

## АНОТАЦІЯ

**Мозолевський П.В. Правове регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081–Право. – Національний університет «Києво-Могилянська академія»; Науково-дослідний інститут публічного права, Київ, 2020.

Дисертаційне дослідження присвячено проблематиці покращення правового регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування. У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні сутності та особливостей правового регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування, а також опрацюванні пропозицій та рекомендацій щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Узагальнено наукові погляди вчених з приводу розуміння понять «право на працю» та «право на службу», на основі чого відзначено: по-перше, ці права об'єднує те, що вони покликані забезпечувати реалізацією здатності до праці, у тому числі своїх професійних навиків, знань та вмінь. По-друге, їх реалізація пов'язана із виникненням, зміною та припиненням трудових (службово-трудова) правовідносин. По-третє, їх реалізація здійснюється через укладення трудового договору (контракту). По-четверте, із змісту цих прав, впливає можливість застосування до правомочної особи заходів заохочення, а також заходів дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Встановлено, що за своєю суттю, право на службу в органах місцевого самоврядування – це право на здійснення громадянами України професійної діяльності шляхом зайняття посад в органах місцевого самоврядування відповідно та у порядку передбаченому загальним та спеціальним трудовим законодавством. Основними ознаками права на службу в органах місцевого

самоврядування є наступні: 1) передбачає здійснення професійної діяльності шляхом зайняття посад в органах місцевого самоврядування; 2) поширюється виключно на громадян України; 3) реалізація цього права провадиться за спеціальної процедурою обрання (затвердження) або на підставі конкурсу; 4) пов'язано із укладенням трудового договору та прийняттям присяг, присвоєнням спеціальної категорії (спеціального рангу); 5) супроводжується виникненням, зміною та припиненням службово-трудова правовідносин; 6) реалізація цього права супроводжується низкою обмежень, у тому числі з питань запобігання корупції та фінансового контролю; 7) наявність граничного віку реалізації, який становить 65 років; 8) наявність спеціальних підстав припинення; 9) підлягає державному нагляду (контролю), громадському контролю; 10) підлягає юрисдикційному захисту.

Визначено поняття та ознаки заохочень працівників органів місцевого самоврядування. Аргументовано, що заохочення працівників органів місцевого самоврядування – це система заходів, які передбачають позитивне, публічне визнання в урочистій обстановці у встановленому законом порядку належної поведінки працівників органів місцевого самоврядування щодо якісного та ефективного виконання ними умов трудового договору. Основними ознаками заохочень працівників органів місцевого самоврядування є наступні: впливають із права на працю та права на службу в органах місцевого самоврядування; сприяють якісному виконанню умов трудового договору (контракту); регламентуються на підставі загального трудового та спеціального законодавства; виступають спеціальним соціально-правовим способом мотивації працівників до праці; характеризується трудо-правовою процедурою застосування, зокрема, застосовуються органом місцевого самоврядування разом або за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації; можуть мати моральний або матеріальний вираз.

Встановлено, що під принципами заохочень працівників органів місцевого самоврядування слід розуміти вихідні (основоположні) засади,

ідеї, які лежать в основі здійснення відповідної діяльності. Вони (принципи), мають слугувати відправною точкою при визначенні кола осіб, до яких може бути застосовано заохочення, а також порядок реалізації відповідних управлінських рішень у життя. Підкреслено, що принципи заохочення працівників найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1. загально-правові, тобто які характерні для фактично всіх сфер суспільного життя, зокрема: верховенство права; законність; доцільність; справедливість; гласність; принцип відповідальності; та 2) спеціальні, які властиві саме для заохочень працівників місцевого самоврядування. До таких засад віднесено: пріоритетності прав та інтересів працівників; принцип зв'язку заохочень із процесом праці; принцип взаємної зацікавленості сторін у результатах праці; диференціації видів заохочень; пріоритетності заходів заохочень матеріального характеру; універсальності умов застосування; дотримання трудової процедури.

Акцентовано увагу, що гарантії заохочень працівників органів місцевого самоврядування – це система основоположних способів та засобів підвищення ефективності, дієвості та доступності заохочень працівників органів місцевого самоврядування. До них належать: правові; організаційні; економічні; фінансові; соціальні тощо.

Встановлено, що нормативно-правове забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування – це особливий вид правового регулювання відносин у сфері праці, спрямований на створення організаційних та правових умов, які забезпечують своєчасне та дієве застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування. Тож, за своєю суттю, нормативно-правове забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування, спрямоване: 1) на посилення інституційної реформи місцевого самоврядування; 2) належну реформацію відносин у сфері праці в органах місцевого самоврядування; 3) мотивацію праці працівників органів місцевого самоврядування; 4) розвиток новітнього трудового законодавства. Акцентовано увагу, що на сьогоднішній день,

ключова роль у системі нормативно-правових актів, норми яких визначають правові засади визначення та застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування належить підзаконним та локальним нормативно-правовим актам. Констатовано, що міжнародні нормативно-правові акти відіграють важливу роль у нормативно-правовому забезпеченні прав і свобод всіх категорій працівників, в тому числі і в контексті їх заохочень. А відтак, можна говорити про те, що вони складають основу відповідного забезпечення, створюють передумови для подальшого розвитку вітчизняного законодавства у відповідній сфері.

Констатовано, що всі існуючі заохочення можна поділити на дві великі групи: 1) матеріальні заохочення, тобто такі, що пов'язані із матеріальною винагородою для працівника, зокрема: премія, матеріальна допомога, грошова винагорода, компенсаційні виплати, тощо; та 2) заохочення нематеріального (морального) характеру: оголошення подяки; дострокове зняття дисциплінарного стягнення; нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; дострокове присвоєння рангу в порядку, визначеному Законом «Про державну службу»; представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота). Надано характеристику кожному виду заохочень.

З'ясовано, що матеріальна допомога, незалежно від того, який характер вона носить (разовий чи систематичний) є важливим видом заохочення всіх категорій працівників, в тому числі й тих, що здійснюють свою трудову діяльність в органах місцевого самоврядування. Адже його наявність та можливість застосування, апріорі, є важливим підтвердженням цінності працівника, як фахівця та людини. Матеріальна допомога є підкресленням лояльності роботодавця та підвищує якість та ефективність взаємовідносин між сторонами відповідних трудових правовідносин.

Встановлено, що умови застосування заохочень працівників органів місцевого самоврядування можна поділити на дві великі групи: 1) юридичні

умови, тобто наявність відповідних правових норм, які передбачають можливість застосування такого заходу як заохочення, зокрема йдеться про стимулюючі та заохочувальні норми; 2) фактичні умови, тобто реальні показники, які вказують на можливість застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування.

Виокремлено наступні етапи та підетапи застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування: 1. підготовка до прийняття управлінського рішення. Цей етап включає: а) визначення кола працівників та їх заслуг, тобто доцільність здійснення заохочень; б) визначення суми коштів, які знаходяться в фонді преміювання, та котрі можна застосувати для заохочення; в) визначення суми заохочення (наприклад суми премії); 2. прийняття управлінського рішення, яке супроводжується виданням відповідного наказу, тобто відбувається його правове оформлення; 3. реалізація управлінського рішення, яке передбачає безпосередню видачу заохочень (нарахування та подальша виплата премій); 4. контроль за виконанням управлінського рішення.

Узагальнено найбільш позитивний зарубіжний досвід правового регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування та опрацьовано можливості його використання в Україні. До найбільш позитивних моментів зарубіжного досвіду, який необхідно використати вітчизняному законодавцю з метою вдосконалення правового регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування віднесено: необхідність розробити більш чітку та зрозумілу систему заохочень працівників органів місцевого самоврядування; розробити систему оцінювання працівників, а відтак, в залежності від набраних балів і буде розроблено механізм розрахунку премій, надбавок, тощо; запровадити законодавчо закріплений та змістовний порядок здійснення заохочень досліджуваної категорії працівників; підвищити загальний рівень оплати праці працівників органів місцевого самоврядування; змістити акцент серед видів заохочення у матеріальну сторону, адже в умовах сьогодення саме

фінансова складова є одним із основних чинників, який «змушує» людину працювати більш якісно та ефективно; розглянути можливість поступового збільшення тривалості відпустки та виплат пільг на житло і транспорт, відповідно до позитивного досвіду Японії.

Підкреслено, що імплементація позитивного зарубіжного досвіду регулювання заохочення працівників державних органів взагалі, та органів місцевого самоврядування, зокрема, до вітчизняного законодавства прискорить перехід України до європейських стандартів, забезпечення дотримання принципу соціальної справедливості та виступить фактором підвищення мотивації на збільшення ефективності праці в державному секторі економіки.

Звернено увагу на те, що на сьогодні наявним є дисбаланс законодавства, нормами якого регулюється діяльність органів місцевого самоврядування взагалі, та їх працівників зокрема. Зазначене викликає суттю реформи децентралізації, неспівставний до існуючого рівня матеріального та соціального забезпечення, що в свою чергу викликає значні корупційні ризики. А відтак, важливим завданням держави є вдосконалення антикорупційної політики в органах місцевого самоврядування.

Визначено основні проблеми, пов'язані із застосуванням заохочень у системі органів місцевого самоврядування, а також окреслено найбільш перспективні напрямки їх подолання.

Охарактеризовано наступні напрями вдосконалення законодавчого регулювання заохочення працівників в органах місцевого самоврядування: 1) розробка та прийняття Дисциплінарного статуту органів місцевого самоврядування; 2) формування новітнього загального трудового законодавства, зокрема, ТК, який би створив організаційні та правові умови для забезпечення ефективної мотивації праці всіх категорій працівників та розширив перелік заходів заохочень, зробивши акцент на матеріальну сторону; 3) вдосконалення організаційно-правового механізму формування суспільної ідеології щодо позитивної мотивації працівників. Вказані

напрямки, як вбачається, дозволять покращити не тільки правове регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування, а й фактично всіх категорій працівників.

**Ключові слова:** право, праця, право на працю, право на службу, органи місцевого самоврядування, заохочення, працівник, правове регулювання, нормативно-правове забезпечення, нормативно-правовий акт, умови, підстави, порядок, зарубіжний досвід, законодавство.