

3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.

4. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. Включено до порядку денного: 3562-IX від 06.02.2024. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

5. Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і ради від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_778505.pdf

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-18

Пивоваров О. В.

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

ВИДИ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СИСТЕМІ ТРУДОВОПРАВОВИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Автором статті наголошується на тому, що на державних службовців покладається особливий спектр повноважень, що обумовлюється репрезентацією ними інтересів держави та всього суспільства. Відтак, заохочення останніх до ефективного та результативного виконання покладених на них трудових обов'язків видається важливим у контексті всього механізму державної служби. З огляду на це національним законодавцем передбачається особлива система заохочень, що підлягають застосуванню виключно до державних службовців. Зокрема, в даній статті аналізуються такі: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами.

Ключові слова: державні службовці, заохочення, трудова дисципліна, службова дисципліна, види заохочень.

The author of the article emphasizes that civil servants are entrusted with a special range of powers, which is determined by their representation of the interests of the state and the entire society. Therefore, encouraging the latter to effectively and efficiently perform the labor duties assigned to them seems important in the context of the entire civil service mechanism. In view of this, the national legislator provides for a special system of incentives, which must be applied exclusively to civil servants. In particular, this article analyzes the following: announcement of thanks; awarding a certificate, certificate of honor, other departmental awards of the state body; early assignment of rank in the manner specified by this Law; presentation for awarding with government awards and recognition with a government award (greeting letter, thank you, certificate of honor); submission to state awards.

Key words: civil servants, incentives, labor discipline, official discipline, types of incentives.

Вступ. Заохочення як метод забезпечення трудової дисципліни займає вагоме місце в системі організації публічної служби, яка функціонує в інтересах держави і всього суспільства. Ефективна реалізація державними службовцями своїх повноважень видається неможливою без дієвої системи їх стимулювання та заохочення. З урахуванням особливостей повноважень, що покладаються на державних службовців, національним законодавцем встановлюється особлива система заохочень, що підлягають застосуванню виключно до державних службовців. З огляду на те, що останні обмежено досліджені в національній правовій доктрині, вважаємо за доцільне нижче сконцентрувати увагу на вивченні видів заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 53 Закону України «Про державну службу» встановлюється, що до державних службовців за бездоганну та ефективну державну службу та за особливі заслуги можуть бути застосовані такі види заохочень як: оголошення подяки; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному цим Законом; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); представлення до відзначення державними нагородами.

У продовження дослідження видів заохочень, що підлягають застосуванню до державних службовців вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на предметному вивченні кожного заохочення окремо. Складність такого предметного дослідження полягає у тому, що, на жаль, у національній правовій доктрині залишаються недослідженими окремі різновиди заохочення, що можуть застосовуватися до державних службовців. Більше того, останні не піддаються нормативному тлумаченню. Вказане, безумовно не сприяє реалізації принципу правової визначеності, а також об'єктивному, результативному та ефективному застосуванню заохочень до державних службовців. Разом із тим, доктринальні пошуки у вказаному контексті є надзвичайно важливими з огляду на необхідність заповнення вказаної наукової прогалини.

Відтак, відповідно до ст. 53 Закону України «Про державну службу» встановлюється, що до державних службовців першопочатково може застосовуватися такий різновид заохочень як оголошення подяки. Подяка державному службовцю оголошується у тому випадку, якщо роботодавцем здійснюється позитивна оцінка його праці та визначається вагомий вклад останнього у досягнення показників ефективності.

У зв'язку із тим, що Законом України «Про державну службу» не встановлюється порядку оголошення подяки державним службовцям, у кожному органі державної влади розробляються та затверджуються свої внутрішні порядки застосування заохочень, у тому числі й оголошення подяк. Як правило, ці порядки є типовими, відтак, констатуємо, що оголошення подяки у загальному розумінні відбувається наступним чином. Керівниками самостійних структурних підрозділів визначаються державні службовці, які висуваються перед головою чи керівником відповідного державного органу на оголошення подяки. При цьому, саме керівник самостійного структурного підрозділу має деталізовано описати вклад конкретного державного службовця у досягнення показників ефективності конкретного

державного органу, а також на реалізацію його повноважень. Відзначимо, що керівник державного органу має повноваження і самостійно визначати державних службовців, яким буде оголошуватися подяка залежно від їх трудового вкладу. Рішення про оголошення подяки державному службовцю приймається керівником органу державної влади та оформлюється розпорядженням. Безпосередньо оголошення подяки відбувається в урочистій обстановці, а відомості про це заносяться до трудової книжки. З огляду на правовий характер оголошення подяки, можемо констатувати, що вказаний різновид заохочення відноситься до моральних заохочень, адже за своєю суттю він не передбачає надання жодних матеріальних стимулів.

У свою чергу, непоодинокими є випадки, коли окрім оголошення подяки державним службовцям надається преміювання, вже як матеріальна винагорода за ефективність виконання покладених на нього трудових функцій. У даному контексті важливим видається проводити розмежування між заохоченням, як таким, та преміюванням як матеріальним стимулюванням державних службовців за ефективно виконання покладених на них завдань. Преміювання – це винагорода за працю, що стосується додаткового стимулювання праці. Преміювання входить у систему додаткового стимулювання персоналу і виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці. Тому система додаткового стимулювання має перспективний мотивуючий вплив на працівника. Премії, які виплачуються, входять до складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат [1]. Таким чином, у випадку оголошення подяки державному службовцю, останню варто розглядати як моральне заохочення, у свою чергу паралельне надання державному службовцю премії варто трактувати як заохочувальну матеріальну виплату, що не входячи до загальної системи заохочень, виконує стимулюючу функцію в контексті ефективного та результативного виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків.

Наступним різновидом заохочення, що підлягає застосуванню до державних службовців є нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу. Незважаючи на те, що у Законі України «Про державну службу» нормативно не встановлюється порядок застосування вказаного різновиду заохочення до державних службовців нормативний порядок їх застосування визначається підзаконними нормативно-правовими актами, що закріплюють особливості застосування заохочень до державних службовців різних державних органів.

У продовження дослідження заохочень державних службовців вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на такому різновиді як дострокове присвоєння рангу. Аналіз наукової літератури дає змогу прийти до висновку, що одним з основних складових елементів державної служби є процес проходження служби. Саме в період проходження державної служби відбувається взаємозв'язок між: державним службовцем і державою; державою (в особі державного службовця) і громадянами; державними службовцями, які працюють у державних органах різних рівнів і гілок влади; державними службовцями (державними органами) та структурами самоорганізації громадянського суспільства [2, с. 3]. Проходження державної служби невід'ємно пов'язане із присвоєнням рангів державних службовців, які впливають на задоволення, як матеріальних так і моральних інтересів державних службовців.

І саме ранги державної служби так чи інакше впливають на отримання державними службовцями більшого розміру матеріальних виплат, а також отримання додаткових соціальних гарантій, до прикладу, додаткових днів основної щорічної відпустки за стаж

державної служби.

Можливість присвоєння чергового ранку державному службовцю прямо взаємопов'язана із результатами оцінювання його службової діяльності. Національний законодавець також встановлює заборону щодо присвоєння чергового рангу державному службовцю протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення та протягом шести місяців від дня отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності. Такі періоди не зараховуються до трирічного строку, передбаченого для присвоєння чергового рангу.

Разом із тим, у Законі України «Про державну службу» передбачається можливість присвоєння достроково рангу державному службовцю, у якості заохочення за ефективну та бездоганну державну службу. Дострокове присвоєння рангу державному службовцю здійснюється за умови, що державним службовцем покладені на нього трудові функції виконуються ефективно та результативно, однак до досягнення чергового рангу державної служби ще не настав час.

У продовження дослідження різновидів заохочень, що можуть застосовуватися до державних службовців вважаємо за доцільне сконцентрувати увагу на представленні до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовими нагородами (вітальними ластами, подяками, почесними грамотами, тощо). Особливість даних різновидів заохочень полягає у тому, що останні застосовуються до державних службовців від імені уряду України, зокрема Кабінету Міністрів України. Разом із тим, складність системного дослідження даного різновиду заохочень полягає у тому, що до сьогодні у законодавстві України відсутній єдиний правовий акт, який би визначав різновиди урядових відзнак та урядових нагород, а також встановлював правила їх застосування.

У Науково-практичному коментарі до Закону України «Про державну службу» встановлюється, що термін «урядові відзнаки», означає заохочувальні вітальний лист та подяку Прем'єр-міністра, які запроваджуються для привітання, а також для оголошення подяки працівникам і трудовим колективам за значні досягнення у відповідній галузі чи сфері діяльності, зразкове виконання службових обов'язків, пов'язаних з реалізацією державної політики [3, с. 398]. Своєю чергою урядова нагорода – це почесна грамота Кабінету Міністрів України, якою нагороджуються громадяни України, іноземці, особи без громадянства, трудові колективи підприємств, установ, організацій, об'єднання громадян з нагоди державних, професійних свят, пам'ятних і ювілейних дат за сприяння у реалізації державної політики в економічній, науковій, соціально-культурній, військовій, державній, громадській та інших сферах. Відтак, почесною грамотою Кабінету Міністрів України нагороджуються державні службовці за вагомий особистий внесок у забезпечення реалізації державної політики у професійній діяльності, високі досягнення, сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків [4].

Особливість досліджуваного різновиду заохочень державних службовців полягає у тому, що останнє застосовується до державного службовця рішенням не суб'єкта призначення, тобто керівника відповідного органу державної влади, а Кабінетом Міністрів України за поданням відповідного органу державної влади.

У продовження дослідження різновидів заохочень, що можуть застосовуватися до державних службовців вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу на такому різновиді як представлення до відзначення державними нагородами. Нормативно-правове регулювання нагородження державними нагородами здійснюється відповідно до указу Президента

України «Про порядок представлення до нагородження та вручення держаних нагород України» від 19 лютого 2003 року № 138/2003 [5]. Відповідно до вказаного порядку встановлюється, що висунення кандидатур до відзначення державними нагородами здійснюється гласно за місцем роботи осіб, яких представляють до нагородження, у трудових колективах підприємств, установ, організацій незалежно від типу та форми власності. Особу, яку відзначено державною нагородою, може бути представлено до наступного нагородження не раніше ніж через три роки після попереднього нагородження, за винятком представлення до нагородження за виявлену особисту мужність і героїзм. Відзначимо, що відповідно до ст. 3 Закону України «Про державні нагороди України» встановлюється, що державними нагородами є звання Герой України; орден; медаль; відзнака «Іменна вогнепальна зброя»; почесне звання України; Державна премія України; президентська відзнака. Державний службовець, що нагороджений державною нагородою зобов'язаний дбайливо ставитися до її схоронення. Окрім того, аналогічно до урядових відзнак, державні службовці можуть позбавлятися державних нагород, зокрема у випадку засудження нагородженого за тяжкий злочин за поданням суду у випадках, передбачених законом.

Констатуємо, що державні нагороди є найвищим різновидом нагород, що підлягає застосуванню до державних службовців, які характеризуються особливим порядком їх надання, особливими різновидами, та особливим правовим режимом.

Таким чином, відповідно до національного законодавства про державну службу передбачається цілісна система заохочень, що підлягають застосуванню до вказаного різновиду працівників.

Відзначимо, що заохочення, що можуть бути застосовані до державних службовців, носять змішаний за своєю природою характер. Відтак, погоджуємось із думкою С.В. Венедіктова, який зазначає, що матеріальні і моральні стимули діють у нерозривній єдності, а однобічний розвиток будь-якої однієї групи стимулів – матеріальних чи моральних є невігідними для суспільства [6, с. 49-50]. Відтак, незважаючи на те, що переважна більшість заохочень, що підлягають застосуванню до державних службовців носить моральний, на перший погляд, характер, вони не позбавлені матеріального елемента, що опосередковано наданням грошових коштів разом із нагородженням грамотами, подяками, відзначенням урядовими відзнаками, тощо. Принагідно відзначимо, що виключним видом заохочення, що підлягає застосуванню до державного службовця і, який носить змішаний характер, є дострокове присвоєння рангу державного службовця, адже будучи моральним за своєю суттю, вказане заохочення прямо впливає на матеріальне забезпечення працівника, адже чим вищий ранг державного службовця, тим вищим є його посадовий оклад.

Таким чином, можемо констатувати, що відповідно до національного службового законодавства встановлюється вичерпна система заохочень, що підлягають застосуванню до державного службовця. Разом із тим, відповідно до доктринальних підходів пропонуються й інші різновиди заохочень, що не відносяться до загальної системи, визначеної законодавством, що у свою чергу посилює актуальність подальших наукових розвідок у контексті розширення системи заохочень, що можуть застосовуватися до особливої категорії працівників – державних службовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ведерніков М. Аналітична оцінка сучасних форм організації і оплати праці робітників. Торгівля і ринок України; темат. зб. наук. праць, вип. 9, т. 1. Донецьк: ДонДУЕТ, 2008. 290 с.
2. Павленчик П.Т. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правові засади: автореф. дис. канд. наук з держ. управл.: спец. 25.00.03 «Державна служба». К., 2001. 17 с.
3. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.
4. Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2008 року № 728. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2008-%D0%BF#Text>
5. Про порядок представлення до нагородження та вручення держаних нагород України: Указ Президента України від 19 лютого 2003 року № 138/2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/138/2003#Text>
6. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект. Національний університет внутрішніх справ. Харків. 2004. 187 с.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-19

Пискун Л. В.

*аспірантка кафедри правознавства юридичного
факультету Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

ДО ПИТАННЯ ТРУДО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ КЕРІВНИКА ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

В даній науковій статті проаналізовано питання правового статусу, в тому числі трудо-правового, керівника юридичної особи. Зокрема, зазначається, що правовий статус загалом доцільно визначати як систему взаємопов'язаних прав, свобод та обов'язків, які закріплені в законодавстві і визначають правове положення особи в суспільстві. Трудо-правовий статус визначає зокрема права і обов'язки, а також праве становище суб'єктів саме трудових відносин. Особливість трудо-правового статусу керівника юридичної особи полягає в тому, що ним поєднуються функції органу управління юридичної особи і функції найманого працівника. Це породжує подвійну галузеву приналежність і відповідно нормативно-правове регулювання прав та обов'язків керівника юридичної особи. Так, повноваження і функції керівника як органу управління регламентуються нормами цивільного та господарського законодавства, а функції найманого працівника нормами трудового права.

Спеціальний правовий статус керівника підприємства чи організації визначається також наділенням його повноваженнями з організації виробничого процесу та