

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: СУТНІСТЬ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У науковій статті досліджено проблематику та перспективи нормативно-правового забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування. Розглянуто проблеми, пов'язані з недостатнім нормативним урегулюванням заохочень, порівняно з дисциплінарними нормами. Окреслено проблеми недосконалості вітчизняного законодавства у сфері забезпечення мотивації праці посадових осіб органів місцевого самоврядування. Проаналізовано положення Конституції України, Кодексу законів про працю, Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», міжнародних нормативно-правових актів. Визначено основні тенденції удосконалення вітчизняного законодавства разом з пропозицією нового визначення поняття нормативно-правового забезпечення, на основі проведеного аналізу юридичної літератури.

Ключові слова: нормативно-правове забезпечення, нормативно-правове забезпечення заохочень, працівник органу місцевого самоврядування, посадова особа органу місцевого самоврядування, орган місцевого самоврядування, заохочення.

Просування України шляхом розбудови як демократичної, соціальної та правової держави тісно пов'язано із низкою державотворчих реформ, у тому числі здійсненням процесів щодо децентралізації влади, що означає зміну вектора перерозподілу повноважень на користь органів місцевого самоврядування [1–3]. Здійснення якісної та системної реформи місцевого самоврядування передбачає удосконалення трудово-правового статусу працівників, у тому числі права на заохочення [4, с. 76–84].

За своєю суттю, нормативно-правове забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування спрямоване на: 1) 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.

Доречно зазначити, що питання нормативно-правового забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування визначаються, головним чином, на підставі положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), інших актів трудового законодавства [5], а також спеціального законодавства, зокрема, Законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування» [6; 7]. Норми КЗпП України (ст. 1) встанов-

люють, що «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини», і, відповідно, «законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників». За таких умов, заохочення працівників є одним із пріоритетів розвитку трудового законодавства.

Крім того, мотивація праці у системі органів місцевого самоврядування зумовлена тим, що за змістом Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» «місцеве самоврядування в Україні – це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади – жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста – самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України». Разом із тим, питання нормативно-правового забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування залишається одним із найбільш дискусійних,

зважаючи на такі чинники: 1) не враховує загальних тенденцій здійснення децентралізації влади, реформування ринку праці; 2) має, переважно, формальний та декларативний характер; 3) не передбачає належних механізмів мотивації праці у системі органів місцевого самоврядування; 4) передбачає неузгоджену та архаїчну систему актів законодавства у сфері праці; 5) характеризується складністю законодавства про службу в органах місцевого самоврядування; 6) характеризується формальністю актів соціального партнерства та локальних нормативних актів; 7) не передбачає доступних та ефективних механізмів правового забезпечення права на заохочення працівників органів місцевого самоврядування; 8) не передбачає якісних механізмів нагляду та контролю.

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження сутності, проблематики та перспектив нормативно-правового регулювання питання заохочень для працівників органів місцевого самоврядування. У юридичній літературі вищезазначені питання були частково досліджені у працях таких науковців, як: В. М. Андрійів, В. І. Борденюк, Ю. П. Битяк, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, В. І. Гайовий, А. О. Гордеюк, М. І. Іншин, Г. А. Капліна, 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. Прилипка, О. І. Процевський, В. О. Процевський, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Важливо зазначити, що праці цих та інших вчених-правників значно посилити доктрину трудового права щодо розвитку інституту заохочень. У той же час, в умовах реформи місцевого самоврядування, новітнього законодавчого забезпечення механізмів децентралізації влади, питання мотивації праці у системі органів місцевого самоврядування є найбільш актуальним та значущим, особливо з огляду на необхідність належного виконання ними своїх завдань та повноважень.

Насамперед варто підкреслити, що у доктрині права нормативно-правове забезпечення відображає особливості нормативно-правового регулювання як важливої складової ухвалення нормативно-правових актів [8, с. 312–313; 9, с. 20; 10, с. 143–146]. Нормативно-правове забезпечення у сфері праці охоплює увесь масив норма-

тивно-правових актів [11, с. 12–20; 12, с. 10–18; 13, с. 61–93]. Тому нормативно-правове забезпечення заохочень працівників – це особливий вид правового регулювання відносин щодо застосування заохочень працівників. Нормативно-правове забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування характеризується такими рисами: а) відображає загальні риси правового регулювання у сфері праці; б) передбачає належне правове регулювання заохочень працівників органів місцевого самоврядування; в) ґрунтується на нормах Конституції України; г) панівна роль належить законам України; д) окреме місце посідає система актів соціального партнерства та локальних нормативних актів.

Фундаментальна роль у нормативно-правовому забезпеченні заохочень працівників органів місцевого самоврядування належить Конституції України. Доречно зазначити, що у розвиток положень статей 1 і 3 Конституції України, у ній визначено право на працю та інші тісно пов'язані із ним права (право на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування, право на страйк, право на відпочинок тощо) [14, с. 151–159; 15; 16, с. 218–223]. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому, таке право гарантується через низку норм-гарантій: держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб; використання примусової праці заборонено; не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан; кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах заборонено; громадянам гарантується захист від незаконного звільнення; право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Крім того, у Конституції України (статті 6–9, 85, 91–94 та ін.) визначено систему нормативно-правових актів про працю.

Наступну ланку у системі нормативно-правового забезпечення заохочень становлять міжнародні договори України [17–19].

Важлива роль у нормативно-правовому забезпеченні заохочень працівників органів місцевого самоврядування належить нормам КЗпП України та окремим законам. КЗпП України визначає загальні засади застосування заохочень та їх нормативно-правове забезпечення (статті 139–146).

Відповідно до приписів КЗпП України визначено загальні засади застосування заохочень до працівників, які полягають у такому: трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил; у деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну; до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку; заохочення застосовуються роботодавцем або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації; заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників відповідно до правил їх ведення; працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо); 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 певною професією.

Теоретико-правовий аналіз зазначених положень КЗпП дає змогу констатувати таке: по-перше, законодавець визначає загальні законодавчі засади та принципи застосування заохочень; по-друге, відповідні норми стосуються усіх

категорій працівників, у тому числі працівників органів місцевого самоврядування; по-третє, застосування заохочень – це право роботодавця; по-четверте, законодавець запроваджує здійснення локальної нормотворчості щодо організації внутрішнього трудового розпорядку та застосування заходів заохочень; по-п'яте, законодавець визначає правила внутрішнього трудового розпорядку як базовий локальний нормативно-правовий акт з питань застосування заохочень.

Можна погодитися із позицією Д. Є. Кутманова, який стверджує, що, аналізуючи механізм заохочення, ми неодноразово звертали увагу, що його застосування повністю належить до компетенції роботодавця; тобто це право, а не обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу. Водночас, вчений наголошує, що у науковій літературі наявні позиції імперативної вимоги до роботодавця застосовувати заохочення в разі виконання працівником певних критеріїв та підкреслює, що високі показники праці та індиферентна реакція роботодавця може знизити продуктивність роботи, водночас визнання для роботодавця обов'язком застосовувати заохочення в тому чи тому випадку є прямим втручанням у його дисциплінарну владу, обмежує його гнучкість під час прийняття рішення в конкретній ситуації [20, с. 121].

Варто зазначити, що окреме місце у системі нормативно-правового забезпечення праці в органах місцевого самоврядування посідає Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [7]. Зокрема, цим Законом визначено загальні засади трудо-правового статусу посадових осіб місцевого самоврядування. У цьому плані на особливу увагу заслуговує система прав таких посадових осіб. Згідно зі ст. 9 цього Закону посадова особа місцевого самоврядування має право: 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 державної 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.

Отже, можна зробити висновок, що зазначений Закон не містить вказівки на право посадових осіб органів місцевого самоврядування на отримання заохочень у сфері праці. Це означає, що законодавець, нехтуючи загальними приписами щодо заохочень у сфері праці відповідно до КЗпП України, залишає осторонь питання мотивації праці у системі органів місцевого самоврядування, що не сприятиме вирішенню кадрових проблем у цій сфері.

Ураховуючи те, що Верховною Радою України 03.04.2018 р. було відхилено ухвалений Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» [21], проблема нормативно-правового забезпечення заохочень щодо посадових осіб місцевого самоврядування залишається не вирішеною. При цьому варто зазначити, що порівняно із чинною редакцією відповідного Закону його нова редакція не містила істотних новел щодо прав посадових осіб місцевого самоврядування.

У системі нормативно-правового забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування важлива роль належить правилам внутрішнього трудового розпорядку, які ухвалюють на основі типових правил [22].

Слід зауважити, що Правила внутрішнього трудового розпорядку передбачають: види заохочень; умови та підстави їх застосування; порядок оголошення. Наприклад, Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Вінницької обласної ради та її виконавчого апарату

(від 18.03.2016 р.) [23] встановлюють, що за сумлінну працю у виконавчому апараті, зразкове виконання службових обов'язків та за інші досягнення в роботі до працівників можуть застосовуватись заохочення (статті 143 і 146 КЗпП): встановлення відповідних надбавок, доплат та преміювання; нагородження грошовою премією; нагородження Почесною грамотою облдержадміністрації та обласної Ради. Водночас, за особливі трудові заслуги працівників, за погодженням із профспілковою організацією, подають до вищих органів для заохочення, нагородження орденами, медалями, почесними грамотами і надання почесних звань. При цьому, заохочення застосовують на підставі сукупної оцінки професійних якостей, результатів роботи, ступеня активності, ініціативності та дисциплінованості працівника. Крім того, заохочення заносять до трудових книжок працівників відповідно до правил їх ведення.

В умовах новітньої кодифікації трудового законодавства, доречним видається закріплення відносин щодо застосування заохочень у майбутньому Трудовому кодексі (далі – ТК). Аналіз проекту ТК (статті 316–317) [24], який перебуває на розгляді у Верховній Раді України, дає змогу зазначити, що автори проекту пропонують такі особливості: 1) за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватись заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка тощо; правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватись інші види заохочень, що застосовуються до працівників; 2) за особливі трудові заслуги працівники можуть бути подані в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

З цього приводу варто зауважити, що проект ТК по суті дублює норми КЗпП України та, надаючи переваги роботодавцю щодо застосування праці працівників, не сприятиме їх ефективному застосуванню.

Отже, нормативно-правове забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування – це особливий вид правового регулювання відносин у сфері праці, спрямований на сучасне та дієве застосування заохочень до працівників органів місцевого самоврядування.

Основними ознаками нормативно-правового забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування є такі: 1) особливий вид нормативно-правового регулювання у сфері праці; 2) спрямований на мотивацію праці працівників місцевого самоврядування; 3) ґрунтується на нормах Конституції України; 4) загальні засади визначаються на основі положень КЗпП України; 5) окреме місце належить спеціальним законам про службу в органах місцевого самоврядування; 6) ключова роль належить локальним нормативно-правовим актам, зокрема правилам внутрішнього трудового розпорядку; 7) правила внутрішнього трудового розпорядку визначають види заохочень, умови та порядок їх застосування; 8) громадський контроль здійснюють профспілкові органи.

Можливі шляхи удосконалення нормативно-правового забезпечення заохочень працівників органів місцевого самоврядування такі: 1) розробка та затвердження Національної стратегії мотивації праці в органах місцевого самоврядування; 2) удосконалення проекту ТК, з урахуванням національного та міжнародного досвіду, напрацювань провідних шкіл трудового права, у тому числі щодо умов та порядку застосування заохочень, механізми та гарантії реалізації права працівників на заохочення; 3) ухвалення сучасного ТК України як основоположного законодавчого акта у сфері праці; 4) розробка та ухвалення нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який передбачатиме право посадових осіб на отримання заохочень, механізми та гарантії його реалізації.

Список використаної літератури

1. Конституція України. Закон України 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Реформа децентралізації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/reforma-decentralizaciyi>. – Назва з екрана.
3. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 року № 333-р. Кабінет Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>. – Назва з екрана.
4. Мозолецький П. В. Поняття та ознаки заохочень працівників органів місцевого самоврядування в умовах правової держави / П. В. Мозолецький // Публічне право. – 2018. – № 1 (29). – С. 76–84.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.07.2018 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
6. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
7. Про службу в органах місцевого самоврядування від 7 червня 2001 р. Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.
8. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підруч. / О. Ф. Скакун ; пер. з рос. – Харків : Консум, 2008. – 656 с.
9. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Л. Копиленко, Н. М. Оніщенко ; за заг. ред. О. М. Зайчук. – Київ : Юрінком Інтер, 2010. – 384 с.
10. Павліченко В. М. Поняття нормативно-правового забезпечення праці державних службовців / В. М. Павліченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2014. – Серія : Юриспруденція. – № 10–1. – Т. 1. – С. 143–146.
11. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: 12.00.05 / М. І. Іншин ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Київ, 2005. – 39 с.
12. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Харків, 2007. – 42 с.
13. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. – Київ : Юрінком Інтер, 2017. – 600 с.
14. Костюк В. Л. Конституційні принципи трудової правосуб'єктності: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Публічне право. – 2014. – № 1 (13). – С. 151–159.
15. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект [Електронний ресурс] / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10). – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>. – Назва з екрана.
16. Рекша А. В. Сучасний стан правового регулювання заохочень державних службовців / А. В. Рекша // Публічне право. – 2013. – № 3 (11). – С. 218–225.
17. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.
18. Латковська Т. А. Загальна декларація прав людини – видатний документ історії людства [Електронний ресурс] / Т. А. Латковська. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%B0/Downloads/vchfo_2014_4_6.pdf. – Назва з екрана.
19. Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права: Пакт ООН від 16.12.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042. – Назва з екрана.
20. Кутومانов Д. Є. Заохочення як метод забезпечення дисципліни праці: проблеми під час застосування в трудовому праві / Д. Є. Кутومانов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2014. – С. 119–122.
21. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон від 06.06.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54569. – Назва з екрана.

22. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 г. № 213 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>. – Заглавие с экрана.
23. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників обласної Ради та її виконавчого апарату: Розпорядження Голови Вінницької обласної ради від 18.03.2016 р. № 53 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://vinrada.gov.ua/pravila-vnutrishnogo-trudovogo-rozporядku.htm>. – Назва з екрана.
24. Трудовой кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 24.07.2017 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. – Назва з екрана.

Petro Mozolevskyi

LEGAL ENFORCEMENT OF ENCOURAGEMENT IN LOCAL GOVERNMENT FOR EMPLOYEES: ESSENCE, PROBLEMS, AND PERSPECTIVES

The article researches problems and perspectives of the legal enforcement of local self-government workers encouragement. Problems connected with the insufficient legal regulation of encouragement, in comparison with disciplinary rules, are considered. The problems of imperfection of the domestic legislation in the field of ensuring the motivation of the work of official's in local government bodies are outlined. The article analyzes the provisions of the Constitution of Ukraine, Labor Law Code, Law of Ukraine "On Service in Local Self-Government Bodies", and international legal acts.

It is noted that in the context of the recent codification of labor legislation, it is appropriate to consolidate relations connected with encouragement in the future Labor Code. The analysis of the draft of the new Labor Code, which is under consideration by the Verkhovna Rada of Ukraine (Ukrainian parliament), suggests that the authors of the project offer the following features: 1) for success in the work and faithful fulfillment of labor duties for employees, measures of moral and material encouragement can be applied: the announcement of gratitude, awarding a diploma, payment of a prize, the delivery of a valuable gift, etc., the rules of the internal labor regulations, the regulatory acts of the employer may be set other types of encouragement applicable etc.; 2) for special labor merits, employees may be represented in the prescribed manner before awarding department and state awards.

In this regard, it should be noted that the draft of the new Labor Code, essentially duplicating the rules of the Labor Code of Ukraine and giving the employer benefits to the use of labor workers will not promote their effective application.

The main tendencies of improvement of the Ukrainian legislation with the proposal of a new definition of the concept of legal support are determined based on the analysis of legal literature.

Legislation support on local government services should be carried out by adding system amendments to the draft of the Labor Code of Ukraine, which is under consideration in the Verkhovna Rada of Ukraine and being prepared for the second reading, and also by the way of developing and adopting a new democratic model of the Law of Ukraine "On Local Government Services" on the basis of national and international experience.

Keywords: legal enforcement, legal enforcement of encouragement, local government servant, local government official, local self-government, encouragement.

Матеріал надійшов 18.07.2018