



*Петро Мозолєвський,
помічник народного депутата
України*

УДК 349.2(477)

Поняття та ознаки заохочень працівників органів місцевого самоврядування в умовах правової держави

Просування України по шляху утвердження як демократичної та правової держави [1], в умовах активізації процесів децентралізації влади, розвитку громадянського суспільства, вимагає за необхідне системне та комплексне інституційне реформування місцевого самоврядування [2, с. 3-5]. Серед ключових пріоритетів здійснення реформування місцевого самоврядування, важливого значення набуває проблема належного кадрового забезпечення, як складової підвищення ефективності, дієвості та доступності виконання завдань, функцій та повноважень відповідних органів. У цьому контексті, на особливу увагу заслуговують питання пов'язані із здійсненням заохочень працівників органів місцевого самоврядування. Адже, в умовах правової держави, головні акценти зосереджені на посиленні механізмів реалізації принципу верховенства права, прав та свобод людини, а, відтак, і доступності органів місцевого самоврядування по відношенню до потреб та інтересів особи.

Теоретико-правовий аналіз положень теорії трудового права [3, с. 463-466], [4, с. 351-354], [5] засвідчує, що заохочення працівників спрямовані на: ефективність права на працю; стимулювання розвитку ринку праці; зростання продуктивності праці; мотивацію праці працівників; забезпечення трудової дисципліни, у тому числі забезпечення належного виконання працівниками трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. Тому, достатньо важливого значення набувають питання щодо належного законодавчого закріплення заохочень працівників органів місцевого самоврядування, стимулюватиме: по-перше, розвиток місцевого самоврядування; по-друге, ефективність служби місцевого самоврядування, у тому числі права на службу в органах місцевого самоврядування; по-третє, ефективність кадрового забезпечення місцевого самоврядування. У той же час, норми Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [6], Законів України «Про місцеве самоврядуван-



ня в Україні» [7], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [8] містять загальні механізми застосування заохочень до працівників місцевого самоврядування, що не завжди стимулює належну їх поведінку у сфері праці. Принагідно нагадати, що у КЗпП України міститься тільки загальні норми щодо застосування заохочень до працівників. Так, у ст. 143 цього Кодексу передбачено, що «до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку». Такий підхід, який по суті переносить питання мотивації працівників через застосування до них заходів заохочень з законодавчого на локально-правовий рівень, та сприяє тому, що такі заходи мають формально-декларативний характер. За таких обставин, у роботодавців, переважно, відсутня належна культура щодо застосування заходів заохочень, розуміння їх соціально-правового та економічного значення. Тому, на практиці застосування заохочень має, переважно, ситуативний характер. Як правило, їх застосування проводиться до певних подій (дат, державних свят тощо), що демотивує працю працівників.

Також слід відзначити, що Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» у ст. 9, називає основні права посадових осіб органів місцевого самоврядування, до яких віднесено такі як: на повагу особистої гідності, справедливе і шанобливе ставлення до себе з боку керівників, співробітників і громадян; на оплату праці залежно від посади, яку вона займає, рангу, який їй присвоєно, якості, досвіду та стажу роботи; на просування по службі відповідно до професійної освіти, результатів роботи та атестації; на безпечні та необхідні для високопродуктивної роботи умови праці; на соціальний і правовий захист; отримувати в порядку, встановленому законодавством, від відповідних органів держа-

вної влади, органів влади Автономної республіки Крим та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, незалежно від їх підпорядкування та форм власності, об'єднань громадян, окремих осіб матеріали та інформацію, необхідні для виконання своїх службових обов'язків; у порядку і в межах, встановлених законом, отримувати інформацію щодо матеріалів своєї особової справи та ознайомлюватися з іншими документами, що стосуються проходження нею служби в органах місцевого самоврядування, отримувати від керівників органу місцевого самоврядування відповідні пояснення та давати особисті пояснення; вимагати проведення службового розслідування з метою спростування безпідставних, на її думку, звинувачень або підозри щодо неї; захищати свої законні права та інтереси в органах державної влади, органах влади Автономної республіки Крим, органах місцевого самоврядування та в судовому порядку. Разом із тим, зазначений Закон не містить права посадових осіб на застосування до них заходів заохочень, що може слугувати важливою мотиваційною складовою професіоналізації органів місцевого самоврядування.

Особливого значення питання заохочення працівників органів місцевого самоврядування має в умовах сьогодення, коли відбувається становлення новітнього трудового законодавства та законодавства про службу в органах місцевого самоврядування [9], [10].

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження поняття та ознак заохочення працівників органів місцевого самоврядування в умовах правової держави. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: В. М. Андріїв, В. І. Борденюк, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, А. П. Заєць, І. В. Зуб, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, В. Л. Костюк, С. С. Лукаш,

А. Р. Мацюк, В. П. Мельник,
Н. О. Мельничук, М. О. Міщук,
О. В. Москаленко, В. О. Петришин,
П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко,
О. І. Процевський, В. О. Процевський,
С. М. Синчук, О. В. Тищенко,
Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева,
В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.
Підтримуючи фундаментальний вклад цих та інших вчених у розвиток доктрини трудового права, законодавчого забезпечення заохочень працівників, слід відзначити, що в умовах децентралізації влади, реформування служби в органах місцевого самоврядування, питання щодо заохочень працівників у системі цих органів залишається актуальним, важливим у контексті подальшого становлення новітнього законодавства.

Насамперед, слід відзначити, що за своєю суттю, заохочення працівників розглядаються як один із чинників забезпечення трудової дисципліни. При цьому, у теорії трудового права відсутні єдині підходи до розуміння поняття «заохочення працівників». По-перше, Н. Б. Болотіна визначає заохочення – як публічне визнання трудових заслуг працівника і застосування роботодавцем чи уповноваженим органом держави передбачених законодавством або колективним договором заходів заохочення [11, с. 94]. Разом із тим, слід зауважити, що варто розуміти під трудовими заслугами? До того ж, як бути, якщо працівник ефективно працює, належним чином виконує свої обов'язки за трудовим договором. По-друге, С. В. Мирошник зазначає, що поняття “заохочення” слід розглядати в широкому (як синонім терміну “стимулювання”) і вузькому (як самостійний вид стимулу) змісті слова. Розглядаючи у широкому змісті “заохочення” охоплює всі види правових стимулів, а у вузькому змісті слова – воно є самостійним видом правового стимулу. Заохочення, як стимул у цьому випадку, виражається в різних законодавчо визначених можливостях працівника, що допов-

нюються заходами державної підтримки [12, с. 7]. Очевидно, що такий підхід потребує системної конкретизації щодо сутності та змісту заохочень. По-третє, В. О. Льовіна визначає, що заохочення є позитивно стимулюючим впливом суб'єктів (посадової особи, органу тощо) на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку працівників, отже, на результат його праці. Застосування заохочення базується на правових засадах, має бути своєчасним, значущим, вагомим [13, с. 102]. Цілком справедливим, у такому підході, буде конкретизувати змістовну та процедурно-правову складові заохочення. По-четверте, Г. І. Коритцев наголошує, що заохочення – визначена нормативно-правовими актами або така, що їм не суперечать, матеріальна або не матеріальна (моральна) винагорода за сумлінну працю працівника з метою подальшої їх мотивації для збереження існуючого професійного рівня так й до його майбутнього підвищення. При цьому, дослідник вказує, що заохочення, які стимулюють працівників, установлені в організації в рамках системи оплати праці, є правовими стимулами. Що ж стосується ознак заохочень працівників місцевого самоврядування, то Г. І. Коритцев справедливо наводить такі: 1) стимулюючий характер; 2) адресність; 3) правова підстава; 4) добровільність; 5) двосторонність; 6) соціальність. [14, с. 114-119]. По-п'яте, М. І. Іншин, В. Л. Костюк та інші вчені доречно відзначають, що «заохочення – це система заходів позитивного, публічного визнання та стимулювання належної поведінки працівника з питань праці» [5, с. 352]. Поділяючи такий підхід, слід зауважити, що він потребує певної конкретизації з позиції процедури застосування заходів заохочень.

Тому, з правової точки зору, заохочення працівників органів місцевого самоврядування включає систему заходів, які передбачають позитивне, публічне визнання належної поведінки працівників органів місцевого



самоврядування в урочистій обстановці у встановленому законом порядку щодо виконання умов трудового договору.

Виходячи із зазначеного визначення, основними принципами правового регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування є наступні: верховенства права; індивідуальності; адресності; публічності; визначеності видів заохочень; прозорості рішень про застосування заходів заохочень.

Соціально-правова сутність заохочень працівників органів місцевого самоврядування характеризується наступними особливостями.

1. Поєднання законодавчого та локально-правового регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування. Насамперед, загальні правові засади застосування заохочень до працівників визначені на підставі КЗпП України (ст.ст. 143-146). Норми КЗпП України (ст. 143) передбачають, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, які містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Тому, правове регулювання заохочень до працівників здійснюється на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. В умовах новітньої кодифікації трудового законодавства, такий підхід зберігається у проекті Трудового кодексу (далі – ТК) [9], який знаходиться на розгляді у Верховній Раді України та покликаний системно та комплексно регламентувати відносини з питань праці.

2. Загальний мотиваційний характер по відношенню до інституційного розвитку місцевого самоврядування. Належне законодавче закріплення питань щодо заохочення працівників місцевого самоврядування сприятиме подальшій її професіоналізації, а, відтак, належному кадровому забезпеченню. Наявність професійного кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування

стимулюватиме належне виконання покладених на них завдань, функцій та повноважень.

3. Поєднання індивідуального (адресного) та колективного підходу до застосування заходів заохочення працівників органів місцевого самоврядування. Така особливість означає, насамперед, що заходи заохочення застосовуються до працівників через індивідуальний підхід, коли береться до уваги та оцінюється поведінка конкретного працівника за трудовим договором. При цьому до уваги має братися думка трудового колективу (колективу працівників), професійної спілки тощо. У цьому контексті, справедливим буде наголосити, що умовою застосування заохочення є належне виконання працівником трудової функції та інших обов'язків, а також наявність трудових успіхів та заслуг (наприклад, працівники впроваджують раціоналізаторські пропозиції, інноваційні технології, винаходи, тощо при виконанні трудового договору). У юридичній літературі наголошується, що система оціночних показників діяльності працівника повинна бути адекватна змісту його трудових операцій з урахуванням тих моментів, на які працівник може безпосередньо впливати і тільки в цьому випадку заохочення стимулюють до високоефективної трудової діяльності [14, с. 119]. Р. М. Плющ щодо питань критеріїв оцінки праці посадових осіб місцевого самоврядування вказує, що окремого дослідження потребує оцінка таких важливих складових системи місцевого самоврядування, як органи самоорганізації населення та територіальна громада. При цьому, він пропонує використовувати достатньо об'єктивні експертні оцінки їх участі в місцевому самоврядуванні. Також дослідник пропонує, що система оцінки ефективності праці окремої посадової особи місцевого самоврядування, її здібностей і старанностей не може бути жорсткою та одноманітною, а конкретизованою для кожного органу місцевого самоврядування і

ґрунтуватися на особливостях території, традиціях, умовах життєдіяльності [15, с. 75-76].

Крім того, вченими називається така риса заохочень як адресність, яка розкривається також через той факт, що сутність стимулювання працівника полягає в тому, що він не примушується до тієї чи іншої моделі поведінки під страхом покарання. У нього є особистий вибір у поведінці, і він стимулюється до такої поведінки, у якому зацікавлено суспільство, зокрема роботодавець. В такому випадку стимулювання, головним чином, слід розглядати саме як поштовх, спрямованість прагнення працівника до досягнення чогось більшого не через страх, а через бажання працівника мати щось краще. При цьому деякі вчені до позитивних правових стимулів відносять і позитивні засоби впливу на особистість, і негативні [14, с. 119], [15, с. 260-261].

Також, при застосуванні заходів заохочень може застосовуватись колективний підхід, коли відповідні трудові досягнення отримані у результаті роботи певного колективу працівників (наприклад, структурного підрозділу). Однак, при цьому, рішення щодо виду заохочення роботодавець або уповноважений ним орган приймає індивідуально (адресно), виходячи із вкладу у загальний результат кожного окремого працівника.

4. Двосторонній характер застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування. Така особливість вказує на те, що заохочення поєднує у собі інтереси, потреби роботодавця та працівника. Доречно відзначити, що у даному випадку, роботодавцем виступають органи місцевого самоврядування, які спрямовують свою діяльність у сфері праці у напрямку ефективного, професійного виконання покладених на них завдань, функцій та повноважень. Тому, безпосередньо, від результатів роботи працівників, у тому числі посадових осіб, органів місцевого самоврядування, залежить зага-

льна оцінка їх роботи. У свою чергу, заохочення у сфері праці відображають потреби та інтереси конкретного працівника. Право на заохочення у сфері праці є одним із ключових трудових прав працівника. Для працівників органів місцевого самоврядування застосування заходів заохочення передбачає: 1) визнання та позитивна оцінка їх професійних, ділових та моральних якостей; 2) визнання та позитивна оцінка їхньої трудової діяльності за трудовим договором; 3) підвищення авторитету у колективі працівників; 4) мотивація подальшого професійного зростання.

5. Наявність трудової процедури застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування. Зазначена особливість стосується самостійних трудових умов та підстав застосування заохочень. КЗпП України (ст. 143) передбачає, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Тому, законодавець відносить встановлення трудових умов для застосування до працівників заходів заохочень на підставі правил внутрішнього трудового розпорядку. У такому розумінні, органи місцевого самоврядування затверджуючи правила внутрішнього трудового розпорядку мають передбачати умови та види заохочень до працівників. При цьому юридичного значення не має, чи вони мають моральний, чи матеріальний вираз. Водночас, заходи заохочення, не можуть застосовуватись під час застосування та дії щодо такого працівника заходів дисциплінарного стягнення. У юридичній літературі зазначається, що роботодавець заохочує працівників, що сумлінно виконують трудові обов'язки (оголошує подяку, видає премію, нагороджує коштовним подарунком, почесною грамотою тощо). Інші види заохочень, перелік яких може безпосеред-



ньо і не міститись у чинному законодавстві, але не суперечить йому, визначаються колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, а також статутами й положеннями про дисципліну. За особливі трудові заслуги, перед суспільством і державою працівники можуть бути представлені до державних нагород. Також поширена практика підвищення розміру винагороди за підсумками роботи працівників за рік, які вже були відзначені заходами заохочення [14, с. 118]. Як показує практика, ефективність кадрової політики у системі місцевого самоврядування залежить від системного та комплексного підходу до визначення умов та переліку заходів заохочення, що дозволить належним чином оцінювати поведінку кожного працівника та мотивувати зростання його професійних, моральних та ділових якостей. Також, Кодекс (ст. 144) встановлює, що заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Таким чином, рішення про застосування заходів заохочення до працівників органів місцевого самоврядування ухвалюються, як правило, спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) такого органу.

Крім того, заходи заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) відповідного органу місцевого самоврядування в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення. Урочистість та публічність проголошення заохочень, внесення відповідного запису до трудової книжки є свідченням того, що заходи заохочення виступають складовою оцінки професійної діяльності працівника за трудовим договором, зокрема: по-перше, такі працівники мають авторитет у трудовому колек-

тиві, користуються повагою серед колег; по-друге, вони мають певні переваги при просуванні по роботі (службі); по-третє, відповідні заходи ураховуються при представленні працівників до державних нагород; по-четверте, такі заходи ураховуються, при оцінці поведінки відповідних працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності; по-п'яте, такі працівники користуються більшим авторитетом у нових роботодавців.

Принагідно також відзначити, що за змістом КЗпП України (ст. 146) за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

6. Соціальна спрямованість застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування. Запровадження заохочень до працівників органів місцевого самоврядування у урочистій та публічній формі сприяє позитивній та конструктивній соціальній атмосфері у трудовому колективі, стимулює урахування позитивного досвіду, посилює трудову культуру. Крім того, заохочення до працівників сприяє позитивному самоутвердженню відповідного працівника до якого було застосовано заходи заохочення, посилює задоволеність від праці, стремління до отримання більш продуктивних та конструктивних результатів.

Слід зауважити, що проект ТК не вносить концептуальних змін до законодавчого регулювання заохочень працівників, на відміну від заходів дисциплінарної відповідальності, що підкреслює його репресивно-каральну спрямованість. Проект ТК, у розвиток положень КЗпП України по суті фрагментарно уточнює окремі положення останнього, зокрема, у законопроекті пропонується, по-перше, за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися

заходи морального і матеріального заохочення - оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка тощо; по-друге, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень, що застосовуються до працівників; по-третє, за особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами. Тому, в Україні продовжується негативна тенденція щодо законодавчого забезпечення заохочення працівників, у тому числі працівників, місцевого самоврядування.

Очевидні та закономірні позитивні очікування з питань інституційного реформування місцевого самоврядування пов'язано із реалізацією урядової Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року [16], метою якої є створення у середньостроковій перспективі належних умов для ефективного впровадження в Україні реформи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Крім того, така Стратегія спрямована на підвищення якості державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, що сприятиме оптимізації функцій інститутів державної влади, ефективному розподілу повноважень і сфер відповідальності. Однак, її реалізація мала б супроводжуватися системними урядовими реформаторськими кроками, у тому числі пов'язаними із змінами до чинного законодавства. При цьому, новаційні зміни заохочень працівників органів місцевого самоврядування мають провадитися через комплекс реформ у цій сфері [17].

Таким чином, заохочення працівників органів місцевого самоврядування – це система заходів, які передбачають позитивне, публічне визнання належної поведінки пра-

цівників органів місцевого самоврядування щодо виконання умов трудового договору в урочистій обстановці у встановленому законом порядку.

Основними ознаками заохочень працівників органів місцевого самоврядування є наступні: впливають із права на працю та права на службу в органах місцевого самоврядування; сприяють ефективному функціонуванню трудового договору, його належному виконанню; регламентуються на підставі КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку; виступають спеціальним соціально-правовим способом мотивації працівників до праці; характеризується трудовою процедурою застосування, зокрема, застосовуються органом місцевого самоврядування разом або за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації; можуть мати моральний або матеріальний вираз; окремим видом виступають державні нагороди; застосовуються на підставі рішення органу місцевого самоврядування (уповноваженого органу та/або посадової особи); застосовуються в урочистій, публічній обстановці; передбачають внесення запису до трудової книжки.

Концептуальними напрямами удосконалення заохочення працівників органів місцевого самоврядування є наступні: 1) формування Національної стратегії реформування ринку праці, яка має мотивувати престижність заохочень працюючих; 2) формування Національної стратегії реформування служби місцевого самоврядування, у тому числі заохочень посадових осіб; 3) внесення системних змін до КЗпП України з питань законодавчого забезпечення заохочень до працівників, які належним чином виконують обов'язки за трудовим договором та/або мають трудові успіхи (заслуги); 4) доопрацювання проекту ТК щодо застосування заохочень працівників за трудовим договором.



Список використаних джерел

1. *Конституція України* // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. *Борденюк В. І.* Співвідношення місцевого самоврядування та державного управління: конституційно-правові аспекти: автореф. дис... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.02 «Конституційне право; муніципальне право» / Василь Іванович Борденюк. – К., 2009. – 39 с.
3. *Трудове право України: Акад. курс: Підручник* / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг. ред.. Н. М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
4. *Трудове право України: підручник* / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. – Київ: Юрінком Інтер, 2017. – 600 с.
5. *Костюк В. Л.* Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». – Серія «Право». – 2014. – № 2(10) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
6. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII* (у редакції від 01.01.2018 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.
7. *Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР* // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
8. *Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III* // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.
9. *Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений Гройсманом В. Б., Денисовою Л. Л., Папієвим М. М., Кубівим С. І.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9.
10. *Про службу в органах місцевого самоврядування: законопроект, реєстр. № 2489 від 30.03.2015 р., внесений Кабінетом Міністрів України* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54569.
11. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. / Н. Б. Болотіна. – К., 2008. – 860 с.
12. *Мирошник С. В.* К вопросу о соотношении понятий «поощрение» и «стимулирование» в юридической науке / Мирошник С. В. // Юридическое образование и наука. – 2008. – № 1. – С. 7-11.
13. *Льовіна В. О.* Заохочення та порядок їхнього застосування / В. О. Льовіна // Юридичний журнал. – 2009. – № 1. – С. 102-104.
14. *Коритцев Г. І.* Поняття і значення заохочень в трудовому праві / Г. І. Коритцев // Європейські перспективи. – 2012. – № 3 (3). – С. 114-119.
15. *Плющ Р. М.* Критерії оцінки праці посадових осіб місцевого самоврядування / Р. М. Плющ // Економіка та держава. – 2006. – № 7. – С. 75-77.
16. *Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 року № 227-р* // Урядовий кур'єр від 07.04.2015 р., № 64.
17. *Костюк В. Л.* Право на службу в органах місцевого самоврядування: сутність, проблеми, тенденції законодавчого забезпечення / В. Л. Костюк, П. В. Мозольський // Журнал східноєвропейського права. – 2017. – № 41. – С. 4-11.

Мозолевський П. В. Поняття та ознаки заохочень працівників органів місцевого самоврядування в умовах правової держави

У науковій статті досліджуються основні науково-теоретичні проблеми визначення поняття та ознак заохочення, зокрема для працівників органів місцевого самоврядування. Зазначено про необхідність чіткого та загальноприйнятого визначення поняття заохочень та їх ознак, наслідком чого буде підвищення ефективності роботи працівників органів місцевого самоврядування. Проаналізовано положення кодексу законів про працю, Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Запропоновано перелік основних ознак заохочень разом з висновками та пропозиціями щодо удосконалення права на службу в органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: право на службу в органах місцевого самоврядування; працівник органу місцевого самоврядування; посадова особа органу місцевого самоврядування; орган місцевого самоврядування; заохочення; поняття заохочення; ознаки заохочень.

Мозолевский П. В. Понятие и признаки поощрений работников органов местного самоуправления в условиях правового государства

В научной статье исследуются основные научно-теоретические проблемы определения понятия и признаков поощрения, в частности для работников органов местного самоуправления. Отмечена необходимость четкого и общепринятого определения понятия поощрений и их признаков, следствием чего будет повышение эффективности работы сотрудников органов местного самоуправления. Проанализированы положения кодекса законов о труде, Закона Украины «О службе в органах местного самоуправления». Предложен перечень основных признаков поощрений вместе с выводами и предложениями по совершенствованию права на службе в органах местного самоуправления.

Ключевые слова: право на службу в органах местного самоуправления; работник органа местного самоуправления; должностное лицо органа местного самоуправления; орган местного самоуправления; поощрения; понятие поощрения; признаки поощрений.

Mozolevsky P. Concepts and features of encouragement of employees of local self-government bodies under the rule of law

The article researches the main scientific-theoretical problems of encouragement in local government, in particular for employees of local government bodies. Possibility of making clear and generally accepted definition of definition and features of encouragement in local government has been noted what will provide an increase in the effectiveness of the work of local government employees. The provisions of the Labor Code, the Law of Ukraine "On Service in Local Self-Government Bodies" are analyzed. A list of basic signs of rewards is proposed along with conclusions and proposals for improving the right to serve in local self-government bodies.

Key words: The right to serve in local government; local government servant; local government official; a local government body; encouragement; definition of encouragement; features of encouragement.