського масштабу, до цих пір, не зареєстровано, хоча кроки щодо реалізації наміру щодо створення розпочалися ще у 2015 році.

Зокрема, свого часу керівництво Державної судової адміністрації України ще у 2015 році ініціювало створення незалежної професійної спілки працівників судової системи України.

Таке рішення було прийнято з урахуванням численних побажань суддів

та працівників апаратів судів загальної юрисдикції з метою забезпечення реалізації права працівників органів судової влади на працю, підвищення життєвого рівня, захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, вирішення питань щодо санаторно-курортного лікування, оздоровлення, відпочинку, медико-соціальної допомоги працівникам органів судової влади [13].

Та ось вже більше 8 років ця ідея досі не втілена у реальність. Звичайно, цей факт відсутності спеціалізованої профспілки не нівелював право державних службовців органів судової влади на участь у професійних спілках, гарантоване, як Конституцією України, так і Законом № 889-VIII, оскільки службовці, задля забезпечення захисту своїх прав та інтересів, на базі конкретного судового органу створювали первинні профспілкові організації, які приєдналися до Профспілки працівників державних установ України. Проте, враховуючи специфіку суду як державного органу та роботу судової гілки влади, як окремої від інших двох гілок: законодавчої і виконавчої, наявність власної Професійної спілки працівників органів судової влади, беззаперечно, більш продуктивно та ефективно реалізовувала би основну мету діяльності професійної спілки – захист прав та інтересів працівників органів судової влади.

5. Інформаційні права (отримання від державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування необхідної інформації з питань, що належать до його повноважень, у випадках, встановлених законом; безперешкодне ознайомлення з документами про проходження ним державної служби, у тому числі з висновками щодо результатів оцінювання його службової діяльності).

Цю підгрупу інформаційних прав державних службовців можна умовно

класифікувати за двома ознаками отримуваної інформації:

- з службових (посадових) питань в процесі виконання повноважень;
- щодо самих державних службовців в процесі проходження державної служби.

Варто звернути увагу на відмінність в широті доступу до цих двох видів запитуваної інформації. Так, якщо від державних органів державні службовці можуть отримувати лише у випадках, встановлених законом і лише ту інформацію, яка є необхідною щодо питань, які належать до їх повноважень. Протилежне вбачаємо щодо можливості ознайомлення з документами щодо проходження безпосередньо державними службовцями державної служби. Тут вже немає застережень щодо причин отримання цієї інформації, а навіть більше – зауважується критерій безперешкодності у можливості ознайомлення з нею.

6. Освітні права (професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу).

Професійне навчання (у широкому його розумінні) – це набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок учасників професійного навчання, що забезпечує відповідний рівень їх професійної кваліфікації для їх професійної діяльності (Підпункт 8 пункту 2 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106 (далі – Положення № 106)) [14].

У вузькому ж розумінні, за результатами аналізу частини першої статті 48 Закону № 889-VIII, професійне навчання – це один із способів підвищення рівня професійної компетентності [1].



В нашому ж розумінні, *професійне навчання державних службовців органів судової влади* – це процес засвоєння державними службовцями існуючих знань, професійних вмій і навиків, а також оволодіння новими тенденціями останніх, спрямованих на покращення свого професійного розвитку та мотивації, що, в подальшому, матиме безпосередній позитивний вплив на ефективне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків та виконання завдань.

Таким чином, ефективний професійний розвиток державних службовців буде результатом їх продуктивного професійного навчання.

7. Кар'єрні права (просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків).

Перспектива кар'єрного зростання в сфері державної служби є, поряд із стимулюючими виплатами, одним із способів мотивації для ефективної діяльності державних службовців органів судової влади.

Варто наголосити, що право державних службовців органів судової влади на просування по службі неможливе без успішної реалізації права на професійне навчання, яке ми вище розглядали. Іншими словами можна стверджувати, що причинно-наслідковим явищем якісного професійного навчання державних службовців є їх просування по службі (звичайно, за умови наявної вищої вакантної посади, волевиявлення державних службовців та вольового акту керівника державної служби).

Необхідно звернути увагу, що трактування терміну «просування по службі», залежно від законодавчих новацій, зазнавало зміни у етимології цього поняття і, відповідно, – у тлумаченнях вітчизняних науковців.

Ми раніше зазначали, що просування по службі – процес зайняття державним службовцем більш високої

посади або присвоєння більш високого рангу. Нерідко для пояснення просування по службі вживають термін «кар'єрне зростання». Держава заінтересована в тому, щоб державні службовці просувались по службі, тому що паралельно з цим відбувається процес професійного зростання такої особи, збільшення її заінтересованості в позитивних результатах роботи, яку вона виконує. Переважне право на просування по службі мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативність, постійно підвищують свій професійний рівень і зараховані до кадрового резерву [15, с. 152].

Водночас, Закон № 889-VIII зазначав, що просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону (частина перша статті 40) [1].

Тобто, за цим Законом, результатом просування державного службовця є лише зайняття вищої посади, а присвоєння достроково рангу – розцінюється, як вид заохочення державних службовців (пункт 3 частини першої статті 53 Закону № 889-VIII).

8. Права в сфері гарантій правового захисту (оскарження в установленому законом порядку рішень про накладення дисциплінарного стягнення, звільнення з посади державної служби, а також висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності; захист від незаконного переслідування з боку державних органів та їх посадових осіб у разі повідомлення про факти порушення вимог цього Закону; проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безвідставних, на його думку, звинувачень або підозри).

Даний перелік прав, що входить до цієї підкатегорії прав державних службовців органів судової влади,

покликаний гарантувати державним службовцям забезпечення від неправомірних дій з боку інших посадових і службових осіб, у зв'язку з обіймання посад державної служби цими особами.

Доволі влучною є думка О.В. Кашпур, що захист державних службовців від незаконного звільнення є виразом державної волі, гарантованим законодавством «опікуванню» законними правами та інтересами суб'єктів, що реалізують функції

держави, який має юридичну форму та шляхи юридичного здійснення [16, с. 342].

Таким чином, за результатами системного аналізу правового наповнення змісту статусу державних службовців органів судової влади зауважуємо на необхідності додаткової їх деталізації в частині ефективної практичної реалізації з метою неухильного дотримання соціальних гарантій, декларованих як нормами вітчизняного, так і нормами міжнародного права.

Список використаних джерел

1. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 22.04.2024).
2. Конституція України від 28 червн. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 18.05.2024).
3. Про затвердження правил поведінки працівника суду: Рішення Ради суддів України від 06 лют. 2009 р. № 33. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr033414-09#Text> (дата звернення 16.03.2024).
4. Звіт за результатами опитування щодо булінгу на державній службі. *Національне агентство України з питань державної служби*: веб-сайт. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/human%20resources/22.pdf> (дата звернення 22.04.2024).
5. Алюшина Н. Цькування на державній службі: чому ми про це говоримо і як від слів перейти до діла. *LB.UA*: веб-сайт. URL: https://lb.ua/blog/natalia_aliohyna/426251_tskuvannya_derzhavniy_sluzhbi_chomu.html (дата звернення 12.05.2024).
6. Порядок розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» і «В»: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 11 вересня 2019 р. № 172-19. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/RE38899?an=197> (дата звернення 19.04.2024).
7. Кім К.В. Правові засади регулювання охорони праці державних службовців в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2017. Вип. 24. С. 80–82.
8. Положення про Державну судову адміністрацію України: Рішення Вищої ради правосуддя від 17 січн. 2019 р. № 141/0/15-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr141910-19#Text> (дата звернення 29.03.2024).
9. Порядок обчислення стажу державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 2016 р. № 229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2016-%D0%BF> (дата звернення 02.05.2024).
10. Схема посадових окладів із визначенням коефіцієнтів для державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 24 травн. 2017 р. № 358. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення 27.04.2023).
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вер. 1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення 22.08.2023).
12. Результати запиту «професійна спілка державних службовців». *YouControl*: веб-сайт. URL: <https://youcontrol.com.ua/search/> (дата звернення 22.03.2024).
13. В Україні створять профспілку працівників судової системи. *Закон і бізнес*. 16.07.2015: веб-сайт. URL: https://zib.com.ua/ua/117553-v_ukraine_sozdadut_profsoyuz_rabotnikov_sudebnoy_sistemi.html (дата звернення 20.02.2024).



14. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова Кабінету Міністрів України від 06 лют. 2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#n14> (дата звернення 14.03.2024).

15. Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навчальний посібник. Вид. 3-тє, перероб. та допов. Київ : Атіка, 2011. 624 с.

16. Кашпур О. В. Сутність та значення захисту державних службовців від незаконного звільнення. *Юридична наука*. 2019. № 11(101). Т. 2. С. 336–343.

Стеценко С. Г., Бурдейна О. В. Адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади: оновлення погляду щодо його наповнення

У статті визначено правові засади регулювання діяльності державних службовців органів судової влади. Проаналізовано результати систематизації прав державних службовців на 2 групи: загальногромадянські права та службові права. Наведено підстави для зміни найменування загальногромадянських прав на невід'ємні громадянські права. Запропоновано авторську класифікацію загальнослужбових прав державних службовців, визначену законодавцем, яка поширюється і на державних службовців органів судової влади. Надано детальне тлумачення переліку прав державних службовців, що входять до кожної з груп класифікації.

На підставі аналізу переліку прав державних службовців, визначених у чинному законодавстві, запропоновано авторську класифікацію основоположних (загальнослужбових, засадничих) прав державних службовців, яка також поширюється і на державних службовців органів судової влади. У відповідності до даної класифікації наведено та обґрунтовано виокремлення наступних груп: 1) особисті немайнові права (повагу до своєї особистості, честі та гідності, справедливе і шанобливе ставлення з боку керівників, колег та інших осіб); 2) спеціальні службові права (чітке визначення посадових обов'язків; належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення); 3) соціальні права; 4) трудові та громадянські права (участь у професійних спілках з метою захисту своїх прав та інтересів; участь у діяльності об'єднань громадян, крім політичних партій у випадках, передбачених цим Законом); 5) інформаційні права (отримання від державних органів, підприємств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування необхідної інформації з питань, що належать до його повноважень, у випадках, встановлених законом; безперешкодне ознайомлення з документами про проходження ним державної служби, у тому числі з висновками щодо результатів оцінювання його службової діяльності); 6) освітні права (професійне навчання, зокрема за державні кошти, відповідно до потреб державного органу); 7) кар'єрні права (просування по службі з урахуванням професійної компетентності та сумлінного виконання своїх посадових обов'язків); 8) права в сфері гарантій правового захисту.

Ключові слова: державний службовець, органи судової влади, права, адміністративно-правовий статус.

Stetsenko S., Burdeina O. Administrative and legal status of civil servants of the judiciary: updating the view on its content

The article defines the legal framework for regulating the activities of civil servants of the judiciary. The author analyses the results of systematisation of civil servants' rights into 2 groups: general civil rights and service rights. The author provides the grounds for changing the name of general civil rights to inalienable civil rights. The author proposes the author's classification of general service rights of civil servants, defined by the legislator, which also applies to civil servants of the judiciary. The author provides a detailed interpretation of the list of civil servants' rights included in each of the classification groups.

Based on the analysis of the list of rights of civil servants defined in current legislation, the author proposes the author's classification of fundamental (general service, fundamental)

rights of civil servants, which also applies to civil servants of the judiciary. In accordance with this classification, the author presents and substantiates the following groups: 1) personal non-property rights (respect for one's personality, honour and dignity, fair and respectful treatment by superiors, colleagues and other persons); 2) special service rights (clear definition of job duties; proper working conditions and their logistical support); 3) social rights; 4) labor and civil rights (participation in trade unions for the purpose of protecting one's rights and interests; participation in the activities of citizens' associations, except for political parties in the cases provided for by this Law); 5) informational rights (receiving from state bodies, enterprises, institutions and organizations, local self-government bodies the necessary information on issues related to his powers, in the cases established by law; unhindered familiarization with documents on his completion of public service, including conclusions regarding the results of the assessment of his official activity); 6) educational rights (professional training, in particular at state funds, in accordance with the needs of the state body); 7) career rights (promotion taking into account professional competence and conscientious performance of one's official duties); 8) rights in the field of guarantees of legal protection.

Key words: civil servant, bodies of judicial power, rights, administrative and legal status.

