

## ПОНЯТТЯ Й ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ СУДУ

### THE CONCEPT AND FEATURES OF MATERIAL INCENTIVES FOR COURT EMPLOYEES

Актуальність статті полягає в тому, що заохочення за своєю природою, сутністю та змістом націлені на стимулювання різних секторів особистого інтересу працівника, що з управлінської точки зору видається правильним, адже кожен працівник – це передусім індивідуальність, а тому мотивація здійснювати трудову діяльність ефективно в кожного різна. Одним із виділених різновидів заохочень працівників суду є заохочення матеріального типу. Останні мають комплексний зміст, характеризуються подвійністю позитивного управлінського впливу на працівника судового органу, а також інтенсивністю, що буде доведено в статті. Мета статті полягає у визначенні поняття й особливостей матеріального заохочення працівників суду. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених і норм чинного законодавства, проаналізовано зміст і значення матеріальних заохочень як важелів стимулювання праці. Сформульовано поняття матеріальних заохочень працівників суду. Проаналізовано особливості матеріальних заохочень працівників суду. Запропоновано науковий підхід до виділення різновидів матеріальних заохочень працівників суду. З'ясовано, що державному службовцю, який уперше призначається на посаду державної служби, присвоюється найнижчий ранг у межах відповідної категорії посад. Черговий ранг у межах відповідної категорії посад присвоюється державному службовцю через кожні три роки з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності. При цьому за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг. Визначено, що преміювання працівників суду – це додатковий елемент їхньої заробітної плати, додаткова грошова виплата, яка призначається та виплачується згідно з нормами й у порядку, визначеному законодавством України, за особливі досягнення працівника суду при виконанні ним своїх трудових функцій. Важливим аспектом премії є її фінансове вираження, яке поліпшує матеріальне становище працівника суду та надає йому більші можливості в задоволенні своїх матеріальних інтересів.

**Ключові слова:** заохочення, матеріальні заохочення працівників, працівники суду.

The relevance of the article is that the incentives by their nature, nature and content are aimed at stimulating different sectors of personal interest of the employee, which from a managerial point of view seems correct, because each employee is primarily an individual, and therefore motivated to work effectively in everyone is different. One of the selected types of incentives for court employees is material incentives. The latter have a complex meaning, are characterized by the duality of positive managerial influence on the employee of the judiciary, as well as the intensity, the fact of which will be proved by the text of this article. The purpose of the article is to define the concept and features of material incentives for court employees. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current legislation, analyzes the content, significance of material incentives as levers to stimulate labor. The concept of material incentives for

court employees is formulated. The peculiarities of material incentives of court employees are analyzed. A scientific approach to the allocation of types of material incentives for court employees is proposed. It was found that a civil servant who is appointed to a civil service position for the first time is assigned the lowest rank within the relevant category of positions. The next rank within the relevant category of positions is assigned to a civil servant every three years, taking into account the results of evaluation of his official activity. In this case, for special achievements or for the performance of particularly responsible tasks, a civil servant may be assigned another rank ahead of schedule. It is determined that the bonus of court employees is an additional element of their salary, additional cash payment, which is appointed and paid in accordance with the rules and in the manner prescribed by the legislation of Ukraine for special achievements of court employees in performing their duties. An important aspect of the award is its financial expression, which improves the financial situation of the court employee and gives him more opportunities to satisfy their material interests.

**Key words:** *incentives, material incentives for employees, court employees.*

**Вступ.** Заохочення за своєю природою, сутністю та змістом націлені на стимулювання різних секторів особистого інтересу працівника, що з управлінської точки зору видається правильним, адже кожен працівник – це передусім індивідуальність, а тому мотивація здійснювати трудову діяльність ефективно в кожного різна. Одним із виділених різновидів заохочень працівників суду є заохочення матеріального типу. Останні мають комплексний зміст, характеризуються подвійністю позитивного управлінського впливу на працівника судового органу, а також інтенсивністю, що буде доведено в статті.

Теоретичну основу статті становлять напрацювання вчених, які присвячували наукові дослідження особливостям змісту матеріальних заохочень працівників у межах різних сфер трудової діяльності. Зокрема використовуються напрацювання С.В. Венедіктова, В.Н. Парсян, В.В. Овсієнка, В.Я. Юдіна, І.В. Лукача, Н.С. Ракши, А.В. Кулінської, Ю.Ф. Кравченка, Л.Б. Круп'яка, Р.І. Кондротьєва, В.М. Маслова, Н.В. Овсюка, О.С. Пашкова, В.Г. Ротань, М.Л. Смолярова, А.О. Манаєнко й інших.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає в тому, щоб визначити поняття й особливості матеріального заохочення працівників суду.

**Результати дослідження.** У межах трудової науки визначення матеріальних заохочень, рівно як і трактування змісту загальної категорії «заохочення», відрізняються багатовекторністю. Наприклад, В.К. Матузов, В.В. Овсієнко, В.Я. Юдін та І.В. Лукач стверджують, що матеріальні заохочення виражають економічне стимулювання трудового процесу [1, с. 126]. Як зауважує А.В. Кулінська, економічне стимулювання – це система матеріальних заходів, які використовуються в ринкових відносинах з метою спонукання учасників (суб'єктів невиробничої сфери) до продуктивної праці для створення суспільного продукту. Економічне стимулювання передбачає надання винагород, премій тощо [2, с. 46].

Окрема група науковців ототожнює матеріальні заохочення з категорією «матеріальне стимулювання». Зокрема, Л.Б. Круп'як наголошує на тому, що матеріальне стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами [3, с. 197]. Деякі вчені зауважують, що матеріальне стимулювання – це система організаційно-правових заходів щодо встановлення матеріальних стимулів і їх реалізації в процесі трудової діяльності працівників виробництва. Під матеріальними стимулами він розуміє об'єктивно зумовлений комплекс внутрішніх спонукань і мотивів працівника до одержання тих чи інших матеріальних благ, що слугує підвищенню продуктивності праці. Науковець вважає, що їх не можна розглядати як суспільне явище, що знаходиться виключно у сфері суб'єктивної діяльності людей. Матеріальне стимулювання в основі – явище об'єктивного порядку [4, с. 108–109].

Отже, матеріальні заохочення, на думку більшості науковців, є формою або ж методом стимулювання праці, що виражається в системі заходів із надання працівникам якихось матеріальних благ, тобто задоволення їхніх матеріальних інтересів. В іншій групі наукових розумінь сутності матеріальних заохочень чітко визначено, що вказані заходи спрямовано на забезпечення отримання працівником за умови сумлінної праці премій, надбавок або додаткових виплат – спеціальних елементів заробітної плати. Відповідно до цього, матеріальне заохочення працівників суду – це стимулювання їхньої праці через премії. Але чи коректно зводити цей різновид заохочень суто до фінансових благ?

Так, питання матеріальних заохочень у вигляді премій прямо не регламентовано в нормах загально трудового законодавства, проте факт їх наявності регульовано окремими статтями Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП, Кодекс). Відповідно до статті 97 КЗпП, оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Форми й системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови за провадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород установлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті [5].

Варто зауважити, що Кодекс закріплює одразу декілька різновидів виплат, які потенційно можуть бути використані у форматі заохочення, при цьому жодним чином не розкриваючи їх зміст. Положення кодифікованого акта лише наголошують на зв'язок цих доплат із заробітною платою працівника. Часткове роз'яснення цього моменту міститься в статті 2 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Указаним нормативно-правовим актом встановлено, що заробітна плата працівника – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. При цьому така винагорода має свою структуру, що складається з основної, додаткової заробітної плати й інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Так, додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Щодо інших заохочувальних і компенсаційних виплат, то до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми [6].

Таким чином, премія – це основний і єдиний вид заохочувальних виплат, який є додатковою частиною заробітної плати відповідного працівника, зокрема судового органу. Премія передбачає нарахування, окрім заробітної плати, додаткових грошових коштів. На відміну від загально трудового законодавства, саме в подібному ключі зміст премії закріплено в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, де в статті 50 указується таке: держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи. Заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; 4) премії (у разі встановлення). За результатами роботи та щорічного оцінювання службової діяльності державним службовцям можуть установлюватися премії. До премій державного службовця належать: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартална премія відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу; 3) місячна або квартална премія за належне виконання умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення) [7].

Установленням премій у судових відомствах займається керівник апарату суду, який також має правовий статус керівника державної служби. Нормативне регулювання преміювання працівників суду відбувається згідно з двома ключовими актами. Так, відповідно до Наказу Державної судової адміністрації України «Про затвердження Типового положення про апарат суду» від 08.02.2019 № 131, керівник апарату суду, по-перше, затверджує Положення про преміювання працівників апарату суду за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності) на підставі Типового положення про преміювання; по-друге, установлює надбавки, доплати та премії працівникам апарату суду, у тому числі помічнику голови суду, помічнику заступника голови суду, помічнику секретаря судової палати, помічнику судді – члена

Ради суддів України, помічникам суддів відповідно до Положення про преміювання відповідного суду [8].

Так, Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затверджене Наказом Міністерства соціальної політики України 13.06.2016 № 646, установлює порядок визначення розмірів, нарахування й виплати премій державним службовцям органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів). В окремій частині Положення дублює норми Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, адже, відповідно до розділу I частини 3 Положення, державним службовцям гарантуються такі види премій: 1) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності; 2) місячна або квартальна премія відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи державного органу [9].

Окрім того, у Положенні вказується, що розмір місячної або квартальної премії державного службовця залежить від його особистого внеску в загальний результат роботи державного органу з урахуванням таких критеріїв: 1) ініціативність у роботі; 2) якість виконання завдань, визначених положеннями про державний орган, самостійний структурний підрозділ, у якому працює державний службовець, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва відповідного державного органу та безпосереднього керівника державного службовця; 3) терміновість виконання завдань; 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у провадженні національних реформ, роботі комісій, робочих груп тощо). Бухгалтерська служба відповідного державного органу щомісяця або щокварталу розраховує фонд преміювання державного органу в розрізі кожного самостійного структурного підрозділу залежно від їхньої штатної чисельності й доводить зазначену інформацію до відома їхніх керівників [9].

Положення про преміювання працівників апаратів відповідних судів формуються на основі Типового положення та переймають установлені в ньому юридичні механізми матеріального заохочення працівників [10; 11].

Таким чином, преміювання працівників суду – це додатковий елемент їхньої заробітної плати, додаткова грошова виплата, яка призначається та виплачується згідно з нормами й у порядку, визначеному законодавством України, за особливі досягнення працівника суду при виконанні ним трудових функцій. Важливим аспектом премії є її фінансове вираження, який поліпшує матеріальне становище працівника суду та надає йому більші можливості в задоволенні своїх матеріальних інтересів.

Водночас до матеріального заохочення можна зарахувати не тільки преміювання працівників суду, а й дострокове присвоєння рангу. Науковці відмічають, що ранг – це рівень кваліфікації, стажу та досвіду роботи державного службовця [12]. Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII передбачено, що ранги державних службовців є видом спеціальних звань. Установлюється дев'ять рангів державних службовців. Порядок присвоєння рангів державних службовців і співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями визначаються Кабінетом Міністрів України. Співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами й іншими спеціальними званнями встановлюється для випадків призначення осіб, яким присвоєно такі спеціальні звання, на посади державних службовців, на яких може бути присвоєно нижчий ранг. У такому разі особі присвоюється ранг державного службовця на рівні рангу, який вона мала відповідно до спеціальних законів. Ранги державних службовців присвоюються одночасно з призначенням на посаду державної служби, а в разі встановлення випробування – після закінчення його строку. Державному службовцю, який уперше призначається на посаду державної служби, присвоюється найнижчий ранг у межах відповідної категорії посад. Черговий ранг у межах відповідної категорії посад присвоюється державному службовцю через кожні три роки з урахуванням результатів оцінювання його службової діяльності. При цьому за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань державному службовцю може бути достроково присвоєно черговий ранг. Дострокове присвоєння чергового рангу може здійснюватися не раніше ніж через один рік після присвоєння попереднього рангу. Дострокове присвоєння рангу державної служби уповноважений здійснювати керівник апарату суду [7].

**Висновки.** Таким чином, урахуовуючи загальну відсутність на законодавчому рівні визначення та сутності поняття «матеріальні заохочення працівників суду», ми проаналізували різні теоретичні підходи до тлумачення останнього, а також норми офіційних державних актів, які рег-

ламентують окремі внутрішні аспекти цієї категорії. З огляду на це, можемо виділити нормативні положення, які свідчать про некоректність ототожнення матеріальних заохочень у галузі трудової діяльності працівників судів виключно з преміюванням, що полягає в установленні та наданні додаткових до заробітної плати грошових коштів.

Так, на наш погляд, матеріальні заохочення, якщо брати до уваги загальну теоретичну сутність цієї категорії, виражаються не тільки в майновому, а й будь-якому іншому реальному, неабстрактному результаті. Цілком логічно, що в цьому випадку до матеріальних заохочень варто включити дострокове присвоєння рангу державної служби, адже це заохочення змінює трудовий статус відповідного працівника та впливає на рівень оплати його праці, а отже, і на його матеріальне становище.

Спираючись на викладене та підводячи підсумки проведеного дослідження, варто визначити, що матеріальні заохочення працівників суду – це система визначних законодавством про працю та державну службу заходів стимулюючого впливу на працівника суду, результатом застосування яких є отримання останнім матеріальних благ у вигляді премії або зміни його трудового статусу (дострокове присвоєння рангу державно служби).

#### Список використаних джерел:

1. Лукач І.В. Правове становище холдингових компаній за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2007. 241 с.
2. Кулінська А.В. Фінансово-кредитний механізм державного управління невиробничою сферою (на прикладі туристичної галузі України) : дис. ... канд. юрид. наук. Донецьк : Донецький державний університет управління, 2009. 219 с.
3. Круп'як Л.Б. Організація діяльності державного службовця : навчальний посібник. Тернопіль : Крок, 2015. 243 с.
4. Апанасенко А.М. Особливості регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України : дис. ... канд. юрид. наук. Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2010. 209 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
7. Про державно службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 60.
8. Про затвердження Типового положення про апарат суду : Наказ Державної судової адміністрації України від 08.02.2019 № 131. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/card/v0131750-19>.
9. Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів) : Наказ Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 № 646. *Офіційний вісник України*. 2016. № 53. Ст. 1874.
10. Положення про преміювання працівників апарату Хмельницького окружного адміністративного суду від 21.04.2017 № 17. *Офіційний веб-портал Хмельницького окружного адміністративного суду*. URL: [https://kmoas.gov.ua/sites/default/files/rish\\_suddiv/polozhennya\\_pro\\_premiyuvannya\\_2017\\_rik.pdf](https://kmoas.gov.ua/sites/default/files/rish_suddiv/polozhennya_pro_premiyuvannya_2017_rik.pdf).
11. Положення про преміювання державних службовців, працівників патронатної служби та робітників Коломийського міськрайонного суду Івано-Франківської області від 01.06.2017 № 16. *Офіційний веб-портал Коломийського міськрайонного суду Івано-Франківської області*. URL: <https://court.gov.ua/userfiles/file/sud921921/pologennja3.pdf>.
12. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. Київ : Факт, 2003. 384 с.