

**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

**СТУДЕНТСЬКИЙ НАУКОВИЙ ГУРТOK
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»**

ЗБІРНИК

матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри
публічного управління та адміністрування

«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»

за результатами проведення

студентської наукової конференції за результатами вивчення
навчальних дисциплін **«Етика державного службовця»**,

«Правові засади адміністративної діяльності»

для ЗВО з курсу спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування» на тему:

**«Діяльність публічного службовця: співвідношення
етичних, політичних і правових регуляторів»**

Частина 3



Полтава 2019

ЗБІРНИК матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «ТЕРИТОРІЯ НАУКИ» за результатами проведення студентської наукової конференції за результатами вивчення навчальних дисциплін «Етика державного службовця», «Правові засади адміністративної діяльності» для ЗВО з курсу освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування на тему: «Діяльність публічного службовця: співвідношення етичних, політичних і правових регуляторів». Частина 2. Полтава : кафедра публічного управління та адміністрування. 2019. 51 с.

Відповідальні за випуск: Шупта І.М. – доцент, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування;

Щетініна Т.О. – доцент, кандидат історичних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування.

Редакційний колектив не завжди поділяє думку авторів.

У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована молодими ученими.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	4
<i>Березній Ю.В. ЕТИЧНА ОЦІНКА КОРУПЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ</i>	4
<i>Гончаренко А.С. КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ</i>	8
<i>Кравцова Я.В. СУСПІЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ</i>	13
<i>Меланченко Т.С. ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВИЛ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ</i>	18
<i>Прокопець А.А. КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ</i>	23
СЕКЦІЯ 2. ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	28
<i>Борильченко А.Є. ПОНЯТТЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	28
<i>Ісаєнко М.В. ЗАОХОЧЕННЯ ЗА СУМЛІННЕ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	33
<i>Кириленко А.О. ПІДСТАВИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЩОДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ</i>	38
<i>Ланцевич А.Ю., ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК: НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ДЛЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	42
<i>Терещенко В. Ю. ПЕРСПЕКТИВИ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ У СВІТЛІ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ</i>	47

Ісаєнко М.В.

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т.О.*

ЗАОХОЧЕННЯ ЗА СУМЛІННЕ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є закономірним результатом позитивної оцінки дій працівника та результатів його праці. Воно реалізується шляхом публічного визнання заслуг працівника.

Правовими нормами встановлюється ціла система стимулювання праці, яка включає в себе види заохочень, підстави для заохочень та порядок їх застосування.

Законодавство України надає роботодавцям можливість застосовувати достатньо широку систему заохочень працівників за успіхи у роботі, які поєднують у собі матеріальні та моральні стимули.

Моральними є заохочення, які не пов'язані із наданням працівникові будь-яких матеріальних цінностей: виплатою грошових сум, врученням подарунків, продукції, наданням будь-яких послуг, пільг та ін. Сутність морального заохочення полягає в офіційному та прилюдному визнанні досягнень працівників та їх особливої ролі у загальних успіхах підприємства.

У відповідності до Кодексу Законів про працю України (статті 143–146) заохочення застосовуються за успішне й сумлінне виконання трудових обов’язків, підвищення продуктивності праці та якості продукції, тривалу та бездоганну роботу, новаторство у праці та за інші досягнення у роботі [1, с. 343]. Зазначимо, що відповідне тлумачення заохочення було також закріплено ще у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених Постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213 і залишалось незмінним протягом багатьох десятиріч.

Детально питання термінології у нормативно-правових актах щодо заохочення державних службовців дослідила у своїй науковій розвідці Т. Коломоець. Зокрема вона зазначає: «Аналіз законодавства дає змогу стверджувати, що законодавець у різні історичні періоди намагався нормативно закріпити використання цілого термінологічного ряду: «заохочення», «відзнака», «премія», «нагорода», «винагорода» тощо... Аналіз доктринальних і нормативних джерел надає можливість включити до відповідного суміжного тематичного термінологічного ряду «заохочення», «переконання», «нагороду», «винагороду», «стимул», «пільгу», «премію». Їх аналіз свідчить, що, незважаючи на те що ці поняття є дуже близькими, їх ототожнювати не можна. Саме тому позитивно потрібно оцінити зусилля законодавця до виокремлення в Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року «заохочення» від решти суміжних понять, які він використовує для позначення «видів заохочення» (ст. 53 Закону)» [3, с. 79].

Отже, законодавство у даному випадку надає суб’єктам господарювання та бюджетним організаціям повну свободу у виборі засобів стимулювання працівників та процедури їх застосування. При

цьому закон тлумачить заохочення не лише як засіб стимулювання працівників, але й як основний фактор, що сприяє забезпеченню трудової дисципліни.

У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення. Крім того, зазначені питання можуть регулюватись іншими нормативними документами, зокрема положеннями про преміювання, де передбачаються показники, досягнення яких дає право на застосування відповідного виду заохочення.

Як засвідчує практика, основними видами морального заохочення є оголошення подяки, нагородження почесною відзнакою, грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, присвоєння почесних звань, підвищення у кваліфікаційному класі або розряді. Застосування моральних заохочень на окремих підприємствах може набувати форми певної чіткої системи, яка передбачає різні рівні морального заохочення, кожний з яких залежить від такого показника, як стаж бездефектної роботи на підприємстві. При цьому кожному рівню відповідає відповідна форма морального заохочення. Перехід на наступні рівні відбувається послідовно, в міру зростання морального авторитету конкретного працівника [4].

Моральне заохочення реалізується у формі визнання та схвалення заслуг працівника, пошани до нього з боку трудового колективу. Воно ґрунтується на моральній заінтересованості робітників і службовців у результатах своєї праці. Вже сам факт заохочення сприймається працівником як висока оцінка його праці та заслуг у даному колективі.

Почесне виділення із середовища колег по роботі вже саме по собі дисциплінує, примушує посилити вимогливість до себе, по-новому, з позиції «кращого», оцінювати ситуацію та шукати шляхи до

покращення своєї роботи.

Моральний вплив у певній мірі здійснює на працівника і факт матеріального стимулювання за відмінну роботу. Моральні стимули до праці починають проявлятися, коли працівник за високі показники у роботі отримує відповідну матеріальну винагороду.

Кодекс Законів про працю України не визначає навіть примірного переліку заохочень, що може застосовувати власник або уповноважений ним орган до сумлінно працюючих. Стаття 143 КЗпП лише визначає, що до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Допускається одночасне застосування декількох видів заохочення [2, с. 279].

При успішному і сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків їм можуть надаватись певні пільги та переваги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування. До таких пільг і переваг слід віднести надання путівок до санаторіїв та будинків відпочинку, просування по Роботі, поліпшення житлових умов тощо. Керівники підприємств і організацій за погодженням з профспілковим комітетом і урахуванням рекомендацій трудових колективів мають право направляти кошти заохочувальних фондів на надання безвідплатної допомоги і часткове погашення пільгового дострокового державного кредиту на будівництво житла.

За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і присвоєння почесних звань та звання кращого працівника за даною професією.

За видатні трудові заслуги в певних галузях народного господарства, науки і культури присвоюються почесні звання

«Заслужений працівник вищої школи України», «Заслужений працівник культури України» тощо.

Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспілковим комітетом. З цього приводу видається наказ або розпорядження, який оголошується в урочистій обстановці. В трудовій книжці робиться запис про заохочення у порядку, визначеному Інструкцією про порядок ведення трудових книжок.

Список використаних джерел

1. Трудове право України: підручник / За ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. Київ: Т-во «Знання», 2000. 564 с.

2. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З. Я.Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

3. Коломосьць Т. Право державного службовця на заохочення: особливості регламентації в Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року та пропозиції щодо вдосконалення. *Visegrad journal on human rights*. 2016. № 2/1. С. 78-84.

4. Гарват О.А., Літинська В.А. Управління розвитком персоналу : дистанційний курс. Тема 14. Стимулювання розвитку персоналу. URL: http://dn.khnu.km.ua/dn/k_default.aspx?M=k0426&T=14&lng=1&st=0 (дата звернення 09.12.2019 р.).