

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.04.37>

## ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ: НАПРЯМИ ЗАПОЗИЧЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Пікуль В.П.,

кандидат юридичних наук

ORCID: 0000-0002-9253-7854

**Пікуль В.П. Позитивний досвід Литовської Республіки щодо реалізації права на працю державними службовцями: напрями запозичення в національне трудове законодавство.**

Вказується, у процесі становлення України, як держави із розвинутою ринковою економікою, та еволюції державної служби за європейським зразком, як політично нейтрального апарату професійних працівників в органах державної влади, актуальним питанням для дослідження залишається звернення до позитивного зарубіжного досвіду організації державної служби, а особливо – до досвіду реалізації права на працю державними службовцями.

Отже, у статті проведено ґрунтовний аналіз законодавчих механізмів Литовської Республіки, які регулюють трудові права державних службовців. Досліджено специфіку литовського трудового законодавства, зокрема положення, які забезпечують ефективний захист прав та інтересів державних службовців, а також сприяють підвищенню ефективності державної служби.

У статті детально розглянуто основні аспекти литовського законодавства, що стосуються права на працю, умови праці, соціальні гарантії та захист від дискримінації. Зокрема, аналізуються механізми забезпечення рівних можливостей, професійного розвитку, а також підвищення кваліфікації державних службовців. Дослідження акцентує увагу на ефективних практиках, які сприяють зниженню рівня бюрократії та підвищенню прозорості у державній службі.

Автором наведено низку конкретних напрямів запозичення позитивного досвіду Литовської Республіки до національного трудового законодавства. Запропоновані заходи включають впровадження прозорих процедур працевлаштування, удосконалення системи мотивації та оцінювання ефективності праці державних службовців, а також забезпечення стабільних умов праці та соціальних гарантій. Також акцентується увага на необхідності адаптації найкращих практик з литовського досвіду до національних реалій з урахуванням специфіки національної правової системи.

Автором запропоновано практичні рекомендації для реформування національного трудового законодавства, що може значно підвищити ефективність та прозорість державної служби в Україні. Запозичення позитивного досвіду Литовської Республіки може стати ключовим чинником для вдосконалення умов праці державних службовців, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню якості державного управління та задоволенню потреб громадян.

**Ключові слова:** державна служба, трудові права, конституційні права, публічна служба, посада, трудове законодавство.

**Pikul V.P. Positive experience of the Republic of Lithuania regarding the realization of the right to work by civil servants: directions of borrowing into national labor legislation.**

It is indicated that in the process of the formation of Ukraine as a state with a developed market economy and the evolution of the civil service according to the European model, as a politically neutral apparatus of professional workers in state authorities, an urgent question for research remains the appeal to the positive foreign experience of the organization of the civil service, and especially - to the experience of exercising the right to work by civil servants.

The article provides a thorough analysis of the legislative mechanisms of the Republic of Lithuania that regulate the labor rights of civil servants. The specifics of Lithuanian labor legislation have been studied, in particular the provisions that ensure effective protection of the rights and interests of civil servants, as well as contribute to increasing the efficiency of civil service. The article examines in detail the main aspects of Lithuanian legislation related to the right to work, working conditions, social guarantees and protection against discrimination. In particular, the mechanisms of ensuring equal opportunities, professional development, as well as improving the qualifications of civil servants are analyzed. The study focuses on effective practices that contribute to reducing the level of bureaucracy

and increasing transparency in the civil service. The author gives a number of concrete ways of borrowing the positive experience of the Republic of Lithuania to the national labor legislation. Proposed measures include the implementation of transparent employment procedures, improvement of the system of motivation and performance evaluation of civil servants, as well as ensuring stable working conditions and social guarantees. Attention is also focused on the need to adapt the best practices from the Lithuanian experience to national realities, taking into account the specifics of the national legal system. The author offers practical recommendations for reforming the national labor legislation, which can significantly increase the efficiency and transparency of the civil service in Ukraine. Borrowing the positive experience of the Republic of Lithuania can become a key factor for improving the working conditions of civil servants, which, in turn, will contribute to improving the quality of public administration and meeting the needs of citizens.

**Key words:** civil service, labor rights, constitutional rights, public service, position, labor legislation.

**Постановка проблеми.** У процесі становлення України, як держави із розвинутою ринковою економікою, та еволюції державної служби за європейським зразком, як політично нейтрального апарату професійних працівників в органах державної влади, актуальним питанням для дослідження залишається звернення до позитивного зарубіжного досвіду організації державної служби, а особливо – до досвіду реалізації права на працю державними службовцями. Зарубіжний досвід реалізації права на працю державними службовцями є корисним для вітчизняного законодавця із огляду на те, що у більшості розвинених європейських країн модернізація та реформування державної служби відбулось ще в 70-80-ті роки минулого століття, і на сьогодні це дозволяє цим державам демонструвати високі показники ефективності роботи державних органів та їх працівників. В умовах, коли професійна та якісна робота державної служби є звичним для держави явищем протягом кількох десятиліть, така модель є взірцем для інших країн, в яких лише відбувається становлення даного інституту. Неоднозначна радянська спадщина, яка до цих пір частково відображається в усіх інститутах державного апарату, не завжди сумісна і принципами демократії та верховенства права, і наявність такої спадковості у правовому регулюванні службово-трудова відносин в Україні обумовлює актуальність до звернення тих держав, які змогли її позбутись.

Однією із таких держав є Литовська Республіка, яка в 1991 році, як і низка інших країн

Східної Європи та Азії проголосила незалежність після розпаду Союзу Радянських Соціалістичних Республік. Державна служба Литовської Республіки на сьогодні може розглядатись як взірець для нашої держави, адже її реформування у відповідності до європейських стандартів розпочалось в цій країні значно раніше, ніж в Україні.

#### **Стан опрацювання цієї проблематики.**

Питання правового регулювання державної служби в зарубіжних країнах у вітчизняній науці неодноразово досліджувалось вітчизняними науковцями. Серед дослідників різноманітних аспектів зарубіжного регулювання державної служби відзначимо таких науковців, як: В.А. Багрій, Т.Ю. Витко, В.В. Гладкий, Г.О. Глебов, А.О. Головачова, О.А. Губська, Н.Т. Гончарук, І.А. Грицяк, М.Д. Денисов, І.С. Живун, Н.А. Жиденко, М.І. Іншин, А.С. Карпунець, Ю.Ю. Кізілов, А.В. Кірмач, Л.М. Корнута, Т.П. Мельничук, А.М. Михненко, А.А. Неселевська, Н.С. Панова, Л.Л. Прокопенко, А.П. Рачинський, С.В. Семенов, В.П. Тимошук, Ю.Г. Фаєр, А.О. Чаркіна, І.А. Шабатіна тощо. Але при цьому, варто врахувати, що службово-трудова аспектам законодавства про державну службу європейських країн в працях вітчизняних науковців приділено значно менше уваги. Тому, вважаємо зарубіжний досвід реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України актуальним питанням для дослідження.

**Метою статті** є дослідження литовського законодавства щодо реалізації права на працю державними службовцями та формулювання шляхів запозичення позитивного зарубіжного досвіду у національне трудове законодавство.

**Виклад основного матеріалу.** Наше дослідження розпочнемо з того, що реалізація права на працю державними службовцями в Литовській Республіці, як і в Україні, здійснюється за допомогою норм спеціального закону – Закону Литовської Республіки «Про державну службу» № VIII-1316 від 08.07.1999 року (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316) [1]. Аналізуючи зміст та структуру цього нормативно-правового акту, зробимо висновок, що вони є досить подібними до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], і це, на нашу думку, може суттєво полегшити для вітчизняного законодавця запозичення позитивного досвіду цієї країни.

Передусім, звернемось до статті 2 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1], в якій визначено дефініції основних понять. Звернемо увагу на те, що державний службовець визначений просто, як «фізична особа, яка займає посаду державної служби», тобто литовський законодавець формулює дефініції понять значно простіше, ніж це робить вітчизняний законодавець. Але при цьому, цією ж

нормою закріплено різні види державних службовців, які не є характерними для вітчизняної моделі державної служби: «державний службовець кар'єри» – тобто, державний службовець, який приймається на державну службу строково чи безстроково, та який за результатами здійснення трудової діяльності на державній може отримати вищу посаду державної служби (у даному контексті відзначимо, що у вітчизняному законодавстві будь-який державний службовець є державним службовцем кар'єри); «заміняючий державний службовець» – державний службовець, який приймається на державну службу тимчасово, до зайняття відповідної посади державним службовцем кар'єри, або для заміщення тимчасово відсутнього державного службовця, за яким зберігалася посада державної служби (така можливість чинним Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] передбачена (стаття 22), проте вітчизняний законодавець не надає таким державним службовцям спеціальну назву); «державний службовець політичної (особистої) довіри» – державний службовець, прийнятий на політичну посаду (Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII державна служба відділена від політичної діяльності); «статутний державний службовець» – державний службовець, статус якого визначається спеціальними статутами чи Законом Литовської Республіки «Про дипломатичну службу», якими встановлюються умови прийому на державну службу, здійснення служби, оплати праці, соціального забезпечення, звільнення, притягнення до відповідальності та інші особливості служби (тобто, це державна служба особливого характеру, яка за українським законодавством є відокремленою від державної служби та врегульовується у спеціальному порядку). Також привертає увагу те, що в окремих дефініціях литовський законодавець вживає словосполучення «трудова діяльність» відносно державних службовців.

В статті 4 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1] визначено вимогу бездоганної репутації державного службовця. У частині 2 встановлено, що державний службовець чи особа, яка вступає на державну службу, не вважається такою, що має бездоганну репутацію у випадках, якщо він: 1) має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку, чи закінчився строк поруки; 2) має судимість за вчинення злочину проти державної служби та суспільних інтересів чи за скоєння злочину корупційного характеру, визначеного Законом Литовської Республіки «Про запобігання корупції», якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку, чи закінчив-

ся строк поруки; 3) має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, яке завдало матеріальної шкоди державі, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку, чи закінчився строк поруки; 4) засуджений за вчинення кримінального правопорушення проти державної служби та інтересів суспільства або кримінального правопорушення корупційного характеру, визначеного Законом Литовської Республіки «Про запобігання корупції», та ще не відбув покарання; 5) звільнений з посади державної служби за грубі порушення, визначені цим Законом, або який вчинив проступок, який передбачає звільнення; 6) звільнений з посади державної служби або втратив право займатися відповідною діяльністю за невідповідність вимогам доброї репутації або порушення норм поведінки (етики); 7) звільнений з посади державної служби через порушення присяги чи через шкоду репутації державної служби; 8) є або був членом забороненої в установленому законом порядку організації, якщо з моменту припинення членства не минуло 3 років. Подібна норма наявна і в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. Частина 2 статті 19 встановлює перелік підстав, які позбавляють особу права вступити на державну службу, і більшість із цих підстав відповідають тим, які закріплені у статті 4 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1] (наприклад, якщо державний службовець має судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку). Але водночас є певні відмінності. По-перше, в українському законодавстві мова не йде про бездоганну репутацію, а про позбавлення особи права на державну службу. Втім, те, що вітчизняний законодавець не оперує таким терміном, на нашу думку, не є великою проблемою. По-друге, привертають увагу окремі підстави, які позбавляють особу права вступити на державну службу, і на нашу думку, деякі із них могли би бути запозичені вітчизняним законодавцем. На нашу думку, ця особливість має бути проаналізована більш детально.

Для прикладу, в Литовській Республіці особа вважається таким, що не має бездоганної репутації у тому випадку, якщо її вже було звільнено з посади державної служби за грубі порушення. Частина 2 статті 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] не передбачає такого обмеження на вступ до державної служби. На нашу думку, цілком логічним є те, що особа, яка вже була звільнена з державної служби за вчинення певного проступку, який передбачає звільнення, вже довела свою нездатність виконувати завдання й функції дер-

жави, і не відповідає критерію професіоналізму. Так, частина 5 статті 66 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачає, що державний службовець звільняється у разі порушення Присяги державного службовця, вияву неповаги до держави, державних символів України, Українського народу, перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення, появи державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння тощо. На нашу думку, кожен із цих проступків має стати на заваді повторного повернення особи на державну службу.

Інший момент зі змісту частини 2 статті 4 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1], на який мав би звернути увагу вітчизняний законодавець – заборона вступу на державну службу особи, яка є або була членом забороненої в установленому законом порядку організації. Так, у відповідності до частини 1 статті 28 Закону України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 № 4572-VI [3], громадське об'єднання може бути заборонено судом за позовом уповноваженого органу з питань реєстрації в разі виявлення ознак порушення громадським об'єднанням вимог статей 36, 37 Конституції України [4], статті 4 цього Закону. Особливо звернемо увагу на зміст статті 4 Закону України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 № 4572-VI [3], якою встановлено, що «утворення і діяльність громадських об'єднань, мета (цілі) або дії яких спрямовані на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підрив її безпеки, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства, розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на права і свободи людини, здоров'я населення, пропаганду комуністичного та/або націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів та їхньої символіки, забороняються». Тому, на нашу думку, важливо встановити в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] заборону для таких осіб вступати до державної служби. Для того, щоб у суб'єкта призначення була можливість отримати інформацію про передування особи в лавах такої організації, пропонуємо також скористатись досвідом литовського законодавця. Так, в частині 3 та 4 статті 4 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 встановлено, що суб'єкт призначення має забезпечити допуск на посаду державного службовця лише осіб, які відповідають вимогам доброї репутації, і для цього йому надається право за вмотивованим письмовим

зверненням звернутися до правоохоронних та інших установ чи державних підприємств для надання відомостей про таку особу. Відповідь на таке звернення повинна бути надана пізніше 7 календарних днів з дня його отримання. На нашу думку, вітчизняному законодавцю також було б доцільно передбачити таке право у положеннях законодавства про державну службу.

Отже, на нашу думку, вітчизняний законодавець має внести зміни до частини 2 статті 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, а також доповнити цю статтю новою частиною 2-1, з метою уточнення переліку підстав, які можуть завадити особі реалізувати своє право на працю на державній службі, з метою не допустити до державної служби осіб, які вже продемонстрували непрофесіоналізм на іншій посаді державної служби, або ж є чи були членами організацій, діяльність яких є чи була шкідливою для України. На нашу думку, зміст таких змін має бути наступним:

«[...] 2. На державну службу не може вступити особа, яка:

[...] 9) була звільнена з державної служби за вчинення дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення, - протягом трьох років з дня видачі суб'єктом призначення або керівником державної служби наказу (розпорядження) про звільнення державного службовця;

10) є або була членом забороненої у встановленому Законом України «Про громадські об'єднання» порядку організації, чи організації, яка визнана за рішенням суду терористичною.

2<sup>1</sup>. Суб'єкт призначення або керівник державної служби повинен забезпечити вступ на державну службу осіб, які не підпадають під заборону, визначену частиною 2 цієї статті.

Для виконання обов'язку забезпечення вступу на державну службу осіб, які не підпадають під заборону, визначену частиною 2 цієї статті, суб'єкту призначення або керівнику державної служби надано право звертатись із письмовим зверненням до правоохоронних органів або інших державних органів та установ, з метою надання інформації про особу, яка вступає на державну службу. Правоохоронні органи або інших державні органи та установи зобов'язані надати таку інформацію у строк, визначений законодавством [...]».

Вважаємо, що внесення таких змін удосконалить процедуру забезпечення вступу на державну службу лише тих осіб, які заслуговують реалізації свого права на працю на державній службі. Не зважаючи на те, що Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] містить подібну норму, литовський законодавець, на нашу думку, більш детально регламентував вимоги до особи, яка претендує на вступ до державної служби.

Привертає увагу у контексті реалізації права на працю державними службовцями в умовах євроінтеграції України зміст статті 6 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1], якою врегульовано порядок застосування законодавства про працю для регулювання службово-трудових відносин. Зокрема, у частині 1 встановлено, що законодавство про працю поширюється на державних службовців у частині, не врегульованій законодавством про державну службу. Аналогічна норма наявна і в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], але при цьому відзначимо, що раніше в даній роботі ми пропонували виключити дану норму та трансформувати Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] в єдиний нормативно-правовий акт, яким врегульовуються службово-трудові відносини у нашій державі. Втім, інтерес для нашого дослідження становлять положення частин 2-4, присвячені регулюванню укладення державними службовцями колективних договорів. Так, в частині 2 встановлено, що до розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод на державній службі застосовуються положення литовського трудового законодавства, а в частинах 3 та 4 відповідно надано дефініції поняттям колективної угоди, укладеної на національному рівні, та колективного договору, укладеного в межах державного органу. У свою чергу, звертаючись до змісту Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2], ми не можемо знайти жодних відсилок ні до законодавства України про колективні договори і угоди, ні норм, які врегульовують порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод на державній службі. Але при цьому, очевидно, що на практиці колективні договори та угоди укладаються в державних умовах, і в мережі Інтернет можна знайти низку таких документів (наприклад, Колективний договір на 2019-2023 роки Регіонального відділення Фонду державного майна України по Одеській області [5] чи Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Управління екології та природних ресурсів Житомирської обласної державної адміністрації на 2020–2025 роки [6]).

Саме тому, для того, щоб забезпечити кожному державному службовцю, який реалізовує своє право на працю, перебуваючи на посаді державної служби, право на захист його соціально-економічних інтересів, та належним чином врегулювати це право, пропонуємо доповнити статтю 5 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] новою частиною 3-1 наступного змісту:

«[...] 3<sup>1</sup>. Розробка, укладення та виконання колективних договорів і угод в державних орга-

нах здійснюється відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» [...]».

Тобто, у такий спосіб ми здійснимо посилання на нормативно-правовий акт, положення якого і так застосовуються наразі на практиці при укладенні колективних договорів та угод, проте який не розглядається законодавцем як джерело регулювання порядку реалізації права на працю державними службовцями.

Наступна особливість литовського законодавства, яким врегульовується реалізація права державними службовцями, на яку ми звернемо увагу, закріплена у статті 17 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1], присвяченій правам державних службовців. Загалом, перелік прав державних службовців в Литовській республіці не суттєво відрізняється від переліку прав державних службовців в Україні, який закріплено статтею 8 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2]. Втім, деякі із прав варті нашої уваги. По-перше, в Литві державні службовці, окрім керівників, мають право на страйк. Зазначимо, що заборона державним службовцям в Україні організувати та брати участь у страйках виділялась нами у даній роботі, як одна із проблем реалізації права на працю державними службовцями, і для її вирішення були запропоновані комплексні зміни до частини 5 статті 10, статті 11, частини 1 та частини 2 статті 17, частини 2 статті 24 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] та до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР [7]. Відповідно, такі ж зміни мають бути внесені вітчизняним законодавцем у тому випадку, якщо він здійснюватиме запозичення позитивного досвіду Литовської Республіки щодо правового регулювання реалізації права на працю державними службовцями. Додатково до вже запропонованих нами змін, вважаємо, що перелік прав державних службовців також може бути доповнений правом на страйк, так як це закріплено в литовському законодавстві.

Для цього, пропонуємо частину 1 статті 7 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] доповнити новим пунктом 8-1 наступного змісту:

«[...] 1. Державний службовець має право на:

[...] 8<sup>1</sup>) організацію та участь у страйках для захисту права на державну службу; [...]».

По-друге, привертає увагу те, що в Литві державні службовці мають право бути членами політичних партій чи організацій, та займатись політичною діяльністю у неробочий час. Окрім того, державні службовці в Литві мають право бути звільненими від виконання посадових обов'язків на період їх участі у виборах до Сейму, Президента Республіки, Європейського

парламенту чи муніципальних рад після оголошення їх кандидатами у встановленому законом порядку, без отримання заробітної плати за цей період. Тобто, литовський законодавець не лише надає державним службовцям право займатись політичною діяльністю, але й створив умови для суміщення роботи на державній службі та політичної діяльності. Втім, у даному контексті ми все ж підтримуємо позицію вітчизняного законодавця та погодимось із тим, що державна служба має бути відділена від політичної діяльності, а державні службовці мають бути політично неупередженими.

По-третє, одним із основних прав державних службовців за Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1] є право на безпечні й здорові умови праці, та бути забезпеченими якісним обладнанням та інструментами, а у разі використання особистого обладнання та інструментів – на компенсацію за їх використання. Подібним правом наділені і державні службовці в Україні. Зокрема, пунктом 3 частини 1 статті 7 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] встановлено, що кожен державний службовець має право на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення. Втім звернемо увагу на наступну особливість – в Литовській Республіці у тому випадку, коли державний службовець використовує особисте обладнання та інструменти для здійснення служби, йому виплачується компенсація за їх використання. Стаття 55 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] покладає зобов'язання на керівника державної служби облаштовувати приміщення, пристосоване для виконання посадових обов'язків, облаштовувати робоче місце та забезпечувати державних службовців необхідним обладнанням. Втім мова не йде про жодні компенсації за використання державним службовцем власного обладнання.

Тому, на основі законодавства Литовської Республіки пропонуємо доповнити частину 2 статті 55 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] пунктом 5 наступного змісту:

«[...] 2. Керівник державної служби вживає заходів для:

[...] 5) відшкодування витрат та надання інших компенсацій за використання державним службовцем особистого обладнання на державній службі».

Вважаємо, що на практиці використання державним службовцем власного обладнання для виконання посадових обов'язків є цілком ймовірним, а тому важливо передбачити можливість одержання ним відповідної компенсації.

**Висновки.** Таким чином, за результатами проведеного дослідження, зробимо висновок,

що позитивний досвід Литовської Республіки щодо правового регулювання порядку реалізації права на працю державними службовцями, може бути корисним для вітчизняного законодавця для уточнення переліку підстав, які можуть завадити особі реалізувати своє право на працю на державній службі, з метою не допустити до державної служби осіб, які вже продемонстрували непрофесіоналізм на іншій посаді державної служби, або ж є чи були членами організацій, діяльність яких є чи була шкідливою для України; для забезпечення кожному державному службовцю, який реалізовує своє право на працю, перебуваючи на посаді державної служби, право на захист його соціально-економічних інтересів, та належним чином врегулювати це право; для доповнення переліку основних прав державних службовців правом на страйк, так як це закріплено в литовському законодавстві; для виплати державному службовцю компенсації за використання особистого обладнання та інструментів для здійснення служби, державним службовцем особистого обладнання на державній службі»; для запозичення порядку надання державним службовцям права здійснювати іншу оплачувану роботу.

Загалом, підсумовуючи здійснене дослідження, зробимо висновок, що за змістом, Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [2] є близьким до змісту литовського Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316 [1]. Державним службовцям в обох державах надаються цілком співставні службово-трудові гарантії. Порядок проходження державної служби також є подібним. Втім, в окремих аспектах законодавство Литви більш детально регламентує права та обмеження державних службовців. Більше того, ми прослідкували зв'язок між тими проблемами, якими наразі характеризується реалізація права на працю державними службовцями, та положеннями литовського законодавця, в яких наявні конкретні інструменти для вирішення цих проблем. Тому, ми переконані, що в умовах євроінтеграції України вітчизняний законодавець має перманентно аналізувати законодавство зарубіжних держав та здійснювати пошук шляхів для вирішення актуальних теоретико-правових та практичних проблем реалізації права на працю державними службовцями. Досвід Литовської Республіки, на нашу думку, є таким, що має аналізуватись вітчизняним законодавцем першочергово.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas Nr. VIII-1316. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c/asr> (дата звернення 20.10.2023 року).

2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст. 43.
3. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. ст. 1.
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.
5. Колективний договір на 2019–2023 роки Регіонального відділення Фонду державного майна України по Одеській області: Протокол загальних зборів трудового колективу Регіонального відділення Фонду державного майна України по Одеській області від 17.12.2018 № 1. URL: <https://www.spfu.gov.ua/userfiles/files/договір.pdf> (дата звернення 20.01.2024 року).
6. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Управління екології та природних ресурсів Житомирської обласної державної адміністрації на 2020-2025 роки: Протокол загальних зборів трудового колективу Управління екології та природних ресурсів Житомирської обласної державної адміністрації від 24.01.2024 № 1. URL: [https://zt-rada.gov.ua/files/upload/all/2021/соцзахист/колективні%20договора/Управління%20екології%20та%20природних%20ресурсів%20ЖОДА\\_compressed.pdf](https://zt-rada.gov.ua/files/upload/all/2021/соцзахист/колективні%20договора/Управління%20екології%20та%20природних%20ресурсів%20ЖОДА_compressed.pdf) (дата звернення 20.10.2021 року).
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. ст. 227.