

УДК 349.2: 331.2 (477)

Аліна Неселевська,

аспірант

Інституту законодавства Верховної Ради України,

головний консультант Апарату Верховної Ради України

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Вразливість та недосконалість інституту дисципліни праці державних службовців пов'язана в тому числі з відсутністю ефективною, позитивною мотивації праці державних службовців. Новітнє українське законодавство встановлює, що держава має забезпечувати достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочувати їх до результативної, ефективної, добросовісної та ініціативної роботи. Однак варто зазначити, що це положення має декларативний характер і в умовах реформи державного управління стимулюючі виплати розглядаються як перехідний тимчасовий захід. Поняття «заохочення державних службовців» означає переважно моральну винагороду за сумлінну працю, що проявляється у публічному визнанні бездоганної та ефективної державної служби або особливих заслуг державного службовця. Зазначена та інші проблеми мають бути розглянуті і вирішені в рамках реформи державного управління та стати підґрунтям для мотивації державних службовців стосовно дотримання ними дисципліни і стимулювання результативності їхньої праці в цілому.

Ключові слова: реформа державної служби, державні службовці, трудова дисципліна, Закон України «Про державну службу», заохочення державних службовців.

Постановка проблеми. Становлення України як демократичної, соціальної та правової держави на основі утвердження принципів верховенства права, пріоритетності прав та свобод людини по відношенню до діяльності держави, її владних інститутів вимагає організації та проведення інституційного реформування державної служби [1], [13, с. 15-21], [14, с. 26-32]. Серед базових пріоритетів реформи державної служби великого значення набувають питання, пов'язані з правовим статусом державних службовців, забезпеченням ефективних механізмів мотивації їхньої праці [15, с. 15-16].

Ефективність та дієвість правового статусу державних службовців тісно пов'язані із забезпеченням трудової дисципліни на державній службі, зокрема: по-перше, трудова дисципліна спрямована на підвищення ефективності права на працю, механізмів його реалізації; по-друге, трудова дисципліна включає норми, правила, стандарти поведінки державних службовців; по-третє, трудова дисципліна покликана підвищувати ефективність службово-трудових правовідносин, які виникають у разі прийняття на державну службу; по-четверте, трудова дисципліна спрямована на забезпечення внутрішнього трудового розпорядку, посилення мотивації державних службовців у сфері праці; по-п'яте, трудова дисципліна може зумовлюва-

ти застосування до державних службовців дисциплінарної відповідальності. Разом із тим справедливим буде наголосити, що норми спеціального Закону України «Про державну службу» в редакції 1993 р. містили досить загальне розуміння трудової дисципліни та поверхнево висвітлювали питання дисциплінарної відповідальності державних службовців.

Доречно підкреслити, що Закон України «Про державну службу» в редакції 1993 р. містив лише одну статтю, яка встановлювала особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців. Зокрема, «дисциплінарні стягнення застосовуються до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за порушення правил професійної етики, інший вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює» [4].

До державних службовців могли бути застосовані дисциплінарні стягнення загального характеру (ті, що передбачені чинним законодавством про працю для всіх працівників) та спеціальні (ті, що могли бути застосовані виключно до державних службовців). Загальні заходи дисциплінарного

впливу – догана; звільнення [2]. Спеціальні – попередження про неповну службову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду [4].

Прийнятий Верховною Радою України 10 грудня 2015 року новий спеціальний Закон України «Про державну службу» [3] дещо конкретизує положення службової дисципліни державних службовців, регламентуючи в тому числі: обов'язки керівника державної служби щодо забезпечення службової дисципліни; обов'язки державного службовця щодо додержання службової дисципліни; статус суб'єкта та порядок розгляду дисциплінарних справ; порядок проведення службового розслідування тощо.

Водночас нормативно-правове забезпечення інституту трудової дисципліни на державній службі перебуває в процесі оформлення та потребує якісної законодавчої регламентації. В ухваленій Кабінетом Міністрів України Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки [7] передбачено, що «основні проблеми державної служби в Україні пов'язані з недотриманням принципів прийняття на державну службу на основі здобутків, політичної нейтральності, відкритості та прозорості в роботі державних службовців, що супроводжується слабкою дисципліною, відповідальністю та незбалансованими процедурами».

На нашу думку, проведені в Україні реформи державної служби [3] неповною мірою сприяли досягненню максимальної ефективності інституту трудової дисципліни на державній службі та її європейського рівня. Очевидно, що такий підхід потребує системного оновлення, виходячи із сучасного стану розвитку суспільства та держави, ринку праці.

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження реформи трудової дисципліни на державній службі через призму законодавства, європейського досвіду, вивлення проблем та напрацювання можливих напрямів удосконалення законодавства у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких учених-юристів, як: В. С. Венедіктов, І. В. Зуб, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, В. Л. Костюк, Д. Є. Кутманов, О. А. Линдюк, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, В. Я. Мацюк, В. О. Петришин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін.

Справедливим буде відзначити, що розроблені зазначеними та іншими вченими доктринальні підходи до розуміння трудової дисципліни заслуговують на підтримку як складник системного реформування ринку праці та державної служби. Разом із тим, ураховуючи сучасні процеси подальшого вдосконалення державної служби, необхідність інституційних змін та новацій, що пов'язані з її професіоналізацією, євроінтеграційними тенденціями, проблематика трудової дисципліни, механізмів її забезпечення набуває актуальності, вимагає належного законодавчого розв'язання.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити важливу роль Національної академії державного управління при Президентові України – головного державного вищого навчального закладу України – не лише у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців, а й у концентрації наукового потенціалу, який безпосередньо задіяний в процесах законотворчого вдосконалення державної служби в Україні. Також вагоме значення мають висновки правових шкіл Національного університету «Києво-Могилянська академія», Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка, Національного університету «Острозька академія» та інших провідних вузів країни в тому числі з питань удосконалення правового статусу державних службовців, мотивації їхньої праці, просування по службі, реалізації службової кар'єри через відміну конкурсу для державних службовців, які мають значний стаж державної служби.

З метою надання допомоги країнам Центральної та Східної Європи з модернізації їх систем державного управління започаткована програма SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management – Програма підтримки вдосконалення врядування та менеджменту) [9]. Зазначена програма надає підтримку в удосконаленні врядування та управління. Експерти SIGMA надавали консультації та експертизу під час розроблення нового закону про державну службу з метою максимального врахування в ньому європейського досвіду та позитивної практики.

Закон України «Про державну службу» [3] вводить нові положення стосовно службової дисципліни державних службовців. З'являється на рівні Закону термін «службова дисципліна» – неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку. Присяга державного службовця – це офіційно та публічно взяте на себе державним службовцем зобов'язання вірно служити Українсько-

му народові, дотримуватися Конституції та інших законів України, втілювати їх у життя, поважати та охороняти права, свободи і законні інтереси людини і громадянина, честь держави, з гідністю нести високе звання державного службовця та сумлінно виконувати свої обов'язки. Присяга складається державним службовцем під час призначення на посаду державної служби вперше. Відмова від складення Присяги державного службовця є відмовою від зайняття посади державної служби. «Неухильне» додержання Присяги державного службовця означає, що зазначені вище зобов'язання державний службовець має виконувати незалежно від будь-яких об'єктивних (неналежне інформаційне забезпечення, погане облаштування приміщення чи робочого місця, відсутність необхідного обладнання тощо) чи суб'єктивних обставин (особисті чи сімейні труднощі, матеріальна скрута тощо) [12, с. 462].

Присяга державного службовця має певне номінаційно-сакральне значення як в Україні, так і за кордоном. Так, у багатьох державах ЄС присяга державного службовця передбачає відповідну клятву перед Богом та Батьківщиною. Наприклад, Кодекс поведінки публічних адміністративних співробітників Греції від 9 лютого 2007 р. визначає: «Присягаюся зберігати віру у свою Батьківщину, дотримуватися Конституції та законів і виконувати свої обов'язки чесно та сумлінно». Натомість особи, які заявляють про те, що не сповідують жодної релігії або не сповідують релігію, яка допускає можливість давати клятву, дають зобов'язання такого змісту: «Керуючись своєю честю та сумлінням, заявляю, що зберігатиму віру в Грецію, буду дотримуватися Конституції та законів і виконувати свої обов'язки чесно та сумлінно» [16].

Службові (посадові) обов'язки – це обов'язки державного службовця, визначені Законом України «Про державну службу», положеннями про державний орган та/або його структурний підрозділ, а також посадовою інструкцією в частині обов'язків, що однозначно впливають із приписів законів і не суперечать йому. Перелік обов'язків не є вичерпним та міститься у різних статтях Закону України «Про державну службу», підзаконних актах, підготовлених на його виконання, та посадових інструкціях. Обов'язки підлеглого та безпосереднього керівника на державній службі є однаковими, бо як такі обов'язки керівника окремо не відображені у Законі, а обов'язки керівника державної служби мають дуже ситуативний і поверхневий характер. З таким підходом складно погодитися, оскільки трудова дис-

ципліна насамперед включає сукупність норм, правил та положень, пов'язаних із поведінкою працівників та роботодавців у сфері праці, а не лише підлеглих працівників [11, с. 321-322].

Правила внутрішнього службового розпорядку – це локальний нормативний документ, яким встановлюється режим робочого часу та відпочинку в державному органі, визначаються загальні вимоги щодо охорони праці та протипожежної безпеки в ньому, загальні правила етичної поведінки, а також регламентується низка інших питань, пов'язаних із загальною організацією роботи такого державного органу.

Попри те, що офіційна дефініція терміна «службова дисципліна» закріплена у пункті 10 частини першої статті 2 Закону, варто відзначити, що в межах розділу Закону про дисциплінарну відповідальність цей термін набуває дещо іншого (в одній частині суттєво «звуженого», а в іншій – «розширеного») змісту порівняно з базовим визначенням. При цьому слід зазначити, що ці положення, як правило, не є взаємовиключними; вони не перебувають між собою у стані правової колізії чи конкуренції (хоча й нерідко містять одні й ті самі вимоги тільки під різним кутом) [12, с. 463].

Визначено підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. Ними є вчинення дисциплінарного проступку. Дисциплінарними проступками є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; інші, передбачені Законом. Перелік є вичерпним, тому визначення інших підстав для притягнення до відповідальності не може визначатися в підзаконних нормативно-правових актах. З іншого боку, деякі підстави є загальними, а їх суть регламентується саме підзаконними актами. Саме тому під час розроблення, наприклад, службової інструкції необхідно враховувати всі вимоги Закону про права і обов'язки державного службовця та його безпосереднього керівника.

До державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби. По суті, санкції не є новими та повторюють ті, що застосовувалися згідно із Законом України «Про державну службу» (в редакції 1993 р.). Варто зазначити, що тут потребує особливої уваги європейський досвід. Наприклад,

дисциплінарними стягненнями відповідно до швейцарського законодавства є: догана; штраф у сумі до 500 франків; зняття пільг на проїзд; тимчасове відсторонення від роботи у разі зниження окладу або позбавлення посадового окладу; зниження посадового окладу; зниження або позбавлення чергового підвищення посадового окладу; переведення на тимчасову роботу; відсторонення від займаної посади [10, с. 147]. Варто зазначити, що перелік містить багато заходів економічного характеру.

Досить детально регламентовано повноваження суб'єктів, уповноважених ініціювати дисциплінарні провадження та застосовувати дисциплінарні стягнення, а також сам механізм притягнення до відповідальності. Законодавством України передбачено 2 суб'єкти, які уповноважені ініціювати дисциплінарні провадження та застосовувати дисциплінарні стягнення залежно від обставин справи. Це дисциплінарні комісії та суб'єкт призначення. Зазначені норми відповідають досвіду більшості європейських країн, де існують дисциплінарні комісії та керівники державної служби. Однак варто звернути увагу, що подеколи суб'єктами призначення дисциплінарних стягнень можуть бути безпосередні керівники. Наприклад, у Великій Британії таким суб'єктом можуть бути посадові особи за вищим рангом, ніж зацікавлені особи, які беруть участь у дисциплінарному провадженні [17]. Одним із суб'єктів призначення дисциплінарного стягнення у Норвегії є безпосередній керівник, яким може бути застосоване попередження (усне або письмове) [18].

Невід'ємною частиною інституту дисциплінарної відповідальності в тому числі на державній службі є заходи заохочення за успіхи у праці. Порівняно із Законом України «Про державну службу» (у редакції 1993 р.), в якому державні службовці мали належні гарантії соціального та матеріального забезпечення, у новому законодавстві меншою мірою приділено уваги цим питанням.

Сучасне українське законодавство встановлює, що держава має забезпечувати достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочувати їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи [8]. Однак варто зазначити, що це положення носить декларативний характер і в умовах реформи державного управління питання стимулюючих виплат розглядається як перехідний тимчасовий захід. Згідно з коментарем до Закону України «Про державну службу», підготовленим Національним агентством України з питань

державної служби, термін «заохочення державних службовців» означає переважно моральну винагороду за сумлінну працю державних службовців, що проявляється у публічному визнанні бездоганної та ефективної державної служби або особливих заслуг державного службовця [12, с. 397].

Так, посадовий оклад державних службовців станом на 1 січня 2018 р. становить приблизно від 3 прожиткових мінімумів для працездатних осіб для спеціаліста державного органу до 10,5 прожиткових мінімумів для керівника державного органу [8]. Додаткові стимулюючі виплати державним службовцям (за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи) не застосовуються, а розмір премії обмежується 30 %.

Із сучасним підходом законотворців важко погодитися, адже робота державних службовців пов'язана з виконанням функцій держави, що вимагає, у свою чергу, відповідних професійних, ділових, моральних якостей, підвищеної мотивації та відповідальності.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, наприклад Німеччини, треба зазначити, що розмір заробітної плати державних службовців визначається спеціальним законодавством та залежить від просування по службі та результатів роботи. Для державної служби у Франції характерні премії та надбавки, які залежать від результатів роботи та щорічного оцінювання. У Фінляндії, крім інших доплат, передбачена індивідуальна премія, що залежить від результатів роботи, завжди безпосередньо пов'язана спеціальною формулою з оцінюванням результатів службової діяльності [12, с. 784].

Цікавим досвідом є впровадження судової реформи в Україні та встановлення фінансових гарантій праці та економічних механізмів стимулювання у роботі суддів, які виконують свої функції від імені держави. Так, новим Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [5] встановлено особливості суддівської винагороди. Базовий розмір посадового окладу судді становить: 1) судді місцевого суду – 30 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року; 2) судді апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду – 50 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року; 3) судді Верховного Суду – 75 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 1 січня календарного року [5]. Також передбачено доплати та коефіцієнти, що значно збільшують базову ставку.

Згідно з новоприйнятим Законом України «Про Національне антикорупційне бюро

України» [6] його працівниками є особи начальницького складу, державні службовці та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Національному бюро. У тому числі старші детективи та детективи Національного бюро є державними службовцями.

Спеціальні умови оплати праці працівників Національного бюро, згідно із цим Законом, «повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для належного виконання ними службових обов'язків з урахуванням специфіки, інтенсивності та особливого характеру роботи, забезпечувати добір до Національного бюро висококваліфікованих кадрів, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності, компенсувати фізичні та інтелектуальні затрати працівників» [6]. З цією метою саме в цьому Законі встановлені спеціальні умови оплати праці державних службовців Національного бюро, які відмінні від тих, що передбачені загальним Законом України «Про державну службу».

Таким чином, вбачається нерівність в оплаті праці та економічному стимулюванні державних службовців у різних органах влади. Щодо порівняння з іншими категоріями працівників, які виконують від імені держави важливі для суспільства повноваження, то можна констатувати, що державні службовці перебувають в дискримінаційному становищі.

Висновки.

Основоположними тенденціями удосконалення службово-трудої дисципліни державних службовців є такі: 1) формування Національної програми реформування державної служби; 2) формування оптимальної моделі прав, обов'язків, заборон та обмежень державних службовців; 3) посилення мотивації (заохочень) праці державних службовців; 4) підвищення ефективності дисциплінарної відповідальності державних службовців; 5) розробка та ухвалення відповідних змін до нової редакції Закону України «Про державну службу» з урахуванням національного та міжнародного досвіду.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.04.2018).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VII / Верховна Рада УРСР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/rada/show/322-08> (дата звернення: 26.04.2018).
3. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада

України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/rada/show/889-19> (дата звернення: 26.04.2018).

4. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/3723-12> (дата звернення: 26.04.2018).

5. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/1402-19> (дата звернення: 26.04.2018).

6. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1698-VII / Верховна Рада України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/1698-18> (дата звернення: 26.04.2018).

7. Стратегія реформування державного управління України на 2016-2020 роки : Розпорядження від 24 червня 2016 р. № 474-р / Кабінет Міністрів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/474-2016-%D1%80> (дата звернення: 26.04.2018).

8. Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям : Постанова від 18 січня 2017 р. № 15 / Кабінет Міністрів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/15-2017-%D0%BF%paran125#n125> (дата звернення: 26.04.2018).

9. Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України, Міністерством Великої Британії у справах міжнародного розвитку та Шведською агенцією міжнародного розвитку стосовно проведення оцінки державного управління за базовими показниками SIGMA. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.center.gov.ua/attachments/article/11/Memorandum_SIGMA_\(ukr\)%20\(1\).doc](http://www.center.gov.ua/attachments/article/11/Memorandum_SIGMA_(ukr)%20(1).doc) (дата звернення: 26.04.2018).

10. Государственная служба в странах основных правовых систем мира. – Том 2 / под ред. А. А. Демина. – М.: Книгодел, 2010. – 428 с.

11. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / наук. ред.: акад. А. О. Селіванов, акад. М. І. Іншин. – К.: Парлам. Вид-во, 2017. – 512 с.

12. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.). – К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. – 796 с.

13. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : автореф. дис... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Ю. П. Битяк ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2006. – 40 с.

14. Костюк В. Л. Інституційні новації державної служби через призму новітнього законодавства: науково-теоретичний аспект / В. Л. Костюк // Наукові записки НаУКМА. – 2016. – Т. 181. – С. 26-32. – (Серія : Юридичні науки).

15. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. І. Іншин ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 39 с.

16. Кодекс поведінки публічних адміністративних співробітників Греції від 09.02.2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://](http://www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomothesia/n3528_07.htm)

www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomothesia/n3528_07.htm (дата звернення: 26.04.2018).

17. Advisory, Conciliation and Arbitration Service. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.gov.uk/acas> (дата звернення: 26.04.2018).

18. Закон «Про публічних службовців» (Lov om statens ansatte). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67> (дата звернення: 26.04.2018).

Уязвимость и несовершенство института дисциплины труда государственных служащих связана в том числе с отсутствием эффективной, положительной мотивации труда государственных служащих. Новейшее украинское законодательство устанавливает, что государство должно обеспечивать достаточный уровень оплаты труда государственных служащих для профессионального выполнения должностных обязанностей, поощрять их к результативной, эффективной, доброспорядочной и инициативной работе. Однако стоит отметить, что это положение носит декларативный характер и в условиях реформы государственного управления стимулирующие выплаты рассматриваются как переходная временная мера. Понятие «поощрение государственных служащих» означает преимущественно моральное вознаграждение за добросовестный труд, проявляется в публичном признании безупречной и эффективной государственной службы или особых заслуг государственного служащего. Указанные и другие проблемы должны быть рассмотрены и решены в процессе реформы государственного управления и стать основой для мотивации государственных служащих к соблюдению ими дисциплины и стимулирования результативности их труда в целом.

Ключевые слова: реформа государственной службы, государственные служащие, трудовая дисциплина, Закон Украины «О государственной службе», поощрение государственных служащих.

The vulnerability and imperfection of the institute of labor discipline of state employees is connected, among other factors, with the lack of effective, positive motivation of state employees. Recent Ukrainian legislation stipulates that the state should provide a sufficient level of state service pay for the professional performance of official duties, to encourage them to productive, efficient, honest and innovative work. However, it should be noted that this provision is declaratory in nature and in terms of public administration reform the issue of incentive payments is considered as a transitional temporary measure. The concept of "promotion of public employees" means primarily a moral reward for hard work, reflected in public recognition for faultless and efficient civil service or special merits of a state employee. This problem and other problems must be addressed and resolved within the framework of public administration reform and become the basis for motivation of state employees in respect of their compliance with the discipline and stimulating of their work in general.

Key words: reform of civil service, civil servants, labour discipline, the Law of Ukraine On Civil Service, motivation (incentives) of civil servants' work.