

УДК: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-243-250>

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПІВ ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В СИСТЕМІ ТРУДО-ПРАВОВИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Пивоваров О. В.

GENERAL CHARACTERISTICS OF THE PRINCIPLES OF ENCOURAGEMENT OF CIVIL SERVANTS IN THE SYSTEM OF LABOR-LEGAL METHODS OF ENSURING SERVICE DISCIPLINE

Pivovarov O. V.

У цій статті проаналізовано поняття трудової дисципліни, що є основним елементом трудового права та визначає взаємовідносини між працівниками та роботодавцями. Підкреслюється, що це поняття має важливе значення для правильного функціонування організацій та підприємств, оскільки воно визначає порядок і дисципліну в робочому середовищі. Особлива увага приділяється відмінностям між трудовою та службовою дисципліною, а також їхньому застосуванню в контексті державної служби. Зазначається, що в сфері державної служби вимоги до дисципліни можуть бути більш жорсткими через особливості функціонування та вимог до діяльності державних установ.

Далі стаття аналізує принципи застосування заохочень до державних службовців, розглядаючи такі аспекти, як законність, обґрунтованість, соціальна справедливість, добровільність, індивідуалізація, відкритість, багатоманітність та шанс. Кожен з цих принципів важливий для забезпечення справедливого та ефективного використання заохочень в системі державної служби. Зазначається, що врахування цих принципів дозволяє уникнути помилок у розподілі заохочень та стимулює державних службовців до більшого професійного зростання та результативної діяльності.

Автор підкреслює важливість дотримання цих принципів для підвищення ефективності та справедливості у сфері державної служби. Він приходить до висновку, що правильне застосування цих принципів дозволить уникнути недоліків у системі заохочень та забезпечить адекватне визнання та винагородження державних службовців за їхню працю. Такий аналітичний підхід допомагає краще зрозуміти значення правової регуляції у сфері державної служби та її вплив на ефективність та справедливість у цій сфері. Така комплексна аналітика може стати основою для подальшого вдосконалення системи державної служби та підвищення її ефективності.

Ключові слова: державні службовці, заохочення, трудова дисципліна, службова дисципліна, принципи.

Вступ. Виконання працівниками своїх трудових функцій повинно відбуватися із неухильним додержанням вимог національного трудового законодавства та

спрямовуватися на виконання своїх трудових функцій не лише номінально, перебуваючи на своєму робочому місці, а саме ефективно, що спрямовано на досягнення основних

стратегічних результатів та високих показників. Особливо нагальним видається питання дотримання ефективності реалізації трудових функцій державними службовцями як особами, що виконують функції держави, відтак репрезентують її інтереси, що в умовах воєнного стану мають займати первинну ланку у цілісній системі державної взаємодії. Таким чином, вважаємо, що особливо актуальним видається дослідження проблематики принципів заохочення державних службовців в системі трудо-правових методів забезпечення службової дисципліни.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до дослідження обраної проблематики по суті, вважаємо за доцільне перш за все сконцентрувати увагу на аналізі поняття службова дисципліна. Беззаперечно погоджуємось із позицією вченого П.Д. Пилипенка, який зазначає, що успішна організація трудового процесу, досягнення високого рівня продуктивності праці незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин неможливі без дотримання учасниками трудового процесу певного розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі [1, с. 349]. Проблематика дотримання трудової, у тому числі й службової дисципліни, на сьогодні регулюється положеннями КЗпП України та Закону України «Про державну службу». Разом із тим, до сьогодні у національній правовій доктрині немає єдиного підходу щодо розуміння того, що є трудовою, а що є службовою дисципліною, та як ці поняття співвідносяться між собою. Складність у формуванні консолідованої позиції обумовлюється зокрема і тим, що національний законодавець не надає легального визначення вказаних понять, відтак визначення того, що є трудовою та

службовою дисципліною віднесено до відання правової доктрини.

Вважаємо, що трудова дисципліна – це самостійний інститут трудового права, що репрезентується сукупністю правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки працівника та роботодавців, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за невиконання трудових обов'язків.

У продовження дослідження окресленої проблематики, встановимо, що трудова дисципліна є загальною категорією по відношенню до категорії «службова дисципліна». Відзначимо, що вчений В.І. Щербина зазначає, що доречно виділяти дві науково-правові категорії — «трудова дисципліна» та «службова дисципліна». На його думку, службова дисципліна є різновидом дисципліни праці й складається в особливій сфері службово-трудоких відносин, суб'єктами яких є державні службовці. Науковець вказує, що диференціація названих видів дисципліни пов'язується, перш за все, з роботою цієї категорії працівників в органах держави на посадах, пов'язаних з виконанням організаційно-розпорядчих або консультативно-дорадчих функцій [2, с. 45]. Підтримуючи дану позицію вважаємо, що службова дисципліна – це різновид трудової дисципліни, суть котрої полягає у тому, що останньою регулюються внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки, зокрема державних службовців, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за невиконання трудових обов'язків. Таким чином, складовою частиною службової дисципліни є заходи заохочення за ефективність виконання трудових обов'язків, а також досягнення очікуваних стратегічних результатів, які були встановлені на конкретний суб'єкт

публічного адміністрування, а також на конкретного державного службовця.

Відзначимо, що заохочення сприяє підвищенню ефективності реалізації працівником своїх трудових функцій, а також бажанню використовувати свій робочий час за безпосереднім призначенням. Не останню роль заохочення виконують і у підвищенні ефективності та результативності виконання своїх трудових обов'язків державними службовцями.

З аналізу доктринальних позицій до тлумачення категорії «заохочення» у трудовому праві, можемо констатувати, що, на наше переконання, заохочення державних службовців – це позитивний інструмент службової дисципліни, що застосовується роботодавцем за бездоганне виконання трудових функцій та особливі заслуги і полягає у наданні працівнику засобів матеріального та морального стимулювання. При цьому матеріальне стимулювання зводиться до надання працівнику додаткових матеріальних благ, окрім виплати заробітної плати, до прикладу, у формі премії, додаткових платежів чи наданні працівнику інших матеріальних активів. У свою чергу, моральне стимулювання полягає у заохоченні працівника всіма нематеріальними засобами стимулювання, зокрема шляхом оголошення подяки, наданні грамоти, іменних подарунків, тощо.

Застосування заходів заохочення опосередковуються особливими принципами, на дослідженні яких пропонуємо сконцентрувати увагу нижче. Відзначимо, що принципи застосування заохочень до державних службовців в системі трудових правових методів забезпечення службової дисципліни належать до особливого різновиду функціональних правових принципів. Як слушно зазначає вчений Борисенко М.О., призначення правових принципів полягає в забезпеченні

ідеологічної єдності правотворчості, правореалізації і правопорядку в цілому [3, с. 32]. Відтак, виокремлення правових принципів застосування заохочень до державних службовців спрямоване на конкретизацію дійсного змісту профільної правової норми, виокремлення коректного шляху її застосування, а також безпосереднього її застосування. Таким чином, принципи сприяють правильному пізнанню і застосуванню норм права, створюють основу єдиного розуміння нормативно-правових приписів, сприяють усвідомленню права і тим самим дають можливість однакового тлумачення цих приписів [4, с. 123].

Проблематика дослідження принципів застосування заохочень до державних службовців обумовлюється тим, що у національній правовій доктрині останні не виокремлюються. З урахуванням вимог національного законодавства, а також практики його застосування, вважаємо, що серед основних принципів застосування заохочень до державних службовців варто виокремлювати такі, як: принцип законності, обґрунтованості, соціальної справедливості, добровільності, індивідуалізації, відкритості та багатоманітності. Нижче пропонуємо дослідити кожен із вказаних принципів застосування заохочень до державних службовців.

Принцип законності застосування заохочень до державних службовців полягає у тому, що останні надаються державним службовцям виключно на основі та із дотриманням положень КЗпП України та Закону України «Про державну службу». Вчений Рабіновича П.М. визначає законність як режим відповідності суспільних відносин законам, підзаконним нормативно-правовим актам держави, який утворюється в результаті їх неухильного здійснення всіма суб'єктами права [5, с. 104].

Таким чином, принцип законності у контексті застосування заходів заохочення до державних службовців полягає у необхідності чіткого дотримання норм національного законодавства при визначенні виду, а також правил застосування конкретного заохочення. Застосування заохочення не може бути довільним, а завжди має бути об'єктивно доцільним та обґрунтованим.

Принагідно відзначимо, що наступним принципом застосування заохочень до державних службовців є *принцип обґрунтованості*. Сутність принципу обґрунтованості полягає у тому, що роботодавець, вирішуючи питання про застосування певного різновиду заохочення до державного службовця, має об'єктивно оцінювати результати його діяльності, а також чітко розуміти підстави, що обумовлюють собою його застосування. Відтак, застосування заохочення має бути аргументованим та достатньо переконливим. У контексті застосування заходів заохочення до державних службовців вважаємо, що принцип обґрунтованості доцільно розглядати в контексті фактичної та формальної обґрунтованості. Принцип формальної обґрунтованості зводиться до того, що застосування заходів заохочення до державного службовця повинно відбуватися із дотриманням формальних підстав, які визначені в нормативно-правових актах. Фактично формальна обґрунтованість полягає у внутрішній складовій застосування заходів заохочення, яка не будучи вираженою ззовні, відіграє одну із ключових ролей в їх практичній реалізації. Принцип фактичної обґрунтованості зводиться до того, що застосування заходів заохочення має ґрунтуватися на об'єктивних та достовірних фактах, що обумовлюють зовнішню складову застосування аналізованих нами механізмів. Відтак, принцип обґрунтованості застосування заохочень до державних

службовців буде практично реалізованим виключно у тому випадку, якщо поєднуюватимуться форма та зміст обґрунтованості як такої. Відтак остання реалізовуватиметься в формальному та фактичному розумінні.

У продовження дослідження принципів застосування заохочень до державних службовців вважаємо за необхідне зосередити увагу на такому *принципі як соціальна справедливість*. Відзначимо, що справедливість є наскрізною правовою категорією, яка пронизує собою всю сферу суспільної взаємодії. Очевидно, що не останню роль справедливість відіграє і у правовому регулюванні трудових відносин, зокрема і правовідносин, які пов'язані із застосуванням заохочень до державних службовців. Надання особі конкретного матеріального чи морального блага має прямо корелюватися вчинку особи. Іншими словами, надання заохочення має бути об'єктивно заслуженим, адже лише у цьому випадку справедливість загалом та соціальна справедливість, зокрема буде вважатися реалізованою. Відтак, можемо погодитися із підходом вченої Сабадухи М.В., яка встановлює, що соціальна справедливість поширюється на всі сфери суспільного життя, має соціально-політичний, етичний, філософський та релігійний виміри. Сутність справедливості полягає, з одного боку, в пошуках рівноваги між різними суб'єктами діяльності, яка охоплює економічний, політичний, правовий, моральний, світоглядний аспекти суспільного буття, а, з другого, вона має органічно поєднувати принципи свободи, рівності, соціального захисту [6, с. 4].

Вочевидь, що надання особі заохочення розширює сферу застосування соціальних гарантій відносно неї (особливо, коли йде мова про матеріальні заходи заохочення). Разом із тим, останні мають застосовуватися

справедливо, із об'єктивним врахуванням та об'єктивною оцінкою всіх заслуг конкретного працівника та оцінкою показників ефективності його діяльності.

Наступним принципом застосування заохочень на дослідженні якого пропонуємо сконцентрувати увагу є *принцип добровільності*. Сутність принципу добровільності полягає у тому, що застосування заохочення до конкретного державного службовця має опосередковуватися вільним волевиявленням роботодавця, яке ґрунтується на результатах об'єктивної оцінки діяльності працівника. Особливості застосування заохочень до державних службовців об'єднуються зокрема і тим, що ключовим джерелом фінансування їх надання є державний бюджет України. Відтак, у випадку, якщо застосування заохочення буде необґрунтованим, або не відповідати реальним заслугам конкретного працівника, порушуватися будуть не лише трудові та соціальні гарантії інших державних службовців, але й інтереси держави в цілому. Таким чином, принцип добровільності застосування заохочення до державного службовця полягає у вільній можливості роботодавця здійснити вибір своєї соціально-значущої поведінки щодо надання чи не надання державному службовцю засобів матеріального чи морального стимулювання.

Наступним принципом на дослідженні якого вважаємо за необхідне сконцентрувати увагу є *принцип індивідуалізації*. Ключова суть принципу індивідуалізації полягає у відповідності та співмірності конкретного заходу заохочення суб'єкту, до якого такий захід заохочення буде застосовуватися. Вирішуючи питання про застосування заходу заохочення варто враховувати вклад конкретного працівника з урахуванням та здійснення оцінки його повноважень, функцій, а також реального стану та

можливості виконання покладених на нього завдань. Відтак, при вирішенні питання про застосування чи не застосування заходів заохочення має застосовуватися виключно індивідуалізований підхід, що продукує собою неможливість розроблення універсальних критеріїв застосування заохочень.

Таким чином аналізований нами принцип має два ключових аспекти, а саме персоналізації та персоніфікації. Сутність персоналізації зводиться до того, що при вирішенні питання про застосування заохочення варто враховувати особистісні характеристики заохочувального суб'єкта, в першу чергу його ключові заслуги, що були досягнуті під час виконання покладених трудових обов'язків, а також матеріальні та моральні потреби й інтереси. У свою чергу, сутність персоніфікації полягає у тому, що застосування заохочення завжди має бути адресним, відтак застосовуватися до конкретного визначеного суб'єкту, а не групи суб'єктів чи не персоніфікованих учасників трудових відносин. Відтак, принцип індивідуалізації застосування заохочень до державних службовців структурно складається із двох складових, а саме засад персоналізації та персоніфікації, кожна із яких рівною мірою має враховуватися роботодавцем при застосуванні конкретного заходу заохочення до державного службовця. Застосування засобів матеріального та морального заохочення до державних службовців відбувається відкрито з дотриманням засад гласності та публічності.

Відтак, наступним принципом застосування заохочень до державних службовців на дослідженні якого пропонуємо сконцентрувати увагу є принцип відкритості. В енциклопедичному словнику з державного управління термін «відкритість влади» пояснюється як прозорість, тобто перебування під публічним контролем;

доступність кожному у будь-який час всюди; чутливість до нових ідей та вимог, готовність оперативно реагувати [7]. Відкритість застосування роботодавцем заходів заохочення до державних службовців обумовлюється публічною, не прихованою, не заангажованою оцінкою результатів діяльності конкретного працівника, а також аналогічним наданням відповідних матеріальних та моральних стимулів.

Аналізуючи розуміння принципу відкритості при застосуванні заходів заохочення щодо державних службовців можемо констатувати, що суть останнього зводиться до того, що процедура надання матеріальних та моральних стимулів відносно державних службовців має бути зрозумілою всьому корпусу державних службовців, а застосування конкретного їх різновиду відносно певного працівника має бути максимально публічним та відкритим. Практична реалізація принципу відкритості має на меті забезпечити формування політики «відкритих дверей» у рамках всіх державницьких інституцій, а також підвищити рівень довірливих відносин між працівниками та роботодавцями.

Як нами визначалося вище, відповідно до національного законодавства, встановлюється диференційована система заходів заохочення, що можуть застосовуватися до державних службовців. Відтак, останні не є одноманітними, що надає можливість роботодавцю реалізувати право вибору щодо поширення конкретного різновиду заохочення до державного службовця. Таким чином, ще одним принципом застосування заохочень до державних службовців є *принцип багатоманітності*. Ключова сутність принципу багатоманітності в контексті застосування заохочень до державних службовців зводиться до можливості постійного підтримання потенціалу останніх

до ефективного виконання покладених на них функцій. Вочевидь, що багаторазове застосування одного і того ж заохочення до державного службовця не буде підвищувати у нього потенціал до ефективного виконання своїх обов'язків. Фактично працівник звикне до того, що за виконання ним певного різновиду трудової функції до нього застосовується конкретний різновид стимулюючих заходів, що з часом втраять свою стимулюючу природу. Таким чином, обираючи конкретний різновид заходу заохочення, що буде застосовуватися до конкретного державного службовця варто враховувати всю систему останніх, передбачену національним законодавцем, а також перспективу застосування того чи іншого заохочення у майбутньому.

Ще одним принципом застосування заохочень до державних службовців є *принцип шансу*. Відзначимо, що принцип шансу видається одним із найменш дослідженим у національній правовій доктрині, що обумовлюється його непересічністю та індивідуальністю. Ключове значення принципу шансу полягає у тому, що особа, яка перебуває у певній системі стимулів, повинна мати реальний шанс отримати принаймні один із таких стимулів. Таким чином, застосування заохочень до державних службовців має відбуватися із дотриманням принципу шансу, який надаватиме можливість кожному, хто ефективно виконує покладені на нього трудові обов'язки отримувати відповідні засоби матеріального чи морального заохочення.

Висновки. Відтак, застосування заохочення до державних службовців має відбуватися на основі цілісної системи правових принципів, що були виокремлені нами вище. У протилежному випадку, тобто без врахування останніх, існує високий ризик допущення помилок у застосування заходів

заохочення, а відтак, й надання матеріальних та моральних благ тим державним службовцям, виконання трудових функцій якими не було відзначено високими показниками ефективності та результативності.

Література:

1. Трудове право України: акад. курс: підруч. П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. 3-те вид., перероб. і доп. К.: Вид. дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

2. Щербина В.І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. Підприємство, господарство і право. 2006. № 10. С. 45-49

3. Борисенко М.О. Єдність судового правозастосування у контексті забезпечення верховенства права. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015. № 16. том 1. С. 29-32

4. Шмаленя С. В. Особливості застосування аналогії права при вирішенні юридичних справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Запоріжжя, 2008. 238 с.

5. Рабинович М.П. Основи загальної теорії права та держави. К., 1994. 104 с.

6. Сабадуха М.В. Соціальна справедливість як підґрунтя формування громадянського суспільства: соціально-філософський аналіз. Автореф. дис. док. юрид. наук: 09.00.03 «соціальна філософія та філософія історії». Житомир, 2019. 20 с.

7. Енциклопедичний словник з державного управління. Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко, Ю.В. Ковбасюк. К.: НАДУ, 2010. 820 с.

References:

1. Labor law of Ukraine: Acad. course: understudy P.D. Pylypenko, V.Ya. Burak, Z.Ya. Kozak and others; under the editorship P.D. Pylypenka 3rd ed., revision. and additional K.: Ed. House "In Yure", 2007. 536 p.

2. Shcherbina V.I. Disciplinary sanctions: problems of efficiency in the conditions of market relations. Enterprise, economy and law. 2006. No. 10. P. 45-49

3. Borysenko M.O. The unity of judicial enforcement in the context of ensuring the rule of law. Scientific Bulletin of the International Humanitarian University. Ser.: Jurisprudence. 2015. No. 16. Volume 1. P. 29-32

4. Shmalenya S. V. Peculiarities of applying the analogy of law in solving legal cases: diss. ... candidate law Sciences: 12.00.01. Zaporizhzhia, 2008. 238 p.

5. Rabynovych M.P. Basics of the general theory of law and the state. K., 1994. 104 p.

6. Sabadukha M.V. Social justice as a basis for the formation of civil society: socio-philosophical analysis. Autoref. thesis dock. law Sciences: 09.00.03 "social philosophy and philosophy of history". Zhytomyr, 2019. 20 p.

7. Encyclopedic dictionary of public administration. Yu.P. Surmin, V.D. Bakumenko, A.M. Mykhnenko, Yu.V. Kovbasiuk K.: NADU, 2010. 820 p.

Pyvovarov O.V. General characteristics of the principles of ensurement of civil servants in the system of labor-legal methods of ensuring service discipline – Article.

This article deeply analyzes the concept of labor discipline, which is the main element of labor law and the relationship between employees and employers. It is emphasized that this concept is important for the proper functioning of organizations and enterprises, after which it creates order and discipline in the working environment. Particular attention is paid to the differences between labor and service discipline, as well as their competitive development in the context of public service. It is noted that in the field of public service, the requirements for discipline may be stricter due to the peculiarities of the functioning and requirements for the activities of state institutions.

The article then analyzes the principles of applying incentives to civil servants, considering aspects such as legitimacy, validity, social justice, voluntariness, individualization, openness, multifacetedness, and chance. Each of these principles is important to ensure fair and effective use of incentives in the civil service system. It is noted that taking these principles into account avoids errors in the distribution of incentives and stimulates civil servants to greater professional growth and productive activity.

The author emphasizes the importance of following these principles to increase efficiency and fairness in the field of civil service. He comes to the conclusion that the correct application of these principles makes it possible to avoid shortcomings in the system of incentives and to ensure adequate recognition and reward of civil servants for their work. Such an analytical approach better understands the importance of legal regulation in the field of civil service and its impact on efficiency and fairness in this field. Such complex analytics can become the basis for further improvement of the civil service system and increase of its efficiency.

Key words: *civil servants, encouragement, labor discipline, official discipline, principles.*

Авторська довідка

Пивоваров Олександр Володимирович – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Стаття надійшла до редакції 30 квітня 2024р.