

Проблемні аспекти у процесі реалізації громадянами права на працю

Остапенко Л. О.¹

Опубліковано	Секція	УДК
30.03.2025	Право	

DOI: <https://doi.org/10.5281/15296879>

Анотація. У статті досліджено окремі проблеми, що виникають у процесі трудових відносин між роботодавцями та працівниками. Доведено, що Україна в такий складний для суспільства час старалася вчасно реагувати на потребу змін у регулюванні трудових відносин, про що свідчить прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та змін до нього. Право на працю є одним із основоположних прав людини, визнаних міжнародною спільнотою та закріплених у національному законодавстві, та відображає соціальні можливості людини. Однак, визначено, що Конституція України лиш декларативно гарантує право людини на працю, тоді як Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права закріплює не лише право на працю, а й відповідальність держави за його забезпечення. З початку війни все більше громадян звертаються з факту порушення їх трудових прав. Найчастіше це стосується питань оплати праці, незаконного звільнення або призупинення дії трудового договору, примусового надання відпусток без збереження заробітної плати та ін. З метою вирішення виниклих проблем Держпраця активно проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу як серед роботодавців, так і працівників. Крім того, у статті зазначено, що внаслідок скорочення фінансування бюджетної сфери в умовах воєнного стану проблему недофінансування почали вирішувати за рахунок оплати праці. Проаналізовано, що Закон України «Про відпустки» містить норми, які суперечать одна одній, що може породжувати певні колізії у питаннях зарахування стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Зміни у призначенні державних службовців під час воєнного стану значно спрощують механізм призначення, водночас, неможливість переведення державних службовців дещо погіршує їх професійне становище. У дослідженні звертається увага на зростанні неформального адміністративного тиску з боку роботодавців та керівництва державних установ, що спричиняє обмеження прав та свобод працівників.

Ключові слова: право на працю, трудові відносини, роботодавці, працівники, права та свободи, обмеження, захист.

Problematic aspects in the process of realization of the right to work by citizens

Annotation. The article examines certain issues arising in the course of labor relations between employers and employees. It is proved that in such a difficult time for society, Ukraine has tried to respond in a timely manner to the need for changes in the regulation of labor relations, as evidenced by the adoption of the Law of Ukraine "On Organization of Labor

¹ Національний університет «Львівська політехніка»

Relations under Martial Law” and amendments thereto. The right to work is one of the fundamental human rights recognized by the international community and enshrined in national legislation, and reflects the social capabilities of a person. However, it has been determined that the Constitution of Ukraine only declaratively guarantees the human right to work, while the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights enshrines not only the right to work but also the responsibility of the state to ensure it. Since the beginning of the war, more and more citizens have been reporting violations of their labor rights. Most often, this concerns issues of remuneration, unlawful dismissal or suspension of an employment contract, forced unpaid leave, etc. In order to resolve these issues, the SLS actively conducts outreach activities among both employers and employees. In addition, the article notes that due to the reduction in funding of the public sector under martial law, the problem of underfunding has been addressed through wages. Analyzed, that the Law of Ukraine “On Vacations” contains provisions which contradict each other, which may give rise to certain conflicts in matters of crediting the length of service which gives the right to annual basic leave. Changes in the appointment of civil servants during martial law significantly simplify the appointment mechanism, while the impossibility of transferring civil servants somewhat worsens their professional position. The study draws attention to the growth of informal administrative pressure from employers and the management of state institutions, which leads to restrictions on the rights and freedoms of employees.

Keywords: right to work, labor relations, employers, employees, rights and freedoms, restrictions, protection.

Вступ

Постановка проблеми. Проблема захисту трудових прав працівників належить до тих наукових проблем, які ніколи не перестануть бути актуальними. Держава відіграє ключову роль у гарантуванні прав і свобод людини та громадянина. Тому кожна правова держава має не лише визнавати та забезпечувати ці права, а й активно їх захищати. Ця необхідність знайшла своє відображення в трудовому праві та закріплена на законодавчому рівні.

Обмеження соціально-економічних прав людини під час війни є цілком виправданим і не викликає заперечень, однак не повинні створюватися умови, за яких реалізація цих прав стане неможливою в демократичній державі. Оскільки Україна є правовою державою, що гарантує демократичні та соціальні засади, обмеження прав людини, навіть у період війни, епідемії чи надзвичайної ситуації, мають здійснюватися виключно на законних підставах і з дотриманням принципу пропорційності.

Аналіз дослідження проблеми. Вивчення стану дотримання прав людини в Україні в умовах воєнного стану стало предметом активних наукових і суспільних дискусій, у яких беруть участь науковці, дослідницькі організації громадянського суспільства, а також представники державних та європейських інституцій.

Такі науковці як: Марчук М.І., Процевський О.І., Гетьманцева Н.Д., Ярошенко О.М., – досліджували право на працю як соціальну категорію, визначивши його одним з фундаментальних прав людини. Натомість Іськов В., Смуш-Кулеша М., Федорова А., Мойса Б та Левчук К.І. присвятили свої наукові дослідження права на працю саме під тиском воєнного стану.

Метою статті є визначити вплив воєнного стану на трудові права громадян, а також розглянути актуальні проблеми, пов’язані із реалізацією громадянами їхнього права на працю.

Результати

Загальноприйнято вважати, що право на працю є одним із основоположних прав людини, визнаних міжнародною спільнотою та закріплених у національному

законодавстві. Фундаментальність цього права зумовлена його визначальною роллю як у житті кожної окремої людини, так і в розвитку суспільства загалом.

М.І. Марчук у своєму дослідженні вказує, що право на працю ґрунтується на природній здатності людини до трудової діяльності, що є невід'ємною частиною її природи. Таким чином, це право належить кожному індивіду від народження і не потребує жодного спеціального дозволу з боку держави. Відтак ніхто не може бути його позбавлений. Право на працю відображає соціальні можливості людини, які впливають з її потреби в трудовій діяльності та є наслідком біологічного й соціального розвитку, відповідно, основою цього права є природна здатність до праці, що належить людині, яка обумовлена її людською природою [1, с. 193].

Стаття 43 Конституції України визначає юридичну сутність права на працю: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [2].

Варто зазначити, що хоч частина перша статті 43 Конституції є близьким до положення, визначеного у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, однак останній пропонує дещо обережніше формулювання: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини отримати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає, або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права» [3].

Як бачимо, Конституція України констатує наявність у кожної людини права на працю, не уточнюючи, хто забезпечує його реалізацію. Тобто зазначено, що людина має право працювати, акцентуючи передусім на свободі вибору. Натомість Міжнародний пакт закріплює не лише право на працю, а й відповідальність держави за його забезпечення. Держави-учасниці Пакту визнають це право та зобов'язуються вживати заходів для його реалізації. Таким чином, людина має право отримати можливість працювати, що свідчить про необхідність державної підтримки у створенні робочих місць та забезпеченні доступу до праці.

Отже, Конституція України лиш декларативно гарантує право людини на працю, тоді як Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права містить нормативно-зобов'язальну норму для держав, що його приймають.

Праця, як необхідна потреба, нерозривно пов'язана з соціальною сутністю людини. Вона є складним і багатогранним процесом взаємодії людини з природним та соціальним середовищем, що забезпечує як матеріальне, так і духовне існування людини та суспільства відповідно до рівня його розвитку. Саме завдяки праці створюються матеріальні та духовні цінності, які є основою існування суспільства [4, с. 19, 27]. Крім того, праця надає людині можливість повною мірою розкрити та реалізувати свій потенціал. Однак, аби реалізувати всі можливості, які надаються працею, людина повинна мати гарантоване право таку працю здійснювати [5, с. 87]. Як зазначає О.І. Процевський, цілком природно й обґрунтовано, що держава, як утворення самого суспільства, повинна ухвалювати нормативно-правові акти, спрямовані на регулювання трудової діяльності громадян в інтересах суспільства [4, с. 19, 27]. Ґрунтовною є думка О.М. Ярошенко, який стверджує, що праця, будучи рушійною силою, водночас формує глибокі матеріальні зв'язки між усіма членами суспільства, тим самим об'єднує різні соціальні групи в єдиний соціальний організм та забезпечує взаємодію між його елементами [6, с. 24].

Погоджуємося із думкою В. Іськова про те, що природа та призначення праці, а також її роль у розвитку цивілізації мають двоїтий характер, оскільки поєднують у собі потребу в праці як творчому процесі, що стимулює людську діяльність і оновлює її зміст, а також необхідність праці як засобу для забезпечення існування, збагачення та розвитку людського капіталу. Саме якість та ефективність праці сприяють скороченню

робочого часу й збільшенню часу для відпочинку. Таким чином, праця водночас є і благом, і тягарем [7, с. 143].

Оскільки, у зв'язку із введенням воєнного стану в Україні держава повинна була адаптуватися до нових викликів суспільства. Сфера трудових відносин також потребувала негайних змін та реагування з боку парламенту, що і було зроблено, зокрема прийнято спеціальний закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року. Положення цього закону забезпечують більш гнучке регулювання трудових відносин, вводячи нові норми, зокрема призупинення дії трудового договору. Також передбачені гарантії як для працівників (наприклад, можливість розірвання договору у зазначений у заяві строк), так і для роботодавців (зокрема, право звільнення працівника навіть під час його тимчасової непрацездатності) [8]. Оскільки війна триває, у липні 2022 року до закону вже були внесені зміни та доповнення щодо оптимізації трудових відносин, а в грудні 2023 року прийнято зміни щодо впорядкування надання та використання відпусток [9; 10].

З початку війни до Державної служби України з питань праці надійшли тисячі звернень громадян щодо порушення їх трудових прав. Найчастіше працівники звертаються з питань оплати праці, незаконного звільнення або призупинення дії трудового договору, примусового надання відпусток без збереження заробітної плати тощо. З урахуванням змін у трудовому законодавстві під час воєнного стану та з метою запобігання порушенням, Держпраця активно проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу як серед роботодавців, так і працівників [11].

Спробуємо розглянути проблемні положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що, на нашу думку, обмежують права працівника та посилюють вплив роботодавця.

У статті 4 Закону зазначається, що працівник у разі загрози для життя та здоров'я в районах ведення бойових дій може припинити трудові відносини з власної ініціативи, однак він не має права розірвати трудовий договір за власною ініціативою, якщо його примусово залучено до суспільно корисних робіт під час воєнного стану або якщо він працює на об'єктах критичної інфраструктури. Натомість у статті 5 цього ж Закону визначено можливість звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці [8]. Це положення дещо порушує принцип рівності сторін трудового договору та ставить працівника у більш вразливе становище порівняно з роботодавцем. Закон містить певні суперечності між захистом прав працівників і розширеними можливостями роботодавців щодо звільнення, що може вимагати додаткових механізмів балансування цих положень або їх уточнення для уникнення дискримінаційних практик.

Відповідно до статті 13 Закону, трудовий договір може бути призупинений за ініціативою будь-якої зі сторін. Згідно з роз'ясненнями Міністерства економіки, основною умовою для призупинення дії трудового договору є повна неможливість виконання працівником своїх обов'язків та забезпечення роботи з боку роботодавця. Витрати на відшкодування заробітної плати, а також гарантійних і компенсаційних виплат працівникам у період призупинення дії договору покладаються на державу, яка здійснює військову агресію [12]. Тобто законодавство чітко зазначає, що таке призупинення не повинно використовуватися як форма прихованого покарання. Однак громадські організації, які займаються моніторингом дотримання трудових та соціально-економічних прав в Україні, зафіксували випадки зловживань з боку роботодавців. Зокрема, були спроби припинити дію трудових договорів щодо профспілкових активістів і працівників, які відкрито критикували корупційні дії керівництва [13, с. 47].

Тому ми вбачаємо за доцільне конкретизувати наведене положення, а саме: законодавчо закріпити підстави призупинення трудового договору з конкретними

критеріями, які б унеможливили його використання як репресивного інструменту; передбачити обов'язок роботодавця доводити, що призупинення трудового договору є вимушеним і не має дискримінаційного характеру; а також заборонити призупинення договорів для певних категорій працівників, наприклад, членів профспілок без погодження із незалежною комісією.

Стосовно покладення відповідальності на відшкодування виплат державою-агресором теж виникають обґрунтовані питання, бо, з одного боку, є правильною, а з іншого – складною у реалізації нормою. Таким чином, відповідальність держави-агресора за збитки, завдані внаслідок збройного конфлікту, відповідає нормам міжнародного права, однак на практиці механізм стягнення компенсацій із держави-агресора є складним і потребує довгострокових рішень. Тому, вважаємо, доцільніше, щоб держава або міжнародні партнери покривали ці витрати, а в перспективі – компенсувати їх із російських активів.

Виникають питання і щодо статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що передбачає надання роботодавцю права, на прохання працівника, надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без визначених строкових обмежень [8]. На перший погляд, це виглядає як турбота про працівників, які через певні обставини, зокрема переїзд та облаштування в більш безпечних регіонах, не можуть виконувати свої професійні обов'язки. Відповідно до роз'яснень офісу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, така відпустка є альтернативою розірванню або призупиненню трудового договору. Оскільки підстав для виплати заробітної плати немає, роботодавець також не може звільнити працівника за прогул [14, с. 1162].

К.І. Левчук зазначає, що скорочення фінансування бюджетної сфери в умовах воєнного стану призвело до того, що проблему недофінансування почали вирішувати за рахунок оплати праці. Таким чином, під тиском адміністрації працівники змушені підписувати заяви про відпустку без збереження заробітної плати, демонструючи лояльність та прагнення зберегти робоче місце будь-якою ціною. Відмова від написання такої заяви може спричинити призупинення трудового договору, що фактично залишає працівників без засобів до існування, оскільки в такому випадку вони не мають можливості зареєструватися у службі зайнятості та отримати допомогу з безробіття [14, с. 1162].

Окрім цього, проблемним питанням є зарахування стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

У пункті 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки» вказано, що «час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку...» зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку [15].

Проте з 24 грудня 2023 року до статті 26 цього Закону було внесено зміни, відповідно до яких працівникові надається право на відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами терміном до 30 календарних днів, а також відпустка без збереження заробітної плати на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру без обмеження строку. При цьому у частині четвертій статті 26 Закону України «Про відпустку» зазначається, що час перебування у таких відпустках не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 цього Закону [15].

Як бачимо в одному і тому ж Законі містяться норми, які суперечать одна одній. Але варто зазначити, що саме положення статті 26 Закону України «Про відпустки» з 24 грудня 2023 року мають пріоритет, адже в цьому випадку може бути застосовано класичний для юридичної практики принцип – «закон пізніший має перевагу над давнішим» (п. 2.1 Рішення Конституційного Суду України від 18 червня 2020 року № 5-р(II)/2020) [16].

Змінився і механізм призначення осіб під час воєнного стану, особливо це стосується призначення на державну службу. У частині п'ятій статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зазначено, що у період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом. Додатково вказується на заборону переведення таких державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на інші посади державної служби або посади в органах місцевого самоврядування [17].

Оскільки проведення конкурсів на зайняття посад державної служби наразі не здійснюється, відтак реалізація статті 40 Закону України «Про державну службу» щодо просування державного службовця по службі є неможливою [18.]. Проте, у законодавстві відсутня чітка процедура переведення державних службовців на рівнозначні або нижчі посади, призначення яких відбулося до введення воєнного стану. У роз'ясненні НАДС від 18 січня 2024 року лише вказується, що переведення державного службовця на посаду державної служби в державному органі, в якому він працює, чи на посаду державної служби в іншому державному органі, здійснюється в загальному порядку, визначеному законодавством з дотриманням вимог, встановлених Законом України «Про державну службу» та Законом України «Про правовий режим воєнного стану», при цьому повинні враховуватися підкатегорії посад державної служби, професійна підготовка та професійні компетентності державного службовця [19].

Погоджуємося, що, з одного боку, дана норма значно спрощує механізм призначення під час воєнного стану, однак, з іншого боку, неможливість переведення державних службовців дещо погіршує їх професійне становище.

У роз'ясненні НАДС від 29 вересня 2023 року вказано, що у разі коли державний службовець був звільнений з державної служби та повернувся на державну службу, черговий ранг присвоюється через три роки з дня призначення на посаду державної служби [20]. Тобто виходить, що якщо державний службовець має намір просунути по державній службі, він повинен жертвувати своїм стажем роботи для присвоєння чергового рангу. Водночас, якщо державний службовець вже призначений у період дії воєнного стану, то його звільнення і призначення відповідно до законодавства на посаду державної служби на наступний же день не тягнуть за собою анулювання такого стажу.

Хоча Національне агентство з питань державної служби надає роз'яснення щодо окремих норм закону, прийнятих в умовах воєнного стану, однак багато моментів залишаються досі не врегульованими належним чином, через що на практиці дуже часто виникають проблеми їх застосування.

У такий спосіб, хоча й держава намагалася вчасно реагувати на усі виклики суспільства, під час воєнного стану державні інституції ухвалили низку законів і нормативно-правових актів, які суттєво вплинули на трудові права громадян. Це, в свою чергу, призвело до розширення повноважень роботодавців і водночас до звуження прав працівників. Як наслідок, спостерігається зростання неформального адміністративного

тиску з боку роботодавців та керівництва державних установ на права та свободи працівників.

Висновки

Для розв'язання проблем, що спричинив воєнний стан у державі, необхідні систематичні та скоординовані зусилля державних органів, громадянського суспільства та європейських інституцій, спрямовані на захист трудових прав громадян України.

Стосовно розглянутих нами проблемних питань, то пропонуємо такі варіанти їх вирішення:

Закріплення у законодавстві конкретних критеріїв щодо підстав призупинення трудових договорів, а також заборона призупинення трудових договорів для певних категорій працівників.

Покладення відповідальності за відшкодування працівникам виплат на державу або міжнародних партнерів, а в перспективі – компенсувати їх із російських активів.

Приведення у відповідність норм Закону України «Про відпустки» щодо зарахування стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Додатково надання офіційного роз'яснення стосовно надання відпусток без збереження заробітної плати і механізму відрахування періодів від стажу роботи.

Врегулювання питання переведення державних службовців на рівнозначні або нижчі посади, призначення яких відбулося до введення воєнного стану.

Список використаних джерел

1. Марчук М.І. Право на працю у конституційно-правовій доктрині України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.). С. 191–194.
2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ від 16.12.1966 № 995- 042. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
4. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
5. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 6. С. 84–89.
6. Ярошенко О.М. Основні напрями утвердження засад соціальної держави у трудовому праві. Право та інновації. 2016. № 1 (13). С. 23–29.
7. Іськов В. Право на працю як соціальна та правова категорія. Актуальні проблеми правознавства. № 1 (37). 2024. С. 142–146.
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136- IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22.11.2023 № 3494- IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#Text>

11. З 19 липня інспектори Держпраці можуть проводити перевірки під час війни. KadrEX. Кадровий експерт. URL: <https://profpressa.com/news/z-19-lipnia-derzhpratsi-mozhe-prihoditi-na-perevirki-pid-chas-viini>
12. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: роз'яснення Міністерства економіки України від 23.03.2022. URL: https://ips.ligazakon.net/document/ME220171?an=1&snippet_id=snippet_79975
13. Смуш-Кулеша М., Федорова А., Мойса Б. Соціальні права в Україні під час війни: звіт про оцінку потреб. : Рада Європи, 2022. 64 с. URL: <https://rm.coe.int/needs-assessmentua-2/1680a9b408>
14. Левчук К.І. Трудові права робітників в умовах запровадження воєнного стану. Наукові перспективи. № 2 (44). 2024. С. 1158–1165.
15. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
16. У справі за конституційною скаргою громадянки України Левченко Ольги Миколаївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) припису пункту 5 розділу III «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 2 березня 2015 року N 213-VIII: Рішення Конституційного суду України від 18.06.2020 № 5-р(II)/2020. URL: https://ips.ligazakon.net/document/ks20023?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=cons13&_ga=2.246907905.406074237.1743443964-1321131794.1661333512#_gl=1*tddb86*_gcl_au*MTk0MzcxNzM2My4xNzQzMzM1NzY1
17. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
18. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
19. Щодо визначення рівнозначності посад державної служби та переведення державного службовця на іншу посаду державної служби: роз'яснення Національного агентства з питань державної служби від 18.01.2024 № 178 р/з. URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-vyznachennia-rivnoznachnosti-posad-derzhavnoi-sluzhby-ta-perevedennia-derzhavnoho-sluzhbovtsia-na-inshu-posadu-derzhavnoi-sluzhby>
20. Щодо включення періодів роботи для присвоєння чергового рангу державного службовця у зв'язку з прийняттям постанови Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2023 року № 877 «Про внесення змін до Порядку присвоєння рангів державних службовців» : роз'яснення Національного агентства з питань державної служби від 29.09.2023 № 171 р/з. URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-vkliuchennia-periodiv-roboty-dlia-prysvoiennia-cherhovoho-ranhu-derzhavnoho-sluzhbovtsia-u-zviazku-z-pryiniattiam-postanovy-kabinetu-ministriv-ukrainy-vid-19-serpnia-2023-roku-877-pro>