

ДО ПИТАННЯ ВИДІВ НЕСТАНДАРТНИХ РЕЖИМІВ РОБОЧОГО ЧАСУ

Пандемія, введення воєнного стану на території України ставлять перед роботодавцями та працівниками нові виклики. Традиційна модель 8-годинного робочого дня з фіксованим графіком не завжди відповідає потребам сьогодення, що веде до пошуку альтернативних форм організації праці. Одним із таких викликів є пошук балансу між особистим життям та роботою, а також підвищення продуктивності праці. У цьому контексті все більшої популярності набувають нестандартні режими робочого часу, які дають можливість працівникам гнучкіше організувати свій день і краще поєднувати різні аспекти життя. Гнучкі форми зайнятості й робочого часу також допомагають вирішувати проблеми зайнятості різних груп населення, таких як жінки, молодь, люди передпенсійного та пенсійного віку. В даній науковій статті проаналізовані різні види режимів робочого часу, зокрема, неповний робочий день, роботу змінами, гнучкий режим робочого часу, дистанційну роботу, надомну роботу, а також роботу за викликом. Автором зазначаються переваги та недоліки кожного із передбачених видів, пропонуються положення щодо удосконалення чинного законодавства в контексті застосування охарактеризованих режимів робочого часу. Зокрема, звертається увага на необхідність в чинному КЗпП України передбачити також пріоритетне право на встановлення гнучкого режиму робочого часу деяким категоріям працівників, як-от, вагітним жінкам, працівникам, які виховують дитину до трьох років або дитину-інваліда, мають доглядати батьків або інших членів сім'ї з інвалідністю (за аналогією із нормами, які встановлюють таке пріоритетне право для працівників, які працюють дистанційно або ж надомно). Також недоліком чинного законодавства є те, що не визначено, які категорії працівників не можуть працювати дистанційно за характером виконуваних обов'язків, що слід вважати небезпечними та шкідливими виробничими (технологічними) факторами при наявності яких заборонено застосовувати дистанційний режим роботи.

Ключові слова: режим робочого часу, неповний робочий день, робота змінами, гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, надомна робота, робота за викликом.

The pandemic and the imposition of martial law on the territory of Ukraine present new challenges to employers and employees. The traditional model of an 8-hour working day with a fixed schedule does not always meet the needs of today, which leads to the search for alternative forms of work organization. One of these challenges is finding a balance between personal life and work, as well as increasing work productivity. In this context, non-standard working hours regimes are gaining more and more popularity, which give employees the opportunity to more flexibly organize their day and better combine different aspects of life. Flexible forms of employment and working hours also help to solve the employment problems of different population groups, such as women, young people, people of pre-retirement and retirement age. This scientific article analyzes various types of working hours, in particular, part-time work, shift work, flexible

working hours, remote work, home work, and on-call work. The author notes the advantages and disadvantages of each of the provided types, offers provisions for improving the current legislation in the context of the application of the characterized working time regimes. In particular, attention is drawn to the need in the current Labor Code of Ukraine to also provide for the priority right to establish flexible working hours for certain categories of employees, such as pregnant women, employees who are raising a child under three years of age or a disabled child, who have to care for parents or other members families with disabilities (by analogy with the norms that establish such a priority right for employees who work remotely or at home). Also, a shortcoming of the current legislation is that it is not defined which categories of employees cannot work remotely based on the nature of their duties, which should be considered dangerous and harmful production (technological) factors in the presence of which it is prohibited to use the remote work mode.

Keywords: *working hours, part-time work, shift work, flexible working hours, remote work, home work, on-call work.*

Вступ. Сучасний світ динамічно розвивається, ставлячи перед роботодавцями та працівниками нові виклики та можливості. Традиційна модель 8-годинного робочого дня з фіксованим графіком не завжди відповідає потребам сьогодення, що веде до пошуку альтернативних форм організації праці. Одним із таких викликів є пошук балансу між особистим життям та роботою, а також підвищення продуктивності праці. У цьому контексті все більшої популярності набувають нестандартні режими робочого часу, які дають можливість працівникам гнучкіше організувати свій день і краще поєднувати різні аспекти життя, пристосувати графік роботи до специфіки виробничого процесу, а також індивідуальних потреб та вподобань працівників.

Застосування гнучких форм працевлаштування дає можливість активному населенню більш вільно розпоряджатися своїм часом між роботою і відпочинком. Це також допомагає підприємствам керувати чисельністю та якістю робочої сили, враховувати потреби виробництва та економічну кон'юнктуру. Гнучка зайнятість стимулює працівників до постійного самовдосконалення та підвищення кваліфікації, а також допомагає регулювати робочий час працівників різного віку. При цьому, процедура застосування гнучких форм зайнятості вимагає глибокого теоретичного та практичного дослідження особливостей та порядку застосування таких нестандартних режимів робочого часу, особливо в умовах швидких технологічних змін і ринкової трансформації.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи види нестандартних режимів робочого часу, можна констатувати, що існує велика їх кількість. Зокрема у даній статті пропонуємо більш детально проаналізувати неповний робочий день, роботу змінами, гнучкий режим робочого часу, дистанційну роботу, надомну роботу, а також роботу за викликом.

Неповний робочий день. Неповний робочий день може бути встановлено угодою роботодавця і працівника на певний строк і без зазначення строку. В обов'язковому порядку на прохання працівника неповний робочий день встановлюється для вагітних жінок, жінок, що мають дітей віком до 14 років, дитину-інваліда, для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Гарантією трудових прав робітників з неповним робочим часом є норма ч. 3 ст. 56 КЗпП України, відповідно до якої робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Особи, які працюють неповний робочий час, користуються тими самими правами, що і працюючі на умовах нормального робочого часу. Їм надається відпустка тієї

самої тривалості, надаються вихідні і святкові дні, час роботи зараховується у трудовий стаж [1]. У сучасних умовах, встановлення неповного робочого часу можливе не тільки з ініціативи працівника, а й власника підприємства, установи, організації. Але в такій ситуації перехід на неповний робочий час може здійснюватися роботодавцем при дотриманні правил ст. 32 КЗпП України. Встановлення неповного робочого часу в цьому випадку є для працівників зміною істотних умов праці, оскільки, як правило, знижується розмір оплати праці. Тому про встановлення неповного робочого часу роботодавець має попередити працівників не пізніше ніж за два місяці. Протягом цих двох місяців зберігаються попередні умови праці. Якщо працівник не згоден працювати в режимі неповного робочого часу, трудовий договір з ним припиняється за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

Робота змінами. У деяких країнах спостерігається тенденція зростання застосування багатозмінних робіт. Найбільш поширена робота у дві зміни, хоча застосовується навіть 5-змінна робота. Багатозмінна робота забезпечує велику ефективність і рентабельність виробництва, але часто викликає опір та невдоволення з боку працівників. Тому передбачається значне стимулювання багатозмінного режиму. Перш за все, це підвищена оплата у вигляді надбавки в 10-30% (залежно від виду зміни), встановлюється додаткова відпустка за роботу у вечірню чи нічну зміну, скорочена тривалість нічної зміни, забороняється залучення до таких робіт дітей та осіб похилого віку. Попри гнучкість, зменшення робочого часу, додаткові гарантії у вигляді надбавок до заробітної плати та додаткового часу відпочинку, працівник на позмінній формі зайнятості може стикнутися з такими проблемами, як порушення ритму сну та недосипання, хронічна втома, складність у плануванні особистого життя, зниження мотивації, підвищений ризик нещасних випадків тощо.

Українське чинне трудове законодавство також передбачає такий вид робочого часу як робота змінами. Зокрема, ст. 58-59 КЗпП України передбачає, що при змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід). Робота протягом двох змін підряд забороняється.

Гнучкий режим робочого часу. Гнучкий режим робочого часу також відомий чинному трудовому законодавству нашої країни і набув особливої популярності з поширенням пандемії коронавірусної інфекції. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, гнучкий режим робочого часу – це така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їх структурних підрозділів, встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня [2]. Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися на визначений строк або безстроково, одразу при прийнятті на роботу або ж вже коли між працівником та роботодавцем існують відповідні трудові відносини. Зазначений режим може встановлюватися як за заявою працівника, так і з ініціативи роботодавця у разі виробничої необхідності. При цьому необхідно не пізніше ніж за два місяці обов'язково повідомити працівника про зміну режиму роботи.

Гнучкий режим робочого часу складається з таких елементів як: 1) фіксованого часу (час, коли працівник зобов'язаний бути на робочому місці і виконувати свої трудові функції); 2) змінний час (час, коли працівник на власний розсуд визначає періоди роботи);

3) час перерви (час, який надається працівнику для відпочинку). Гнучкий режим робочого часу також має свої переваги і недоліки. Для працівника явною перевагою є можливість краще поєднувати, наприклад, роботу з навчанням чи виконанням сімейних обов'язків. При цьому непоодинокими є випадки перепрацювання і відповідно погіршення стану здоров'я таких працівників. Для роботодавця перевагою є можливість залучати до роботи кваліфікованих працівників, зменшити витрати на утримання відповідного підприємства. При цьому недоліком знову ж таки є проблеми з обліком та контролем за робочим часом працівників. Власне цей недолік часто і є причиною того, що роботодавці неохоче йдуть на встановлення такого виду нестандартного режиму робочого часу. Зазначимо, що вважаємо недоліком чинного законодавства те, що в КЗпП України відсутні норми, які б передбачали пріоритетне право на встановлення гнучкого режиму робочого часу деяким категоріям працівників, як-от, наприклад, вагітним жінкам, працівникам, які виховують дитину до трьох років або дитину інваліда, мають доглядати батьків або інших членів сім'ї з інвалідністю.

Дистанційна робота. Аналізуючи даний вид робочого часу, то слід зазначити, що відповідно до статті 60-2 КЗпП України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1]. Відповідно до чинного законодавства, за такого режиму робочого часу працівник розподіляє свій робочий час на власний розсуд, за загальним правилом на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Також працівник має змогу самостійно обирати та визначати собі робоче місце. За погодженням з роботодавцем працівник може виконувати частину роботи у приміщенні або на території роботодавця. Також слід зазначити, що обов'язок забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці також покладається саме на працівника. Дистанційна робота передбачає й особливий порядок забезпечення працівника обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами. За загальним правилом умови щодо такого забезпечення мають бути прописані у трудовому договорі про дистанційну роботу. Однак, якщо в трудовому договорі такі положення відсутні, то законодавством обов'язок забезпечення покладається саме на роботодавця. Працівнику, який виконує дистанційну роботу також гарантується право на відпочинок. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) під час якого працівник може не виконувати свою трудову функцію і це не вважатиметься порушенням умов трудової дисципліни визначається також у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Варто зазначити, що дистанційна робота має свої переваги і недоліки. Так, до переваг з точки зору працівника можна віднести гнучкість у формуванні робочого графіку, можливість працювати у зручному для нього місці, зокрема, наприклад, з дому, що скорочує час і витрати на дорогу на роботу та з роботи. При цьому недоліком можна вважати, наприклад, те, що обов'язок забезпечення необхідними засобами (наприклад, комп'ютером, інтернетом) зазвичай покладається на працівника і відповідальність за справність техніки і відповідно своєчасне виконання завдань також покладається на працівника. Також, саме працівник має забезпечити собі безпечні та нешкідливі умови праці. Що ж стосується роботодавця, то для нього зазначений режим робочого часу також має свої плюси та мінуси. Безумовно, перевагою є те, що роботодавець не повинен забезпечувати належне робоче місце і засоби праці, що тим самим скорочує відповідно

витрати на оренду приміщення, комунальні послуги, закупівлю оргтехніки і тд. Але при цьому, можемо констатувати, що роботодавці не дуже охоче застосовують щодо працівників такий вид робочого часу, оскільки це значно ускладнює процес обліку та контролю за роботою працівників. Вважаємо позитивним положення чинного законодавства, відповідно до якого передбачено категорії працівників, які мають переважне право виконувати роботу дистанційно: вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Звісно, що такі категорії працівників можуть бути переведені на дистанційну роботу лише за умови, що їхня робота може виконуватися дистанційно і роботодавець має для цього відповідні ресурси і засоби.

Необхідно зазначити також, що потребує розгляду питання зміни нормування та оплати праці при дистанційній формі організації праці. Відповідно до ч. 6 ст. 60-1 КЗпП виконання надомної роботи, наприклад, не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. У той же час стосовно дистанційної роботи такого припису немає. Це дозволяє зробити висновок, що виконання дистанційної роботи може тягнути за собою ці зміни, що дає можливість зменшувати розмір заробітної плати. Якщо дистанційна робота передбачає зміни умов нормування, оплати праці тощо, то має бути відповідна норма, яка визначає правила, порядок та межі цих змін, інакше виникає прогалина в трудовому законодавстві стосовно даного питання [3].

Надомна праця. До гнучких форм зайнятості на роботах з нестандартними режимами та організацією праці також належать надомна робота. Зазначений режим робочого часу так само як і дистанційна робота знайшли своє нормативне регулювання в чинному законодавстві починаючи з 27.02.2021. Якщо раніше до сфери надомної праці залучали переважно працівників з невисокою кваліфікацією, то останнім часом такий режим робочого часу починає застосовуватися і до кваліфікованої робочої сили – інженерно-технічних працівників, дослідників, ІТ-спеціалістів тощо. Цьому сприяв розвиток інформаційних технологій, персональних комп'ютерів, електронна пошта, телезв'язок. Телекомунікації дають змогу деяким категоріям працівників працювати самостійно над виконанням доручених завдань, перебуваючи на відстані від підприємства, через комп'ютерні системи. Це дозволяє географічно віддалити місцезнаходження роботи від місця проживання. Законодавче регулювання надомної праці передбачається ст. 60-1 КЗпП України. Так, відповідно до чинного законодавства надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця [1]. Конвенція МОП про надомну працю № 177 також передбачає визначення зазначеного терміну. Так, під терміном «надомна робота» розуміється робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, за винагороду, з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця незалежно від того, хто

надає обладнання, матеріали та інші ресурси, що використовуються [4]. Відмінністю надомної роботи від дистанційної зокрема є те, що робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено працівником без погодження з роботодавцем. Дистанційні працівники виконують свою трудову функцію у будь-якому місці за власним вибором, але при цьому мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Надомні працівники виконують роботу за місцем свого проживання або в іншому чітко визначеному договором місці, але поза приміщеннями роботодавця. Для такої роботи характерна закріплена робоча зона та технічні засоби. Якщо ж надомний працівник не має змоги виконувати роботу на своєму фіксованому робочому місці з причин, що від нього не залежать, то він повинен про це повідомити роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, що передбачений трудовим договором. Відмінністю надомної роботи від роботи за гнучким графіком є те, що на працівника поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації. Тобто, фактично працівник працює в такому ж режимі як і працівники безпосередньо на підприємстві, лише за тим виключенням, що він знаходиться в іншому конкретному місці. Наприклад, у себе вдома. Цікавим є те, що так само як і при встановленні дистанційного режиму робочого часу є певні категорії працівників, які мають фактично першочергове право на надомну роботу (вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років, дитину з інвалідністю і тд). Ми вже звертали увагу на потребу удосконалення чинного законодавства і встановлення для зазначених категорій працівників також переважне право на встановлення гнучкого режиму робочого часу.

Робота за викликом. Ще одним видом нестандартного режиму робочого часу є робота за викликом. Слід зазначити, що чинний КЗпП України не містить законодавчого регламентування такого виду режиму робочого часу, але зазначений режим широко поширений у законодавстві зарубіжних країн. Узагальнюючи законодавство та практику укладання трудових договорів про роботу за викликом у західних країнах, О. Прилипко визначає роботу за викликом як працю особи за попередньо обумовленою трудовою функцією, що виконується нею періодично – за викликом роботодавця в разі виникнення в нього необхідності такого виклику [5]. Виконання роботи працівниками в цілому залежить від ступеня завантаженості роботодавця, його потреби в додатковій робочій силі, передбачити яку заздалегідь буває неможливо. Договори про роботу за викликом поділяються на два види. Перший отримав назву «договір нуль годин» (zero-hours contracts), сутність якого полягає в тому, що за його умовами роботодавець не зобов'язаний надати працівникові роботу та не несе відповідальності (наприклад, у вигляді виплати визначеної компенсації) за її ненадання. При цьому ні мінімальна тривалість робочого часу, ні режим роботи сторонами не узгоджуються. Можливо, робота не буде надана зовсім, що позбавляє працівника гарантій зайнятості та отримання заробітної плати. Другим видом є так звані «договори мінімум-максимум» (min-max contracts). У такому договорі встановлюється нижча межа робочого часу, відпрацювання якої повинен забезпечити роботодавець, а також верхня межа робочих годин, яку зобов'язаний відпрацювати працівник за наявності виклику. У разі, якщо роботодавець притягує працівника до роботи, яка є меншою, ніж мінімальна межа, працівникові повинна бути виплачена така винагорода, яка була б виплачена, якщо працівник відпрацював би встановлений мінімум часу.

Слід зазначити, що дослідники проблем нетипової зайнятості по-різному ставляться до такого «своєрідного» режиму робочого часу. Дослідниця О. Прилипко вважає, що при

такій роботі працівник не забезпечується зайнятістю щоденно, а лише тоді, коли його викликає для виконання роботи роботодавець [5]. Звісно, за таких умов доволі складно говорити про гарантії захисту прав працівників. При цьому, справедливо буде зазначити, що на сьогодні економічні реалії та ринок праці суттєво змінилися. Відповідних змін зазнали і умови зайнятості працівників. Так, наприклад, чинним КЗпП України вже передбачається, що передумовою запровадження нестандартних режимів робочого часу загроза поширення епідемії, пандемії, необхідність самоізоляції працівника, загроза збройної агресії, надзвичайна ситуація техногенного, природного чи іншого характеру. Тож, ті виклики, які постають перед нашим суспільством вимагають й змін в чинному законодавстві, зокрема, в контексті запровадження різних режимів робочого часу, які дозволять пристосуватися працівникам виконувати свою трудову функцію за нинішніх умов.

Висновки. Таким чином, можемо зазначити, що використання гнучких форм зайнятості сприяє реалізації основного принципу ринкової економіки щодо права громадян на самостійне розпорядження своїм часом і заборони примусової праці. Такі форми дозволяють працівникам обирати між робочим часом і відпочинком, дотримуючись встановленого роботодавцем графіку. У періоди економічних криз, коли спостерігається скорочення загального попиту, нестандартні форми зайнятості допомагають підприємствам маневрувати з робочою силою відповідно до економічних умов, не спричиняючи соціальних напружень при звільненні працівників. Крім того, вони дозволяють підтримувати або збільшувати чисельність працюючих під час зменшення обсягів виробництва, не збільшуючи при цьому кількість робочих місць. Гнучкі форми зайнятості й робочого часу також допомагають вирішувати проблеми зайнятості різних груп населення, таких як жінки, молодь, люди передпенсійного та пенсійного віку. Зокрема, для жінок, які мають дітей, можливість працевлаштування за нестандартним режимом робочого часу дозволяє залишатися економічно активними. При цьому, такі форми зайнятості також дозволяють вирішувати структурні проблеми безробіття, дозволяючи працівникам періодично оновлювати свої навички та підвищувати кваліфікацію. Однак, разом із позитивними аспектами, важливо враховувати й негативні аспекти використання гнучких форм зайнятості. Серед них можна відзначити ускладнення організації роботи при складанні графіків змін, меншу адаптованість працівників, які працюють неповний робочий час, у виробничому колективі, підвищення ризику втомлюваності через стислі графіки роботи та необхідність використання додаткових систем обліку робочого часу на підприємствах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 зі змінами та доповненнями в останній редакції від 24.12.2023 року на підставі 3494-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06#Text>
3. Довгань Б.В., Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної роботи за трудовим

законодавством. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2021. <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/9968/9895>

4. Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю № 177 від 4 червня 1996 р. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

5. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2014. 215 с.

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-02-15

Пивоваров О. В.

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СИСТЕМІ ТРУДО-ПРАВОВИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Автор статті зазначає, що сучасний стан правового регулювання інституту заохочення державних службовців має ряд нормативних прогалин та правових неточностей, що негативно впливають на загальну мотивацію праці державних службовців та потребують удосконалення у короткостроковій перспективі. Так в даній статті пропонуються врегулювання таких проблем застосування матеріальних та моральних стимулів до державних службовців як: оціночність підстав надання стимулювання на рівні «ефективності та бездоганності державної служби», відсутність нормативно-врегульованого заохочувального провадження, тобто чіткої визначеної процедури надання державному службовцю матеріальних та моральних стимулів, а також вкрай вузька система заходів заохочення, що визначена на рівні ст. 53 Закону України «Про державну службу», що не сприяє об'єктивному відзначенню рівня вкладу окремих державних службовців у реалізацію своїх трудових функцій та посадових обов'язків.

Ключові слова: *заохочення, державний службовець, трудо-правові методи забезпечення службової дисципліни, вдосконалення правового регулювання.*

The author of the article notes that the current state of legal regulation of the Institute of Incentives for Civil Servants has a number of regulatory gaps and legal inaccuracies that negatively affect the general work motivation of civil servants and require improvement in the short term. Thus, this article offers solutions to such problems of applying material and moral incentives to civil servants as: evaluation of the reasons for providing incentives at the level of "efficiency and perfection of the civil service", the absence of a regulatory and regulated incentive procedure, i.e. a clearly defined procedure for providing material and moral incentives to a civil servant, as well as an extremely narrow system of incentive measures defined at the level of Art.