

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ГРИЩЕНКО КАТЕРИНА АНАТОЛІЇВНА

УДК [349.2:364 (477)]-057

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ВИКОНАВЧОЇ
СЛУЖБИ ТА ПРИВАТНИХ ВИКОНАВЦІВ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
МОГІЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, учений секретар
секретаріату Вченої ради.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук
УВАРОВА Наталія Володимирівна,
Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, доцент кафедри
кримінального процесу;

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
ВАПНЯРЧУК Наталія Миколаївна,
Національна академія правових наук України,
провідний науковий співробітник управління
планування та координації наукових
досліджень.

Захист відбудеться 23 травня 2019 р. о 09 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 13 квітня 2019 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Є.Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Обрання Україною курсу на європейську та євроатлантичну інтеграцію призвело до активізації системних перетворень в суспільстві, пов'язаних із процесами модернізації та реформування всіх органів державної влади. Одним із таких органів стала Державна виконавча служба України (далі - ДВС), важливість реформування якої полягає у тому, що фактично за рахунок її діяльності формується довіра населення до держави взагалі та її судових органів зокрема. Разом із тим, зміни, які відбулись у цій сфері не можна оцінити однозначно. З одного боку, Законом України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 6 червня 2016 року, в нашій країні було створено інститут приватних виконавців, який був покликаний: поперше, знизити навантаження з державних виконавців; по-друге, створити конкуренцію для працівників ДВС, а відтак це стало б додатковим стимулом для останніх більш якісно та ефективно виконувати свою роботу. З іншого ж боку, законодавець занадто захопився визначенням повноважень державних та приватних виконавців, залишивши по за своєю увагою такий важливий аспект їх правового статусу, як соціальний захист. Адже специфіка роботи даної категорії працівників вимагає від держави рішучих кроків у цьому напрямку, що дозволить підвищити престижність цієї професії та стимулювати їх до якісного виконання своїх обов'язків.

Останнім часом проблеми соціального захисту населення, особливо працездатного, стали одними із найбільш обговорюваних у світі. В Україні ж ситуація ускладнюється економічною кризою у поєднанні із політичною нестабільністю, а також іншими зовнішніми чинниками, які проходять на фоні активних реформ на шляху євроінтеграції. Все це завдало доволі потужний удар по економіці нашої держави, що в свою чергу негативним чином вплинуло на соціальну сферу країни, та в результаті погіршило стан соціального захисту населення. В цьому контексті державні та приватні виконавці не є виключенням. Тривалий час це питання на державному рівні взагалі не було чітко визначено, що, безумовно, гальмувало позитивне вирішення низки практичних завдань у цій сфері.

Окремі проблемні питання щодо соціального захисту працівників Державної виконавчої служби України та приватних виконавців у своїх наукових працях розглядали: Н.Б. Болотіна, К.В. Бориченко, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Т.З. Гарасимів, О.Г. Головніна, С.Ю. Гончарова, С.Д. Гусарєв, В.В. Дерега,

М.І. Іншин, А.А. Казанчан, В.С. Ковальський, В.Л. Костюк, І.П. Кринична, О.Я. Лапка, В.Ю. Лисак, С.С. Лукаш, С.В. Лук'яненко, П.В. Макушев, Л.С. Мамотюк, Н.І. Мартинишин, К.Ю. Мельник, Д.П. Мельничук, Л.В. Могілевський, Т.В. Омельченко, О.Т. Панасюк, О.І. Пікулик, Є.Ю. Подорожній, Ю.А. Романовська, В.М. Рошканюк, С.М. Серьогін, С.М. Синчук, М.Л. Смолярова, С.О. Устинов, В.М. Халішхов, В.Г. Чепінога, В.Ш. Шайхатдинов, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та багато інших. Однак, справедливим буде відмітити, що більшість наукових розробок носили або ж суто теоретичний характер, або були побудовані на вже застарілому законодавстві. За таких умов набуває додаткової актуальності питання правового регулювання соціального захисту працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців, адже тільки за допомогою якісного нормативного забезпечення можна створити ефективну та результативну систему соціального захисту даної категорії працівників.

Таким чином, недосконалість діючого законодавства у сфері соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців, а також відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених означеній проблематиці, обумовлюють актуальність та своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до: Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки, яка була схвалена Указом Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015; Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року, яка була схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474; Концепції оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1013-р; Пріоритетних напрямів розвитку науки та техніки на період до 2020 р., встановлених на підставі Закону України від 11 липня 2001 р. № 2623-III «Про пріоритетні напрями розвитку науки та техніки»; Пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років (Рішення Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ від 23 лютого 2016 р. (протокол № 2)).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу наукових поглядів

вчених та чинного законодавства України, визначити сутність та особливості правового регулювання соціального захисту працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців, а також на основі опрацювання зарубіжного досвіду окреслити напрямки удосконалення вітчизняного законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту державних та приватних виконавців. Для досягнення поставленої мети визначено та послідовно вирішуються такі основні *завдання*:

- надати соціально-правову характеристику діяльності працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців;

- розкрити сутність та соціальне призначення соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців;

- встановити особливості правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального забезпечення;

- визначити рівні та напрямки правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців;

- систематизувати та охарактеризувати принципи правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців;

- визначити державні гарантії соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців;

- окреслити напрямки вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців;

- узагальнити сучасний зарубіжний досвід правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців та визначити можливості його використання в Україні.

Об'єктом дослідження є правовідносини, які виникають з приводу соціального захисту державних та приватних виконавців.

Предмет дослідження становить правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців.

Методологічною основою дослідження є сукупність як загальних, так і спеціальних методів наукового пізнання. Зокрема, методи абстрагування й узагальнення було використано під час аналізу соціально-правової природи діяльності працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців (підрозділ 1.1), а також

при з'ясуванні сутності та соціального призначення соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців (підрозділ 1.2). Системно-функціональний метод застосовувався використовувався для визначення особливостей правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального захисту (підрозділ 1.3). Метод документального аналізу було використано при опрацюванні рівнів та напрямків правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців (підрозділ 2.1). При дослідженні принципів правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців використовувались методи класифікації та системно-структурного аналізу (підрозділ 2.2). Формально-логічний метод використовувався при дослідженні гарантій соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців (підрозділ 2.3). При визначенні напрямків удосконалення законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців, було використано аналітичний та теоретико-прогностичного методи (підрозділ 3.1). Дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців, а також опрацювання шляхів його використання в Україні, було здійснено за допомогою порівняльно-правового методу, та методу моделювання (підрозділ 3.2).

Науково-теоретичне підґрунтя дисертаційної роботи становлять здобутки вчених із галузі трудового права та права соціального забезпечення. В науковій праці також було використано розробки правників із галузі адміністративного права, теорії держави і права, тощо. Також в дисертації використано наукові праці вчених у галузі філософії, соціології, і т.д.. Інформаційну та емпіричну базу дослідження становлять узагальнення практичної діяльності органів Державної виконавчої служби та приватних виконавців, а також державних органів, що безпосередньо здійснюють соціальний захист даної категорії працівників.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що робота є однією з перших спроб після реформування Державної виконавчої служби України у 2016 році, комплексно з урахуваннями наявних наукових точок зору, та на основі аналізу діючого вітчизняного законодавства, визначити сутність та особливості правового регулювання соціального захисту працівників Державної

виконавчої служби та приватних виконавців, а також на основі дослідження позитивного зарубіжного досвіду у цій сфері, визначити напрямки удосконалення нормативно-правового забезпечення соціального захисту державних та приватних виконавців в Україні.

Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:

вперше:

- запропоновано скасувати постанову КМУ від 11 березня 2015 року № 126 задля унеможливлення невірною нарахування винагороди виконавцю, адже в умовах, коли виконавець повинен довести своєму керівнику право на отримання відповідної винагороди, у останнього, за наявності двох чинних порядків нарахування винагороди, з'являється в руках досить суттєвий інструмент тиску на підлеглого йому виконавця;

- обгрунтовано, що було б доцільним дозволити приватним виконавцям самостійно визначати суму свого зобов'язання зі сплати ЄСВ, однак не менше за встановлений законом мінімальний розмір страхового внеску. Адже приватний виконавець, як самозайнята особа, повинен, вперш чергу, самостійно опікуватися своїм майбутнім, зокрема його матеріальним становище у старості чи випадку настання інших складних життєвих ситуацій;

- визначено та охарактеризовано особливості правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального забезпечення, до яких віднесено: а) особливу систему оплати праці виконавців; б) державний та приватний виконавець користуються однаковими можливостями в частині отримання відповідного грошового забезпечення, соціальних послуг у разі настання страхового випадку; в) держава гарантує соціально-побутове забезпечення державних виконавців та щомісячну оплату їх праці, а для приватних виконавців – встановлюються лише мінімальний розмір винагороди, на яку вони мають право за виконану роботу; г) державні виконавці, на відміну від приватних, як наймані працівники мають можливість користуватися оплачуваними основними та додатковими відпустками;

- здійснено класифікацію законів, нормами яких регулюється питання соціального захисту державних та приватних виконавців, які було поділено на дві групи, зокрема: 1) предметом регулювання яких є безпосередньо відносини соціального захисту; 2) предметом регулювання яких є питання адміністративно-правового статусу державних та приватних виконавців, а також їх професійної діяльності.

удосконалено:

- обґрунтування того, що для реалізації базових інтересів державних та приватних виконавців необхідно орієнтуватися на більш високі рівні потреб, без задоволення яких навряд чи можна буде говорити про якість «закріплення» кадрів на службі, а також про їх професійну активність;

- поняття державних соціальних гарантій державних та приватних виконавців, під якими запропоновано розуміти сукупність юридичних, економічних, матеріальних та інших засобів, що забезпечують реалізацію конституційних зобов'язань держави перед своїми громадянами для задоволення їхніх соціальних потреб, не нижче законодавчо встановлених норм;

- обґрунтування, що соціальні гарантії державних та приватних виконавців слід визнати ключовим важелем досягнення цілей соціального захисту;

- порядок формування посадового окладу молодого фахівця Державної виконавчої служби України. Зокрема акцентовано увагу, що посадовий оклад повинен формуватися не із розрахунку прожиткового мінімуму, а спираючись на розмір мінімальної заробітної плати в державі;

- класифікацію соціальних гарантій державних та приватних виконавців, які визначаються Конституцією України. Зокрема їх поділено на дві групи: 1) гарантії, що супроводжують реалізацію виконавцями права на працю; 2) гарантії, що забезпечують державну матеріальну підтримку державних та приватних виконавців у випадку, коли вони з об'єктивних причин не можуть належними чином виконувати свою роботу

дістали подальший розвиток:

- обґрунтування, що принципи соціального захисту державних та приватних виконавців витікають із загальних принципів права та принципів соціального забезпечення, вони забезпечують системний підхід до реформування соціального захисту для даної категорії працівників;

- твердження, що соціальний захист державних та приватних виконавців повинен зростати, рухаючись по вертикалі, так як сама їх праця характеризується доволі високим рівнем складності, напруженості та відповідальності не тільки за прийняття особистого рішення, але й за виконання боржниками покладених на них обов'язків з виконання дій, що вказані у відповідних рішеннях;

- узагальнення проблем соціальної захищеності працівників органів Державної виконавчої служби, серед яких названо: не реалізується право громадян на рівні умови прийняття на службу,

просування по службі не завжди залежить від знань, досвіду та здібностей; існує недосконала практика регламентації посадових обов'язків; спостерігається низька активність і недооцінюється атестаційна робота; відсутня довіра службовців до офіційних структур, покликаних захищати їх права; не спрацьовують у повній мірі механізми захисту працівників та членів їх сімей від насилля, погроз, кривди у зв'язку з виконанням ними службових обов'язків та рішень судів;

- обґрунтування тези про те, що діюча система державних соціальних стандартів та гарантій державних та приватних виконавців в Україні має низку недоліків, усунення яких дозволить впровадити якісно нові підходи до формування кадрового складу виконавців в Україні;

- твердження про те, що існування державних і приватних виконавців створює конкуренцію між ними, що в свою чергу призводить до їх постійного самовдосконалення, все це у результаті сприяє пошуку та впровадженню ефективних процедур, наданню якісних послуг, швидкому відновленню порушених прав.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес, зокрема можуть бути використані у:

- у науково-дослідній сфері – як основа для подальшого вивчення проблем нормативно-правового забезпечення соціального захисту державних та приватних виконавців;

- у правотворчості – в ході внесення змін та доповнень до діючого законодавства у сфері соціального захисту працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців зокрема, та всіх категорій державних службовців взагалі;

- у практичній діяльності – при удосконаленні практичної діяльності суб'єктів, що уповноважені здійснювати соціальний захист працівників Державної виконавчої служби України та приватних виконавців;

- в освітньому процесі – під час підготовки підручників та навчально-методичних матеріалів з дисциплін: «Право соціального забезпечення» та «Трудове право».

Апробація результатів дисертації. Найважливіші положення дисертаційного дослідження були репрезентовані на круглих столах, міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Розвиток сучасного права в умовах глобальної нестабільності» (Одеса, 2016), «Державне регулювання суспільних відносин: розвиток законодавства та проблеми правозастосування»

(Київ, 2017), «Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2018).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження викладено в 6 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, трьох тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях, які додатково відображають наукові результати дисертації.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, поділених на 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 215 сторінок, з них анотації – 9 сторінок, список використаних джерел містить 235 найменування і займає 24 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано вибір теми дисертаційного дослідження, ступінь розробки проблеми, вказується зв'язок роботи з державними концепціями, програмами та стратегіями, науковими планами, темами, грантами. Визначаються мета, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, наукова новизна отриманих результатів, їх практичне значення, апробація дисертаційної роботи, структура дисертації та загальна кількість публікацій.

Розділ 1 «Теоретичні засади соціального захисту працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців» складається з трьох підрозділів в яких: надається соціально-правова характеристика діяльності працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців; визначається сутність та соціальне призначення соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців; окреслюються особливості правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального забезпечення.

У підрозділі 1.1. «Соціально-правова характеристика діяльності працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців» акцентується увага на тому, що Україна дотримується певного тренду щодо переходу від державного до приватного виконання судових рішень. Відзначено, що існування державних і приватних виконавців створює конкуренцію між ними, що в свою чергу призводить до їх постійного самовдосконалення.

Обґрунтовано, що кращим проявом соціально-правового призначення органів Державної виконавчої служби та приватних

виконавців є те, що їх діяльність сприяє відновленню порушених прав та свобод, а також спрямована на забезпечення невідворотності настання майнової й іншої юридичної відповідальності для несумлінних боржників

Встановлено, що ключові відмінності у роботі працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців полягають у наступному: 1) способом відбору на посаду; 2) різним обсягом компетенції (приватні виконавці обмежені у прийнятті до виконання низку видів виконавчих документів); 3) способом оплати винагороди та її розміром; 4) діяльність приватних виконавців, крім Міністерства юстиції, контролюється ще і Асоціацією приватних виконавців; тощо.

Констатовано, що важливість діяльності приватних та державних виконавців полягає у тому, що вона спрямована на виконання важливої функції в механізмі держави, а саме: по-перше, з правової точки зору сприяє підвищенню ефективності судової системи України; по-друге, має суттєвий соціальний ефект, адже істотно впливає на якість та ефективність правової захищеності законних прав та інтересів громадян, що в свою чергу підвищує рівень довіри населення до держави взагалі, та судових органів зокрема; по-третє, забезпечує економічну стабільність держави та кожного окремого громадянина.

У підрозділі 1.2 «Сутність та соціальне призначення соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців» перш за все досліджуються теоретичні підходи щодо визначення поняття «соціальний захист», на основі чого встановлено, що соціальний захист державних та приватних виконавців є збіркою категорією, під яким головним чином слід розуміти діяльність держави, яка реалізується шляхом вжиття правових, економічних та організаційних заходів, що спрямовані на досягнення соціально прийняттого рівня життя особи, а також на усунення чи зменшення впливу негативних наслідків, яких зазнає працівник при настанні соціального ризику. Відмічено, що соціальна захищеність працівників не зводиться лише до надання матеріальної підтримки, а й включає реальну можливість реалізації соціальних прав, закріплених в Конституції України.

Підкреслено, що на сьогодні рівень соціальної захищеності працівників органів Державної виконавчої служби перебуває на низькому рівні. Акцентовано увагу, що для реалізації базових інтересів державних та приватних виконавців необхідно орієнтуватися на більш високі рівні потреб, без задоволення яких навряд чи можна буде говорити про якість «закріплення» кадрів на службі, а також про їх

професійну активність. Наголошено, що соціальний захист державних та приватних виконавців повинен зростати, рухаючись по вертикалі, так як сама їх праця характеризується доволі високим рівнем складності, напруженості та відповідальності не тільки за прийняття особистого рішення, але й за виконання боржниками покладених на них обов'язків з виконання дій, що вказані у відповідних рішеннях.

У підрозділі 1.3. «Особливості правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального забезпечення» наголошено, що незважаючи на все різноманіття наукових поглядів щодо визначення поняття «правовий статус» загальноновизнаним є те, що він являє собою правову категорію, яка визначає положення суб'єкта у системі певних правовідносин, через визначення його прав, обов'язків, відповідальності та інших юридично-значущих властивостей.

З'ясовано, що права працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального забезпечення слід розуміти як закріплені у чинних нормативно-правових актах коло та міра можливостей, якими користуються дані суб'єкти на свій розсуд у відповідних правовідносинах. Права як елемент правового статусу вказаних суб'єктів відображають: по-перше, що зазначені суб'єкти можуть вимагати від зобов'язаної сторони; по-друге, яким чином вони можуть діяти задля реалізації та захисту своїх суб'єктивних права.

Аргументовано, що у відносинах соціального забезпечення за участю працівників Державної виконавчої служби основний тягар забезпечення усіх необхідних умов для нормальної реалізації даними працівниками свого права на отримання відповідних виплат, соціальних послуг, компенсацій у разі настання страхового випадку, покладається на роботодавця та Фонд соціального страхування. У той час як у аналогічних відносинах за участю приватного виконавця – на самого ж приватного виконавця та зазначений Фонд.

Визначено, що правовий статус працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального забезпечення являє собою їх положення (становище) у системі відносин соціального захисту, визначене закріпленням у відповідних нормативно-правових актах колом прав, обов'язків та інших юридично-значущих характеристик (властивостями) даних суб'єктів. Виокремлено та надано характеристику елементам правового статусу державних та приватних виконавців.

Розділ 2 «Нормативно-правове регулювання соціального захисту працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців» складається з трьох підрозділів, в яких: визначаються

рівні та напрямки правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців; окреслюються принципи правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців; характеризуються державні гарантії соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців.

У підрозділі 2.1 «Рівні та напрямки правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців» з'ясовано, що правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців являє собою впорядкування (врегулювання) засобами права суспільних відносин з питань забезпечення гідного рівня життя даним суб'єктам, зокрема у разі втрати працездатності, безробіття, у старості та інших, передбачених законом страхових випадках у разі їх настання.

Спіраючись на такий критерій як юридична сила нормативно-правового акту, виокремлено наступні рівні правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців: 1) законодавчий рівень; та 2) підзаконний рівень, який складається із підзаконних централізованих нормативно-правових актів та локальних нормативно-правових актів.

Встановлено, що напрямком правового регулювання – це коло однорідних питань, на вирішення яких спрямовано відповідні організаційно-правові засоби і заходи. Виокремлено такі напрямки правового регулювання у зазначеній сфері: 1) впровадження необхідних соціальних умов і гарантій, які б дозволяли виконавцям своєю працею забезпечувати собі та своїй сім'ї гідний рівень життя; 2) врегулювання засад забезпечення працівників державної виконавчої служби у випадку настання страхових випадків, як то: хвороба, часткова, повна або тимчасова втрата працездатності виконавцем, його смерть або членів сім'ї, що перебували на утриманні виконавця, досягнення виконавцем пенсійного віку, безробіття з об'єктивних підстав.

Констатовано, що в Україні запроваджено складну, багаторівневу систему правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців, функціонування якої відбувається за декількома векторами, з метою забезпечення належної соціально-економічної підтримки зазначеним суб'єктам, як за нормальних умов здійснення ними своєї професійної діяльності, так і у разі настання відповідних ситуацій, за

яких державний та (або) приватний виконавець, особи, що перебувають на його утриманні, стають соціально вразливими.

У підрозділі 2.2 «Принципи правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців» досліджено теоретичні підходи щодо визначення поняття «принцип» та «принципи права».

Підкреслено, що принципи визначають сутність і зміст соціального захисту державних та приватних виконавців, підкреслюють своєрідність природи соціального захисту, спрямовують правове регулювання на досягнення мети, яка полягає у максимально повній та всебічній можливості реалізувати природні права як всього населення взагалі, так і досліджуваної у роботі категорії працівників зокрема. Принципи повинні створювати певну систему, бути узгодженими між собою, а також із загальними принципами права, з принципами державної політики, а також із принципами міжнародно-правового регулювання сфери соціального забезпечення.

Акцентовано увагу, що принципи соціального захисту державних та приватних виконавців витікають із загальних принципів права та принципів соціального забезпечення, вони забезпечують системний підхід до реформування соціального захисту для даної категорії працівників.

Запропоновано принципи правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців поділити на дві групи: 1) загальні принципи соціального захисту властиві для всіх категорій працівників; 2) спеціальні принципи, які є характерними саме для соціального захисту державних та приватних виконавців.

У підрозділі 2.3. «Державні гарантії соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців» державні соціальні гарантії визначено як сукупність юридичних, економічних, матеріальних та інших засобів, що забезпечують реалізацію конституційних зобов'язань держави перед своїми громадянами для задоволення їхніх соціальних потреб, не нижче законодавчо встановлених норм. Обґрунтовано, що соціальні гарантії правомірно слід визнавати ключовим важелем досягнення цілей соціального захисту.

Гарантії соціального захисту державних та приватних виконавців поділено на дві великі групи: 1) загальні (основні): обов'язкові державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційних права; гарантій для працівників пов'язані з настанням соціальних ризиків та отриманням особою

особливий соціально-правовий статус, та 2) спеціальні, тобто такі, що є характерним саме для соціального захисту державних та приватних виконавців.

Обґрунтовано, що діюча система державних соціальних стандартів та гарантій в Україні накопичила низку проблем, вирішення яких потребує удосконалення діючої системи державних соціальних стандартів та гарантій. Це дозволить впровадити якісно нові підходи до її формування і застосування та здійснення адекватної соціальної політики, оскільки вона є ефективною тільки тоді, коли базується на дієвій системі соціальних стандартів, складові якої виступають в якості інструмента регулювання соціального розвитку, соціальної підтримки та соціального захисту населення.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців» складається з двох підрозділів в яких: окреслюються напрямки удосконалення законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців; узагальнюється сучасний зарубіжний досвід правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців та визначаються можливості його використання в Україні».

У підрозділі 3.1. «Напрямки удосконалення законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців» констатовано, що чинне законодавство, яке регулює питання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців, має ряд недоліків і прогалин, усунення яких має позитивним чином позначитися на якості та ефективності гарантій соціального захисту даних суб'єктів.

До напрямків вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників Державної виконавчої служби віднесено: 1) слід переглянути законодавче регулювання оплати праці працівників державної виконавчої служби; 2) у законі «Про державну службу» запропоновано закріпити, що у встановлених Законом випадках, мінімальний розмір посадового окладу державного службовця на даний рік може розраховуватися виходячи із прожиткового мінімуму, встановленого на перше січня попереднього року, однак у будь-якому випадку разом із доплатами за ранг та вислугу років він не може бути меншим за мінімально встановлений розмір заробітної плати на 1 січня даного року; 3) запропоновано скасувати постанову КМУ від 11 березня 2015 р. № 126; 4) потребує

удосконалення законодавство про пенсійне забезпечення деяких працівників державної виконавчої служби.

До напрямків удосконалення соціального захисту приватних виконавців запропоновано віднести: по-перше, розширити суми та перелік виплат приватним виконавцям, адже у низці європейських країн розміри фіксованих виплат суттєво більші, аніж в Україні і сягають декількох тисяч євро (наприклад, Німеччина); по-друге, на сьогодні, згідно закону від 8 липня 2010 року № 2464-VI єдиний внесок нараховується на суму доходу (прибутку) приватного виконавця, що підлягає обкладенню податком на доходи фізичних осіб. А відтак, наголошено, що було б доцільним дозволити приватним виконавцям самостійно визначати суму свого зобов'язання зі сплати ЄСВ, однак не менше за встановлений законом мінімальний розмір страхового внеску.

У підрозділі 3.2. «Сучасний зарубіжний досвід правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців та можливості його використання в Україні» наголошено, що важливим етапом дослідження проблематики соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців є вивчення зарубіжного досвіду врегулювання даної сфери, із тим щоб виокремити наявні у ньому позитивні аспекти та визначити можливість і доцільність їх впровадження в Україні

Встановлено, що приватноправова (або небюджетна, ліберальна) система судових виконавців, функціуюча у Франції, Нідерландах, Італії, Греції, країнах Балтії (Литва, Латвія, Естонія) має ряд своїх переваг, оскільки вона: по-перше, звільняє державу від необхідності фінансувати, в тому числі оплачувати діяльність виконавців, тобто зменшується навантаження на державний бюджет; по-друге, відповідальність, зокрема матеріальна, за законність діяльності виконавця повністю покладається на останнього; по-третє, виконавці вільні у організації своєї діяльності. Однак при цьому держава зберігає певні важелі впливу на роботу виконавців через: механізм ліцензування їх діяльності, призначення на посади, контролю за законністю та рівнем професійності виконання ними своїх обов'язків, встановлення тарифів на послуги виконавців.

Виокремлено наступний зарубіжний досвід законодавчого регулювання соціального захисту державних та приватних виконавців, який найбільш доцільно використати в Україні: по-перше, слід створити умови за яких і державні, і приватні виконавці будуть користуватися рівними соціальними гарантіями; по-друге, страхові виплати пов'язані із втратою працездатності (тимчасовою, частковою

чи повною) повинні забезпечувати застрахованій особі мінімальний гарантований державою дохід. У випадку коли такі виплати менші, держава робить відповідні доплати з метою приведення розміру перших у відповідність до гарантованого державою мінімального доходу; по-третє, медичне страхування має бути обов'язковим як для державних, так і приватних виконавців. При цьому за рахунок внесків, що сплачуються виконавцем мають страхуватися і члени сім'ї, що перебувають на його утриманні; по-четверте, фіксовані тарифні ставки за послуги приватних виконавців мають бути такого розміру, щоб забезпечувати їм дохід на рівні мінімально гарантованого державою.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, визначити сутність та особливості правового регулювання соціального захисту працівників Державної виконавчої служби та приватних виконавців, а також на основі опрацювання зарубіжного досвіду окреслити напрямки удосконалення вітчизняного законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту державних та приватних виконавців. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі:

1. Аргументовано, що важливість діяльності приватних та державних виконавців полягає у тому, що вона спрямована на виконання важливої функції в механізмі держави, а саме: по-перше, з правової точки зору сприяє підвищенню ефективності судової системи України; по-друге, має суттєвий соціальний ефект, адже істотно впливає на якість та ефективність правової захищеності законних прав та інтересів громадян, що в свою чергу підвищує рівень довіри населення до держави взагалі, та судових органів зокрема; по-третє, забезпечує економічну стабільність держави та кожного окремого громадянина. Обґрунтовано, що кращим проявом соціально-правового призначення органів Державної виконавчої служби та приватних виконавців є те, що їх діяльність сприяє відновленню порушених прав та свобод громадян, а також спрямована на забезпечення невідворотності настання майнової й іншої юридичної відповідальності для несумлінних боржників.

2. Встановлено, що соціальний захист державних та приватних виконавців є збірною категорією, під яким головним чином слід розуміти діяльність держави, яка реалізується шляхом вжиття

правових, економічних та організаційних заходів, що спрямовані на досягнення соціально прийняттого рівня життя особи, а також на усунення або зменшення впливу негативних наслідків, яких зазнає працівник при настанні соціального ризику. Відмічено, що соціальна захищеність працівників не зводиться лише до надання матеріальної підтримки, а й включає реальну можливість реалізації соціальних прав, закріплених в Конституції України.

Доведено, що метою соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців є надання їм, загальної (спільної для всього населення) можливості вільно розвиватись, реалізовувати себе, свої здібності через забезпечення, як гідного життєвого рівня, так і дотримання стабільності, підвищення загального добробуту вказаної категорії працівників, збільшення спектру мотивів, що спонукають їх до ефективної роботи.

3. Встановлено, що до особливостей правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального забезпечення, слід віднести:

- по-перше, працівники державної виконавчої служби у своєму правовому статусі відрізняються від інших державних службовців в частині оплати праці – заробітна плата перших має таку складову як винагорода, розмір якої залежить від стягнутої суми або вартості майна, що було передане стягувачу;

- по-друге, державний та приватний виконавець користуються однаковими можливостями в частині отримання відповідного грошового забезпечення, соціальних послуг у разі настання страхового випадку. Однак, якщо приватний виконавець, як самозайнята особа, повинен особисто опікуватися питаннями створення необхідних умов для належної реалізації зазначених можливостей у встановлених законом випадках (а саме регулярно сплачувати страховий внесок, нараховувати суму забезпечення у разі настання страхового випадку, звертатися за фінансуванням до робочих органів Фонду, відкрити окремий поточний рахунок у банку для перерахування страхових виплат, виплатити собі відповідні кошти), то державний виконавець звільнений від цього, оскільки все це здійснюється роботодавцем;

- по-третє, держава гарантує соціально-побутове забезпечення державних виконавців та щомісячну оплату їх праці не нижче мінімально встановленого розміру. У той час як приватним виконавцям гарантується лише мінімальний (у процентному відношенні до виконаного) розмір винагороди, на яку вони мають право за виконану роботу;

- по-четверте, державні службовці як наймані працівники мають можливість користуватися оплачуваними основними та додатковими відпустками. Приватні ж виконавці в силу специфіки своєї трудової зайнятості, можуть скористатися тільки соціальними відпустками у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю, що фінансуються із Фонду соціально страхування, знову ж таки, за умови, якщо приватний виконавець сплачував страхові внески.

4. Встановлено, що правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців здійснюється на таких рівнях: 1) законодавчий. Акцентовано увагу, що на сьогоднішній день питання соціального захисту регулюються цілим рядом законів, які можна умовно розділити на такі групи: а) предметом регулювання яких є безпосередньо відносини соціального захисту; б) предметом регулювання яких є питання адміністративно-правового статусу державних та приватних виконавців, а також їх професійної діяльності.; та 2) підзаконний, який складається із підзаконних централізованих нормативно-правових актів та локальних нормативно-правових актів.

До напрямків правового регулювання соціального захисту державних та приватних виконавців віднесено: *по-перше*, впровадження необхідних соціальних умов і гарантій, які б дозволяли виконавцям своєю працею забезпечувати собі та своїй сім'ї гідний рівень життя. Даний напрямок правового регулювання виражається: а) у встановленні гарантій оплати праці, норм щодо структури, розмірів та порядку її здійснення; б) у визначенні можливостей та гарантій державних виконавців щодо отримання допомоги задля вирішення соціально-побутових, зокрема житлових проблем; в) у встановленні вимог щодо оплати відпусток державних виконавців як найманих працівників; *по-друге*, врегулювання засад забезпечення працівників державної виконавчої служби у випадку настання страхових випадків, як то: хвороба, часткова, повна або тимчасова втрата працездатності виконавцем, його смерть або членів сім'ї, що перебували на утриманні виконавця, досягнення виконавцем пенсійного віку, безробіття з об'єктивних підстав. Даний напрямок правового регулювання орієнтований на встановлення юридичних засад забезпечення гідного рівня життя державного виконавця та осіб, що перебувають на його утриманні, від потрапляння у скрутне життєве становище в наслідок, об'єктивних обставин, причин.

З'ясовано, що в нашій державі запроваджено складну, багаторівневу систему правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців,

функціонування якої відбувається за декількома векторами, з метою забезпечення належної соціально-економічної підтримками зазначеним суб'єктам, як за нормальних умов здійснення ними своєї професійної діяльності, так і у разі настання відповідних ситуацій, за яких державний та (або) приватний виконавець, особи, що перебувають на його утриманні, стають соціально вразливими.

5. Під принципами правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців запропоновано розуміти: з одного боку керівні засади, які реалізовані в законодавстві України та розкривають їх зміст, що полягає у сприянні ефективної реалізації права на соціальний захист даною категорією працівників та наданні їм реального соціального захисту на основі гарантій держави; а з іншого – містяться лише в Конституції України чи міжнародних нормах і служать відправними ідеями, певною програмою в майбутній законодавчій діяльності у сфері соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Акцентовано увагу, що принципи соціального захисту державних та приватних виконавців витікають із загальних принципів права та принципів соціального забезпечення, вони забезпечують системний підхід до реформування соціального захисту для даної категорії працівників.

Встановлено, що принципи соціального захисту державних та приватних виконавців слід приділити на дві групи: 1) загальні принципи соціального захисту, які також властиві для всіх категорій працівників: загальності та всеосяжності застосування; різноманіття підстав і видів соціального захисту; принцип єдності та диференціації соціального захисту, саме їх підстав і норм, на основі яких виникає право на соціальне забезпечення; принцип повноти соціального захисту; принцип участі працівників у здійсненні соціального захисту через уповноважені органи державної влади та громадські об'єднання; принцип соціального захисту працівників як колишніх так і діючих, службовців та посадових осіб, та їх сімей як і кожному з членів суспільства (в тому числі і без будь-якого зв'язку з трудовою діяльністю); принцип гарантованості прав і законних інтересів громадян на соціальний захист, а також наукової та економічної обґрунтованості соціальних норм; та 2) спеціальні принципи, які є характерними саме для соціального захисту державних та приватних виконавців: принцип співрозмірної компенсації обмежень і ризиків праці працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців; принцип соціального захисту сімей працівників та співвідношення рівня соціального забезпечення працівників державної

виконавчої служби та приватних виконавців і членів його сім'ї, в тому числі і після смерті державного службовця; принцип стимулювання сумлінного та неупередженого виконання обов'язків і унеможливлення корупції шляхом встановлення високо рівня заробітних плат, винагород, достатніх та інших пільг та послуг.

6. Державні гарантії соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців запропоновано розуміти як сукупність встановлених законодавством інструментів та засобів, які використовує держава для реалізації власних соціальних зобов'язань у цій сфері з метою побудови дієвого механізму захисту соціальних прав та інтересів визначеної категорії працівників. Наголошено, що соціальні стандарти та гарантії є визначальними для забезпечення потреб людини в матеріальних, культурних і духовних благах та формування фінансових ресурсів, що спрямовуються на їх реалізацію. Акцентовано увагу, державні соціальні гарантії є тими засобами, за допомогою яких реалізується соціальна політика держави, а також оцінюється її соціальний розвиток.

Гарантії соціального захисту державних та приватних виконавців поділено на дві великі групи: 1) загальні (основні): обов'язкові державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційних права; гарантії для працівників пов'язані з настанням соціальних ризиків та отриманням особою особливий соціально-правовий статус, та 2) спеціальні, тобто такі, що є характерним саме для соціального захисту державних та приватних виконавців.

7. Виокремлено наступні напрямки удосконалення законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту працівників державної виконавчої служби: *по-перше*, слід переглянути законодавче регулювання оплати праці працівників державної виконавчої служби. Зокрема з метою забезпечення справедливості у питанні оплати праці, положення закріплені у законі «Про державну службу» про право державного службовця на виплати за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця, а також за виконання обов'язків за вакантною посадою державної служби, мають застосовуватися і до державних виконавців. Звідси необхідно внести відповідні зміни до статті 13 закону «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» від 02.06. 2016 року № 1403-VIII, доповнивши структуру заробітної плати державного виконавця зазначеними складовими; *по-друге*, у законі «Про державну службу» запропоновано передбачити, що у встановлених Законом

випадках, мінімальний розмір посадового окладу державного службовця на даний рік може розраховуватися виходячи із прожиткового мінімуму, встановленого на перше січня попереднього року, однак у будь-якому випадку разом із доплатами за ранг та вислугу років він не може бути меншим за мінімально встановлений розмір заробітної плати на 1 січня даного року; *по-третє*, запропоновано скасувати постанову КМУ від 11 березня 2015 р. № 126 задля унеможливлення невірною нарахування винагороди виконавцю; *по-четверте*, потребує удосконалення законодавство про пенсійне забезпечення деяких працівників державної виконавчої служби, адже особливий підхід до пенсійного забезпечення був важливим фактором, що спонукав осіб до вступу на державну службу; а з іншого боку йдеться про виконання державою своїх гарантій соціального захисту перед пенсіонерами – категорією осіб, що належать до соціально вразливих верств населення, тобто такі, які в силу тих чи інших об'єктивних обставин, зокрема старість, не можуть своєю працею у повній мірі забезпечити собі та своїй сім'ї гідний рівень життя.

Наголошено, що до напрямків удосконалення соціального захисту приватних виконавців слід віднести: по-перше, розширити суми та перелік виплат приватним виконавцям, адже у низці європейських країн розміри фіксованих виплат суттєво більші, аніж в Україні і сягають декількох тисяч євро (наприклад, Німеччина); по-друге, на сьогодні, згідно закону від 8 липня 2010 року № 2464-VI єдиний внесок нараховується на суму доходу (прибутку) приватного виконавця, що підлягає обкладенню податком на доходи фізичних осіб. А відтак, наголошено, що було б доцільним дозволити приватним виконавцям самостійно визначати суму свого зобов'язання зі сплати ЄСВ, однак не менше за встановлений законом мінімальний розмір страхового внеску.

9. Виокремлено наступний зарубіжний досвід законодавчого регулювання соціального захисту державних та приватних виконавців, який найбільш доцільно використати в Україні:

- по-перше, слід створити умови за яких і державні, і приватні виконавці будуть користуватися рівними соціальними гарантіями;

- по-друге, страхові виплати пов'язані із втратою працездатності (тимчасовою, частковою чи повною) повинні забезпечувати застрахованій особі мінімальний гарантований державою дохід. У випадку коли такі виплати менші, держава робить відповідні доплати зметаю приведення розміру перших у відповідність до гарантованого державою мінімального доходу;

- по-третє, медичне страхування має бути обов'язковим як для

державних, так і приватних виконавців. При цьому за рахунок внесків, що сплачуються виконавцем мають страхуватися і члени сім'ї, що перебувають на його утриманні;

- по-четверте, фіксовані тарифні ставки за послуги приватних виконавців мають бути такого розміру, щоб забезпечувати їм дохід на рівні мінімально гарантованого державою.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Грищенко Е.А. Зарубежный опыт правового регулирования социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей и возможности его использования в Украине. *Право и закон*. 2018. № 3. С. 20–26. (Кыргызская Республика)

2. Грищенко Е.А. К проблеме определения понятия социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. *Право и политика*. 2017. № 4. С. 19–24. (Кыргызская Республика)

3. Грищенко К.А. До характеристики діяльності працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 1. С. 107-111.

4. Грищенко К.А. До характеристики рівнів правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. *Юридичний бюлетень*. 2018. №7. С. 130-134.

5. Грищенко К.А. До проблеми удосконалення оплати праці державних виконавців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 2. С. 122-126.

6. Грищенко К.А. Особливості та елементи правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права на соціальний захист. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2016. № 40. Том 3. С. 155-159.

7. Грищенко К.А. До проблеми визначення напрямків правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24-25 червня 2016 року. – Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2016. С. 80-81.

8. Грищенко К.А. До проблеми визначення посадового окладу державного виконавця. Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 18–19 січня 2019 р.). – Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2018. С. 62–64.

8. Грищенко К.А. До проблеми вдосконалення законодавчого врегулювання соціального захисту приватних виконавців. Законодавство України у світлі сучасних активних реформаційних процесів: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 12–13 жовтня 2018 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2018. С. 70–71.

АНОТАЦІЯ

Грищенко К.А. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081 – Право). – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2019.

Дисертаційне дослідження присвячено удосконаленню правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб визначити сутність та особливості правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців, а також окреслити відповідні пропозиції та рекомендації щодо його вдосконалення.

Надається соціально-правова характеристика діяльності працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. З'ясовується сутність та соціальне призначення соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Встановлюються особливості правового статусу працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців як суб'єктів права соціального захисту. Визначаються рівні та напрямки правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Систематизуються та надається характеристика принципам правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Визначаються державні гарантії соціального захисту

працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Окреслюються напрямки удосконалення законодавства, яке визначає правові засади соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців. Узагальнюється сучасний зарубіжний досвід правового регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців та визначаються можливості його використання в Україні.

Ключові слова: захист, соціальний захист, соціальне забезпечення, Державна виконавча служба України, державні виконавці, приватні виконавці, принципи, правове регулювання, державні гарантії, зарубіжний досвід.

SUMMARY

Hryshchenko K.A. Legal Regulation of the Disciplinary Liability of the State Executors Qualifying scientific work as the manuscript.

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.05 – labor law; social guaranteeing law (081 – Jurisprudence). – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2019.

The dissertation is focused on the improvement of legal regulation of social protection of the employees of the state executive service and private executors. The author of the dissertation has provided theoretical generalization and a new solution of the scientific problem, which is to determine the essence and peculiarities of the legal regulation of social protection of the employees of the state executive service and private executors, as well as to outline the relevant propositions and recommendations for its improvement.

It has been substantiated that the best manifestation of the social and legal purpose of the agencies of the State Executive Service and private executors is that their activities contribute to the restoration of violated rights and freedoms, as well as aimed at ensuring the inevitability of property and other legal liability for bad debtors.

It has been noted that the existence of state and private executors creates a competition between them, which in turn leads to their constant self-improvement. All this, as a result, promotes the search and implementation of effective procedures, the provision of quality services, and the rapid restoration of violated rights. As a result, there are positive changes in the citizens' legal awareness of justice and the level of voluntary execution of judicial decisions by individuals.

It has been noted that the obligatory condition of professional activity of state officials of the executive service is their social and legal security. However, it has been stressed that nowadays the level of social

protection of the employees of the agencies of the State Executive Service is low, in particular: the right of citizens to equal possibilities of admission to service is not realized, promotion is not always dependent on knowledge, experience and abilities; there is an imperfect practice of regulating official duties; etc.

It has been emphasized that in order to realize the basic interests of state and private executors it is necessary to focus on higher levels of needs, without which it is unlikely we can discuss some kind of “consolidation” of the personnel in the service, as well as their professional activity.

It has been found out that the purpose of social protection of the employees of the state executive service and private executors is to provide them with the opportunity (free for the whole population) to develop freely, to realize themselves, their abilities through providing both a decent standard of living, and observing the stability, social solidarity, raising the general welfare of the specified category of employees, increasing the range of motives that motivate them to work effectively.

It has been determined that the legal status of the employees of the state executive service and private executors as subjects of the social protection law is their position (status) in the system of relations of social protection, by the range of rights, duties and other legally significant characteristics (properties) of these subjects defined in the relevant regulatory acts.

Specific features of the legal status of the employees of the state executive service and private executors as subjects of the social protection law have been specified.

The author has singled out the following levels of the legal regulation of social protection of the employees of the state executive service and private executors: 1) legislative level; and 2) the by-law level, which consists of subordinate centralized legal acts and local regulatory acts.

It has been emphasized that observance of the principles of social protection ensures the implementation of the idea of social justice within public administration with their relation to the social protection of citizens and the real mechanisms for realizing the right to social guaranteeing.

The range of principles of the legal regulation of social protection of state and private executors has been defined and characterized. It has been emphasized that the principles determine the essence and content of social protection of state and private executors, determine and emphasize the originality of the origin of social protection, direct the legal regulation to achieve the goal, which is to maximally complete and comprehensive

opportunity to realize the natural rights of the whole population in general, and the categories of employees researched in the work, in particular.

The emphasis has been placed on the fact that state social guarantees are those means, which assist to realize the social policy of the state, as well as to evaluate its social development. They promote the implementation of social rights and state guarantees of citizens defined by the Constitution of Ukraine.

The range of guarantees of social protection of the employees of the State Executive Service and private executors has been singled out. It has been substantiated that the current system of state social standards and guarantees in Ukraine has accumulated a number of problems, the solution of which requires the improvement of the existing system of state social standards and guarantees.

It has been stated that the current legislation regulating the issues of social protection of the employees of the state executive service and private executors has a number of shortcomings and gaps, the elimination of which should positively affect the quality and effectiveness of guarantees of social protection of these subjects. The directions of improvement of the legal regulation of social protection of state and private executors have been determined.

The author has studied international experience of the legal regulation of social protection of state and private executors. The directions of implementation of the relevant experience into the current legislation of Ukraine have been determined.

Key words: protection, social protection, social guaranteeing, the State Executive Service of Ukraine, state executors, private executors, principles, legal regulation, state guarantees, international experience.

АННОТАЦИЯ

Грищенко Е.А. Правовое регулирование социальной защиты работников Государственной исполнительной службы и частных исполнителей - Квалификационная научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения (081 - право). - Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2019.

Диссертационное исследование посвящено совершенствованию правового регулирования социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. В

диссертаций работе приведены теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в том, чтобы определить сущность и особенности правового регулирования социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей, а также определить соответствующие предложения и рекомендации по его совершенствованию.

Предоставляется социально-правовая характеристика работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. Выясняется сущность и социальное назначение социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. Устанавливаются особенности правового статуса работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей как субъектов права социальной защиты. Определяются уровни и направления правового регулирования социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. Систематизируются и предоставляется характеристика принципам правового регулирования социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. Определяются государственные гарантии социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. Определяются направления совершенствования законодательства, которое определяет правовые основы социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей. Обобщается современный зарубежный опыт правового регулирования социальной защиты работников государственной исполнительной службы и частных исполнителей, а также определяются возможности его использования в Украине.

Ключевые слова: защита, социальная защита, социальное обеспечение, Государственная исполнительная служба Украины, государственные исполнители, частные исполнители, принципы, правовое регулирование, государственные гарантии, зарубежный опыт.

Підписано до друку 12.04.2019. Папір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60×90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.

Наклад 100 прим.

Видавець і виготовлювач –

Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.