

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ДЕМИДОВ ВЛАДИСЛАВ ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 349.2 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОРАЛЬНОГО ТА
МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ СУДУ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення
(081 – Право)

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків — 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

- Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України
ЛУКАШ Сергій Станіславович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, директор Сумської філії.
- Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор
ВЕЛИЧКО Лариса Юрїївна,
Харківський національний університет імені
В.Н. Каразіна, завідувач кафедри права,
національної безпеки та європейської
інтеграції Навчально-наукового інституту
«Інституту державного управління»;
- кандидат юридичних наук
ВОЛИК Дмитро Сергійович,
Головне територіальне управління юстиції у
Харківській області, заступник начальника
Управління – начальник відділу розгляду
звернень та забезпечення діяльності комісії з
питань розгляду скарг у сфері державної
реєстрації Управління державної реєстрації.

Захист відбудеться 30 вересня 2021 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.01 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 25 серпня 2021 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Євген ПОДРОЖНІЙ

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Якісне, ефективне та неупереджене здійснення правосуддя є одним із найважливіших чинників функціонування сучасної соціально спрямованої, демократичної держави. Разом із тим, справляння правосуддя – це складна за своєю структурою та змістом діяльність, яка напряду залежить від того, наскільки якісно кожен працівник суду буде виконувати покладені на нього обов'язки. З огляду на це, важливим завданням законодавця та вітчизняних науковців є розробка дієвих механізмів стимулювання працівників суду до належного здійснення ними своєї трудової діяльності, незалежно від того, на якій посаді у суді відповідний працівник знаходиться. Одним із таких механізмів є інститут заохочення. В даному контексті необхідно відзначити, що кожна людина за своїм характером і внутрішніми переконаннями є індивідуальною, а тому вибір заохочення до неї також повинен бути диференційованим. А відтак, важливим аспектом є створення необхідного нормативно-правового підґрунтя для здійснення морального та матеріального заохочення працівників суду.

Окремі проблемні питання, пов'язані із заохоченням працівників суду у своїх наукових працях розглядали: О.С. Арсентьева, О.О. Барабаш, І.І. Борис, Г.В. Джепа, Т.В. Дубас, В.С. Єгорова, Т.В. Колеснік, Т.О. Коломонець, Г.І. Коритцев, С.С. Лукаш, У.І. Ляхович, І.В. Марченко, К.Є. Машков, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, О.О. Обушенко, В.В. Парсян, Є.Ю. Подорожній, В.М. Слома, Н.В. Сорочан, О.Г. Стельченко, О.С. Щукін, А.М. Юшко та багато інших. Вказані науковці зробили вагомий внесок у розвиток інституту заохочення у трудовому праві, в тому числі, і в контексті діяльності працівників суду. Разом із тим, незважаючи на суттєві наукові здобутки, питання морального та матеріального заохочення працівників суду фактично залишились не дослідженими, або ж розглядались в межах більш вузьких проблематик.

Таким чином, недосконалість норм чинного законодавства, яке закріплює правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду, наявність низки практичних проблем, пов'язаних із реалізацією даних заходів на практиці, обумовлюють актуальність та своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до: основних положень Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та

Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014; «Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки», затверджені Указом Президента України від 11 червня 2021 року № 231/2021; «Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації», схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. № 622-р. Робота також узгоджується зі Стратегічним планом діяльності Національного агентства України з питань державної служби на 2019-2022 роки.

Мета та задачі дослідження Мета дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, з'ясувати сутність та особливості правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду, а також спираючись на позитивний вітчизняний та зарубіжний досвід встановити напрямки вдосконалення норм чинного законодавства, яке закріплює правові засади такої діяльності.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення таких *задач*:

- визначити поняття «працівник суду» та здійснити класифікацію працівників суду;
- з'ясувати сутність, види та значення заохочень працівників суду;
- надати визначення поняттю та окреслити особливості матеріального заохочення працівників суду;
- розкрити зміст, сутність та види моральних заохочень працівників суду;
- охарактеризувати нормативно-правове регулювання морального та матеріального заохочення окремих категорій працівників суду;
- окреслити коло принципів правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду;
- визначити підстави та порядок застосування матеріальних та моральних заохочень до працівників суду;
- розкрити гарантії морального та матеріального заохочення працівників суду;
- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду та опрацювати можливості його використання в Україні;
- з'ясувати напрямки вдосконалення трудового законодавства, яке закріплює правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають з приводу морального та матеріального заохочення працівників суду.

Предметом дослідження є правове регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду.

Методи дисертаційного дослідження. Методологічною основою дисертації є низка загальних та спеціальних методів наукового пізнання, застосування яких дозволило комплексно підійти до розв'язанні окреслених вище завдань. Так, логіко-семантичний та структурно-функціональний методи були використані для того, щоб визначити поняття працівників суду та здійснити їх класифікацію; з'ясувати сутність, види та значення заохочень працівників суду; надати визначення поняттю та окреслити особливості матеріального заохочення працівників суду; розкрити зміст, сутність та види моральних заохочень працівників суду (Розділ 1). Для того, щоб надати характеристику нормативно-правового регулювання морального та матеріального заохочення окремих категорій працівників суду (підрозділ 2.1) та розкрити підстави та порядок застосування матеріальних та моральних заохочень до працівників суду (підрозділ 2.3) було використано метод документального аналізу. Методи узагальнення та класифікації застосовувались для того, щоб окреслити коло принципів правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду (підрозділ 2.2), а також розкрити гарантії морального та матеріального заохочення працівників суду (підрозділ 2.4). З метою узагальнення зарубіжного досвіду правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду та опрацювання можливостей його використання в Україні було використано порівняльно-правовий метод (підрозділ 3.1). Методи моделювання та прогнозування використовувались для того, щоб з'ясувати напрямки вдосконалення трудового законодавства, яке визначає правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду (підрозділ 3.2).

Нормативно-правовим підґрунтям дослідження є Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти (ратифіковані у встановленому законом порядку), а також низка законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які у своїй сукупності складають загальне та спеціальне трудове законодавство у відповідній сфері. Науково-теоретичне підґрунтя ставлять праці фахівців із різних галузевих дисциплін, як-то: трудове, адміністративне, цивільне право. Окрім того, з метою формування сутності загально-теоретичних понять було використано напрацювання вчених із галузі теорії держави і права, соціології, психології, філософії, тощо. Інформаційну

та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практика застосування морального та матеріального заохочення працівників суду, а також науково-періодичні видання, довідкові матеріали, тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, дисертаційне дослідження є однією із перших спроб з'ясувати сутність, зміст та особливості правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду, що лягло в основу розробки пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке закріплює правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, основні з них такі:

вперше:

- виокремлено перелік характерних особливостей морального заохочення працівників суду, до яких віднесено те, що: по-перше, на відміну від матеріальних заохочень, які мають статичну нормативну основу та чіткий порядок застосування, заохочення моральні регламентовано великим колом різних юридичних документів, в яких перелік цих заохочень інколи відрізняється; по-друге, в жодному нормативному акті як законодавчого, так і підзаконного рівня не визначено різницю між моральними заохоченнями та ступенем їх впливу на свідомість відповідного працівника; окрім того, велика кількість даних заохочень дублюються та в цілому мають ідентичну сутність.

- акцентовано увагу на тому, що моральні заохочення працівників суду найбільш доцільно класифікувати: 1) за суб'єктом здійснення: моральні заохочення загальнодержавних відомств в галузі державної служби; моральні заохочення органів суддівського самоврядування; локальні моральні заохочення відповідних судів; 2) за формою: моральні заохочення у вигляді грамот, подяк, відзнак; моральні заохочення у вигляді нагрудних знаків та інших цінних відзнак;

- на прикладі Грузії обґрунтована доцільність встановлення обов'язкового матеріального заохочення у вигляді надбавки за вислугу років всім працівникам суду за умов відсутності дисциплінарних стягнень протягом відповідного строку вислуги;

- наголошено на недопустимості факту обмеження можливості застосування до суддів, які перебувають на посаді, окремих видів заохочення державними нагородами, а також будь-якими іншими нагородами, відзнаками, грамотами, адже це суперечить нормам КЗпП, які містять загальні положення матеріального та морального

заохочення щодо всіх працівників, незалежно від того, де вони здійснюють свою трудову діяльність;

удосконалено:

- перелік ключових особливостей принципів правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду, до яких віднесено: 1) вони базуються на загальноправових принципах та галузевих принципах трудового права; 2) зумовлені особливим значенням належного виконання суддями функції правосуддя для забезпечення захисту суспільних інтересів, прав та свобод кожного окремого громадянина; 3) являють собою сукупність керівних настанов правового регулювання заохочувальних відносин; 4) мають за мету забезпечити єдність трудових заохочувальних праввідносин та одночасно стимулювати працівників суду до якісного виконання покладених на них обов'язків;

- класифікацію працівників суду, яких запропоновано поділити на чотири групи: 1) судді; 2) суб'єкти підтримки діяльності суддів; 3) судові розпорядники; 4) загальна група працівників;

- науковий підхід до визначення поняття заохочення працівників суду, яке запропоновано тлумачити як систему спеціальних заходів позитивного впливу на працівників суду з метою забезпечення ефективності їх діяльності та сумлінного виконання трудових обов'язків, застосування яких відбувається уповноваженими керівниками відповідно до вимог та у порядку визначеному законодавчими та підзаконними актами;

- обґрунтування необхідності вироблення критеріїв оцінки якості роботи працівників суду, зокрема суддів, а також працівників апарату суду, для відображення їх у Типових Правилах внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі з метою застосування заохочень;

дістали подальшого розвитку:

- твердження про те, що преміювання працівників суду є ключовим аспектом їх матеріального заохочення та являє собою додатковий елемент їх заробітної плати, додаткову грошову виплату, яка призначається та виплачується згідно з нормами та в порядку визначеному законодавством України за особливі досягнення працівника суду при виконанні ним своїх трудових функцій. Важливим аспектом премії є її фінансовий вираз, який поліпшує матеріальне становище працівника суду та надає йому більші можливості у задоволенні своїх матеріальних інтересів;

- теза про те, що ознаками матеріального та морального заохочення працівників суду є його відкритість, публічність, а також урочистість та належне документальне оформлення;

- обґрунтування, що економічні гарантії морального та матеріального заохочення мають бути спрямовані на достатнє фінансування як судів, так і відповідно їх кадрового наповнення, включаючи всіх категорій працівників судів. Економічні гарантії мають включати достатнє матеріальне забезпечення діяльності судів, приміщень, оснащення та інших технічних та канцелярських засобів для забезпечення належного функціонування суду, а також достатнє фінансове забезпечення складових елементів винагороди за працю, що включає й щомісячну доплату за вислугу років суддям, можливості фінансування заходів матеріального та морального заохочення працівників суду.

Практичне значення одержаних результатів зумовлено тим, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі для подальших наукових досліджень проблем правове регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду;

б) у правотворчості – у процесі вдосконалення законодавства та підготовки нових проектів законодавчих актів у сфері морального та матеріального заохочення працівників суду;

в) у правозастосуванні – при використанні рекомендацій і пропозицій при розробці правил внутрішнього трудового розпорядку судів, а також при практичному застосуванні матеріальних та моральних видів заохочень до працівників суду;

г) у навчальному процесі – у вищих юридичних навчальних закладах під час викладання навчальної дисципліни «Трудове право», а також при розробці науково-методичних матеріалів програм і планів, курсів лекцій, тощо.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на науково-практичних конференціях: «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Київ 14-15 листопад 2018 року); «Пріоритети розвитку юридичних наук у ХХІ столітті» (м. Київ, Україна, 17–18 липня 2019 р.); «Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи» (м. Київ, 15–16 вересня 2020 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'ятьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та у науковому періодичному виданні іншої держави, а також трьох тезах доповідей і повідомлень на зазначених вище конференціях.

Структура роботи зумовлена метою й задачами дослідження. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 217 сторінок. Список використаних джерел містить 243 найменування і займає 26 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дослідження, її зв'язок з науковими планами та програмами, визначено мету і задачі, об'єкт і предмет, методи дослідження, сформульовано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості щодо апробації результатів дослідження, публікацій, структури і обсягу роботи.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади морального та матеріального заохочення працівників суду» містить чотири підрозділи.

У *підрозділі 1.1. «Поняття працівників суду та їх класифікація»* перш за все розкривається загальнотеоретичний зміст понять «праця» та «працівник». Аргументовано, що у найбільш загальному розумінні працівником є фізична особа, яка на підставі трудового договору укладеного з підприємством, установою, організацією реалізує трудову діяльність, користуючись при цьому гарантованими їй Конституцією, КЗпП та іншими актами трудового законодавства правами та свободами. Підкреслено, що в кожному суді трудову діяльність здійснює велика кількість осіб, кожна із яких є працівником суду у зазначеному вище розумінні.

Спираючись на аналіз норм чинного законодавства окреслено коло осіб, які здійснюють трудову діяльність в межах суду. Запропоновано авторське визначення поняття «працівник суду», а також відзначено, що дана категорія осіб володіє особливою трудовою правосуб'єктністю.

Аналіз положень законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, а також правил внутрішнього трудового розпорядку різних судів, дав можливість констатувати, що на сьогоднішній день існує декілька груп працівників суду на яких покладаються особливі повноваження пов'язані із забезпеченням окремих аспектів роботи як суду в цілому, так і суддів безпосередньо. З огляду на це виокремлено чотири групи працівників суду: 1) загальна група працівників;

2) суб'єкти підтримки діяльності суддів; 3) судові розпорядники; 4) судді.

У підрозділі 1.2. «Сутність, види та значення заохочень працівників суду» відзначається, що для того, щоб забезпечити належний рівень дисципліни праці, роботодавець використовує низку інструментів та заходів як негативного, так і позитивного характеру. Серед останніх важливе місце відводиться заохоченням. Розкрито зміст поняття «заохочень» з етимологічної, психологічної, економічної та юридичної точок зору. Виділено коло найбільш важливих особливостей даної наукової категорії, до яких в свою чергу віднесено: по-перше, заохочення – це, передусім, правова категорія, застосування якої в рамках правовідносин, що виникають з діяльності різних видів працівників, зокрема, працівників суду, регламентовано положеннями КЗпП, а також спеціальних нормативно-правових актів; по-друге, заохочення для працівників суду та інших категорій працівників – це засіб стимулювання їх трудової діяльності, користь якого, у першу чергу, виражена в позитивному психологічному впливі на особу з метою вироблення в неї вірного та логічного внутрішнього переконання про необхідність сумлінного виконання своїх трудових обов'язків; по-третє, заохочення є системною категорією, яку складають різноманітні, юридично визначені заходи, що виражають позитивний вплив на працівника; по-четверте, заохочення застосовуються керівником відповідного підприємства, установи чи організації за фактом оцінки ефективності та правильності трудової діяльності працівника; по-п'яте, застосування заохочень можливе за наявності підстав, перелік яких визначається законодавством, правилами трудового розпорядку. Запропоновано авторське визначення поняття «заохочення працівників суду».

Спираючись на аналіз норм чинного законодавства та наукових поглядів вчених було акцентовано увагу на тому, що в юридичній літературі існує велика кількість підходів до класифікації заохочень, основою яких є різні фактори змісту та застосування цієї категорії. Так, найчастіше виділяють формальні та неформальні, матеріальні та нематеріальні, фінансові, додаткові та основні заохочення, що застосовуються для стимулювання праці працівників.

Обґрунтовано наукову позицію про те, що заохочення працівників суду найбільш доцільно поділяти на дві великі групи: матеріальні та нематеріальні.

У підрозділі 1.3. «Поняття та особливості матеріального заохочення працівників суду» акцентується увага на 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 перш за все індивідуальність, а тому мотивація здійснювати трудову діяльність ефективно у кожного різна. Відзначено, що одним з виділених різновидів заохочень працівників суду є заохочення матеріального типу.

Аналіз наукових поглядів вчених показав, що матеріальні заохочення, на думку більшості науковців, є формою або ж методом стимулювання праці, яке виражається у системі заходів із надання працівникам якихось матеріальних благ, тобто, задоволення їх матеріальних інтересів. В іншій групі наукових розумінь сутності матеріальних заохочень чітко визначено, що вказані заходи направлено на забезпечення отримання працівником за умови сумлінної праці премій, надбавок або додаткових виплат, тобто спеціальних елементів заробітної плати.

Запропоновано авторське визначення поняття заохочень працівників суду. Здійснено аналіз загального та спеціального трудового законодавства, в якому закріплюється та розкривається зміст основних елементів матеріальних заохочень працівників суду.

Аргументовано, що матеріальні заохочення, якщо брати до уваги загальну теоретичну сутність цієї категорії, виражаються не тільки у майновому, але й будь-якому іншому реальному, неабстрактному результаті. Цілком логічно, що в даному випадку до матеріальних заохочень слід включити дострокове присвоєння рангу державної служби, адже дане заохочення змінює трудовправовий статус відповідного працівника та впливає на рівень оплати його праці, а відтак і на його матеріальне положення.

У підрозділі 1.4. «Зміст, сутність та види моральних заохочень працівників суду» акцентується увага на тому, що стимулюючий вплив на працівника суду можливий не тільки шляхом надання йому якихось матеріальних благ. Цілком реальною є мотивація за рахунок лише психологічних «маніпулювань» свідомістю такого працівника, досягнення якої відбувається крізь систему спеціальних моральних заохочень.

Здійснено розмежування понять мораль та виховання, на основі чого відзначено, що дані категорії не є тотожними. Розкрито теоретичні підходи щодо тлумачення терміну моральне заохочення, на основі чого було сформовано авторське бачення щодо тлумачення даної категорії в розрізі здійснення трудової діяльності працівників суду. Виокремлено перелік характерних ознак досліджуваної наукової категорії.

Проаналізовано положення норм чинного загального та спеціального трудового законодавства, в якому закріплюються правові засади морального заохочення всіх категорій працівників взагалі та тих, що здійснюють трудову діяльність у судах, зокрема. Узагальнено, що моральні заохочення працівників суду логічно класифікувати за двома факторами: 1) за суб'єктом здійснення: моральні заохочення загальнодержавних відомств в галузі державної служби; моральні заохочення органів суддівського самоврядування; локальні моральні заохочення відповідних судів; 2) за формою: моральні заохочення у вигляді грамот, подяк, відзнак; моральні заохочення у вигляді нагрудних знаків та інших цінних відзнак.

Розділ 2 «Правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду» складається з чотирьох підрозділів

У підрозділі 2.1. «Нормативно-правового регулювання морального та матеріального заохочення окремих категорій працівників суду» зазначається, що в основі правового регулювання більшості трудових та пов'язаних з ними відносин лежить принцип єдності та диференціації, а тому нормативно-правове регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду найбільш доцільно розглядати крізь призму названого принципу, а також з урахуванням неоднорідності складу самих працівників суду.

Здійснено аналіз наукових поглядів вчених стосовно з'ясування сутності та зміст єдності та диференціації правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. Аргументовано, що при застосуванні диференціації правового регулювання трудових відносин враховується специфіка, різниця між видами праці, суб'єктами, які її виконують, та іншими обставинами, які охоплюють однорідні відмінності відповідних трудових відносин. Розглянуто загальну характеристику заохочення працівників суду в контексті принципу єдності та диференціації його правового регулювання.

Узагальнено, що диференціація правового регулювання матеріально та морального заохочення обумовлена специфікою діяльності працівників апарату суду та суддів, їх особливим правовим статусом, соціальною значущістю їх професійної трудової діяльності. В свою чергу єдність нормативно-правового регулювання матеріального та морального заохочення працівників суду покликана забезпечити: по-перше, загальні засади застосування заохочення як форми стимулювання належного виконання працівниками своїх професійних обов'язків; по-друге, відсутність будь-якої дискримінації щодо застосування заохочення за ознаками, які не пов'язані з

характером роботи або умовами її виконання (раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, етнічне, соціальне та іноземне походження, вік, стан здоров'я, сімейний та майновий стан, сімейні обов'язки тощо).

У підрозділі 2.2. «Принципи правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду» акцентується увага на тому, що механізм правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду, як і будь-які інші механізми правового регулювання трудових правовідносин, базується на певних принципах, які є визначальними по відношенню до інших елементів цього правового механізму.

Розкрито загальнотеоретичний зміст поняття «принцип». Здійснено аналіз даної категорії із точки зору правової науки взагалі та галузі трудового права зокрема. Запропоновано авторське визначення поняття принципів правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. До ознак даних принципів віднесено те, що вони: 1) базуються на загальноправових принципах та галузевих принципах трудового права; 2) зумовлені особливим значенням належного виконання суддями функції правосуддя для забезпечення захисту суспільних інтересів, прав та свобод кожного окремого громадянина; 3) являють собою сукупність керівних настанов правового регулювання заохочувальних відносин; 4) мають за мету забезпечити єдність трудових заохочувальних правовідносин та одночасно стимулювати працівників суду до якісного виконання покладених на них обов'язків.

Узагальнено наукові погляди вчених стосовно визначення видів принципів матеріального та морального заохочення працівників взагалі та працівників суду зокрема. Проведений аналіз дав змогу констатувати, що їх найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) загальні та 2) спеціальні. Надано змістовну характеристику кожній із окреслених груп принципів правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду.

У підрозділі 2.3. «Підстави та порядок застосування матеріальних та моральних заохочень до працівників суду» розкрито загальнотеоретичні підходи до тлумачення категорій підстава. Проаналізовано норми чинного законодавства, в якому закріплюються підстави застосування матеріальних та моральних заохочень до працівників суду. Спираючись на проведений аналіз було констатовано, що підставами матеріального та морального заохочення працівників суду є закріплена законами, підзаконними та локальними нормативно-правовими актами суспільно корисна модель професійної

поведінки, втілена в професійній діяльності працівників суду. Обґрунтовано, що підстави матеріального та морального заохочення працівників суду найбільш доцільно поділяти на: основні та додаткові. Надано змістовну характеристику кожній із наведених груп підстав.

Розкрито порядок матеріального та морального заохочення працівників суду, задля чого здійснено аналіз норм загального та спеціального трудового законодавства. Обґрунтовано, що основними ознаками порядку матеріального та морального заохочення працівників суду є його відкритість, публічність, а також урочистість та належне документальне оформлення.

Узагальнено, що чітка правова регламентація підстав та порядку морального та матеріального заохочення сприятиме більш чіткому цілепокладанню в діяльності працівників суду та сприятиме позитивній мотивації їх професійної поведінки.

У підрозділі 2.4. «Гарантії морального та матеріального заохочення працівників суду» наголошується, що у загальнотеоретичному розумінні гарантії являють собою низку умов, які дозволяють здійснити певну юридично значущу дію. Розглянуто наукові підходи стосовно змісту терміну «юридичні гарантії», на основі чого сформовано власний підхід до визначення поняття «гарантії морального та матеріального заохочення працівників суду».

Спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства було узагальнено, що гарантії морального та матеріального заохочення працівників суду є сукупністю нормативно-визначених умов та факторів, які окреслені як необхідні для застосування визначених видів позитивного стимулювання належного виконання працівниками суду своїх професійних обов'язків. Підкреслено, що вказані гарантії безпосередньо пов'язані з гарантіями діяльності судів та суддів як необхідної умови їх реалізації.

Аналіз норм чинного законодавства дав можливість виокремити наступні групи морального та матеріального заохочення працівників суду: загальні та спеціальні. Обґрунтована доцільність законодавчого закріплення відповідних гарантій, що, як вбачається дозволить суттєво покращити практичну реалізацію матеріальних та моральних заохочень, досліджуваної категорії працівників.

Розділ 3 «Напрямки вдосконалення нормативно-правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Зарубіжний досвід правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду та можливості його використання в Україні» обґрунтовується

доцільність та важливість проведення наукових досліджень, присвячених вивченню зарубіжного досвіду правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. Наголошується, що прагнення України стати повноцінним учасником європейської та світової спільноти, вимагає від законодавця адаптувати функціонування всіх державних інституцій до вимог, що висуваються до нашої країни. І інститут правосуддя в даному контексті не став виключенням.

Узагальнено досвід низки європейських держав, зокрема (Великобританії, Польщі та Франції), а також Сполучених Штатів Америки, на основі чого було зазначено, що в цих країнах застосовуються досить різноманітні підходи до морального та матеріального заохочення працівників суду. Окрім того, відзначено, що в цих державах в якості важливого заходу заохочення є надання певних послуг працівникам суду задля підвищення та підтримання їх сімейного добробуту.

Особлива увага приділена аналізу досвіду ряду посткомуністичних країн, на основі чого зазначено, що у спеціальному законодавстві цих держав в основному розглядаються питання морального та матеріального заохочення працівників суду, які не є суддями (працівники судової адміністрації, секретаріату судів, апарату суду). Працівники суду, які не є суддями, але є державними службовцями, в законодавстві більшості розглянутих пострадянських країн проходять оцінку своєї діяльності як окрему процедуру, обов'язковість якої визначена законодавством. Проте лише у Грузії результати оцінки працівників суду – державних службовців – визнано як фактор, що має бути враховано при вирішенні питань про заохочення. Одним із виключень стосовно правового регулювання питань заохочення саме суддів є Республіка Азербайджан, де визначено право голови Верховного суду застосовувати до суддів заохочення за таких підстав як: зразкове виконання суддями своїх обов'язків, багаторічна і бездоганна робота.

Сформовано авторську думку стосовно можливості імплементації найбільш позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду до вітчизняних реалій.

У підрозділі 3.2. *«Напрямки вдосконалення трудового законодавства, яке визначає правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду»* констатовано, що законодавство, яке закріплює правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду, характеризується великим

числом абстрактних, декларативних норм, які подекуди встановлюють юридичні закономірності та конструкції, але не визначають механізми їх практичної реалізації.

Здійснено аналіз офіційної позиції нормотворця з питань удосконалення трудового законодавства. Доведено, що в більшості нормативно-правових актів стратегічної орієнтованості відсутні ґрунтовні пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю в цілому, та юридичного регулювання моральних та матеріальних заохочень зокрема. Практично повністю неопрацьованим залишається питання трудової діяльності та заохочень працівників суду. В більшості випадків в офіційних джерелах містяться абстрактні положення, які не дають розуміння щодо конкретних шляхів проведення нормативних перетворень.

Здійснено аналіз наукових позицій вчених, які у своїх наукових працях розглядали окремі проблемні питання пов'язані із матеріальним та моральним заохоченням працівників суду. Зроблено висновок про те, що на сьогоднішній день можна виділити три ключові підходи до вдосконалення трудового законодавства яке визначає правові засади моральних та матеріальних заохочення працівників суду. Відповідно до першого, розвиток правових засад про забезпеченні заохочень працівників суду пов'язано із розвитком адміністративної складової діяльності судів; другий підхід пов'язано із удосконаленням законодавства про державну службу, а саме норм які відносяться до регулювання трудової діяльності працівників суду. На перший план висувається необхідність формування нових механізмів правового регулювання трудових прав державних службовців судів; визначення правового статусу працівників апарату судів, їх прав, обов'язків, повноважень, особливостей та видів моральних та матеріальних заохочень. Щодо третього підходу, то в межах нього проблему моральних та матеріальних заохочень пропонується розглядати у контексті заохочень працівників в трудовому праві в цілому.

Сформовано авторську наукову позицію стосовно найбільш перспективних напрямів удосконалення трудового законодавства, яке закріплює правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду.

ВИСНОВКИ

В дисертації подається теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової задачі щодо удосконалення правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. У висновках містяться результати проведеного дослідження, які сформульовані в пропозиціях і рекомендаціях, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. З'ясовано, що працівник суду – це фізична особа, яка на підставах, визначених у нормах чинного законодавства здійснює трудову діяльність у судах, та виконує низку специфічних функцій. Дані працівники володіють трудовою правосуб'єктністю, а також мають можливість користуватись сукупністю гарантованих Конституцією, а також загальним та спеціальним законодавством, прав, свобод та інтересів.

Здійснено класифікацію працівників суду та поділено їх на такі групи: а) загальну групу працівників – державні службовці апарату суду, які здійснюють трудову діяльність в межах сформованих відділів, управлінь, секторів та не володіють будь-якими додатковими повноваженнями; б) суб'єкти підтримки діяльності суддів – помічники суддів, секретарі судових засідань – працівники апарату основний функціонал яких спрямовано на допомогу суддям в процесі здійснення ними правосуддя; в) судові розпорядники – окрема група працівників апарату суду на яких покладаються особливі повноваження пов'язані із забезпеченням належної поведінки учасників судового процесу, а також виконання розпоряджень головуючого у судовому процесі; г) судді.

2. Аргументовано, що заохочення працівників суду слід тлумачити як систему спеціальних заходів позитивного впливу на працівників суду з метою забезпечення ефективності їх діяльності та сумлінного виконання трудових обов'язків, застосування яких відбувається уповноваженими керівниками відповідно до вимог та у порядку визначеному законодавчими та підзаконними актами. Підкреслено, що ключовою ознакою класифікації відповідних заохочень є інтенсивність впливу на свідомість людини за допомогою відповідних благ. Відмічено, що одні заохочення направлені на забезпечення морального задоволення працівників та відзначення користі їх праці, інші – покращення фінансово-матеріального становища працівника. Спираючись на викладене зроблено висновок, що в галузі трудової діяльності працівників суду існує два ключові різновиди заохочень, а саме: матеріальні та моральні.

3. Встановлено, що матеріальні заохочення працівників суду – це система закріплених 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 трудовправового статусу (наприклад, дострокове присвоєння рангу державно служби). Підкреслено, що матеріальні заохочення, якщо брати до уваги загальну теоретичну сутність цієї категорії, виражаються не тільки у майновому, але й будь-якому іншому реальному, неабстрактному результаті. Цілком логічно, що в даному випадку до матеріальних заохочень слід включити дострокове присвоєння рангу державної служби, адже дане заохочення змінює трудовправовий статус відповідного працівника та впливає на рівень оплати його праці, а відтак і на його матеріальне положення.

4. Аргументовано, що моральні заохочення працівників суду – це система заходів морально-стимулюючого впливу на працівника, застосовуваних з метою формування в нього правильних внутрішніх переконань про цінність його трудової діяльності та необхідність здійснення останньої максимально правильно та ефективно. Відмічено, що моральні заохочення працівників суду слід класифікувати за двома факторами: 1) за суб'єктом здійснення: моральні заохочення загальнодержавних відомств в галузі державної служби; моральні заохочення органів суддівського самоврядування; локальні моральні заохочення відповідних судів; 2) за формою: моральні заохочення у вигляді грамот, подяк, відзнак; моральні заохочення у вигляді нагрудних знаків та інших цінних відзнак.

5. Зроблено висновок про те, що в основі нормативно-правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду лежить принцип єдності та диференціації. Названий принцип проявляється у тому, що до всіх працівників суду, незалежно від їх розподілу на окремі категорії (працівники апарату суду та безпосередньо судді), - застосовуються норми трудового права, які регламентують загальні засади матеріального та морального заохочення. Разом із цим диференціація правового регулювання обумовлена специфікою діяльності працівників апарату суду та суддів, їх особливим правовим статусом, соціальною значущістю їх професійної трудової діяльності. Єдність нормативно-правового регулювання матеріального та морального заохочення працівників суду покликана забезпечити: по-перше, загальні засади застосування заохочення як форми стимулювання належного виконання працівниками своїх професійних обов'язків; по-друге, відсутність будь-якої дискримінації щодо застосування заохочення за ознаками, які не пов'язані з характером роботи або умовами її виконання (раса,

колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, етнічне, соціальне та іноземне походження, вік, стан здоров'я, сімейний та майновий стан, сімейні обов'язки тощо).

6. Доведено, що принципи правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду – це передбачені правовими нормами основоположні засади правового регулювання публічного визнання заслуг працівників суду, виконання ними встановлених обмежень, заборон та обов'язків. Вказані принципи запропоновано поділити на: 1) загальні (принцип правового закріплення можливості застосування заохочення; рівності працівників суду незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, тощо; принцип вільного вибору видів морального та матеріального заохочення трудовим колективом суду; принцип закріплення видів морального та матеріального заохочення у правилах внутрішнього трудового розпорядку суду; 2) спеціальні (принцип заборони нагородження державними нагородами, а також будь-якими іншими нагородами, відзнаками, грамотами судді до звільнення з посади або припинення його повноважень; принцип обов'язкового матеріального заохочування суддів за тривалу, строки якої визначені законом, роботу, яка не пов'язана з грубими порушеннями вимог суддівської етики та інших обов'язків судді щодо здійснення правосуддя; принцип єдиноразового нагородження).

7. Зазначено, що підставами матеріального та морального заохочення працівників суду є визнана законами, підзаконними, локальними нормативно-правовими актами суспільно корисна модель професійної поведінки, втілена в професійній діяльності працівників суду. Серед підстав матеріального та морального заохочення працівників суду виділено основні та додаткові підстави. Як правило, в якості основної підстави заохочення визначається певні суспільно корисні цілі в сфері діяльності судів та реалізації функції правосуддя, на досягнення яких була спрямована професійна поведінка працівників суду. Додатковими підставами є факти неоціночного характеру, які підтверджують професійну модель поведінки, спрямовану на досягнення визначених суспільно корисних цілей.

Акцентовано увагу на тому, що порядок матеріального та морального заохочення працівників суду – це визначена нормативно-правовими актами послідовність дій суб'єктів, уповноважених на прийняття рішення про заохочення та його застосування. Основними ознаками відповідного порядку є його відкритість, публічність, а також урочистість та належне документальне оформлення.

Підкреслено, що чітка правова регламентація підстав та порядку морального та матеріального заохочення сприятиме більш чіткому цілепокладанню в діяльності працівників суду та сприятиме позитивній мотивації їх професійної поведінки.

8. Встановлено, що під гарантіями морального та матеріального заохочення суддів необхідно розуміти сукупність нормативних, організаційних, особистісно поведінкових та інших фактичних умов публічного визнання досягнень праці працівників суду у певних встановлених законодавчими та локальними актами правового регулювання формах. Вказані гарантії запропоновано поділити на: а) загальні: нормативно-правові; адміністративно-організаційні; економічні; суспільно-соціальні; б) спеціальні юридичні гарантії, які застосовуються в разі, коли суб'єкт, наділений обов'язками щодо заохочення, має нормативно встановлений обов'язок застосування такого заохочення в разі наявності певного визначеного факту як підстави застосування заохочення.

9. Виділено наступні можливі шляхи використання в Україні позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду:

- вироблення критеріїв оцінки якості роботи працівників суду як суддів, так і працівників апарату суду, для відображення їх у Типових Правилах внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі з метою застосування заохочень. При цьому до розробки критеріїв оцінки доцільно залучити безпосередньо представників суддів та працівників апарату судів;

- встановлення обов'язкового матеріального заохочення у вигляді надбавки за вислугу років всім працівникам суду за умов відсутності дисциплінарних стягнень протягом відповідного строку вислуги;

- забезпечення належного матеріально-фінансового забезпечення суду;

- введення диференційованого підходу до оплати праці працівників суду: суддів та державних службовців (працівників апарату суду) залежно від результатів, досягнутих у роботі;

- створення системи зовнішньої оцінки професійної діяльності працівників суду, які є судьями та державними службовцями, як засобу для стимулювання належного виконання ними своїх професійних обов'язків та виявлення підстав для застосування матеріального та морального заохочення тощо.

10. З'ясовано, що до напрямків вдосконалення трудового законодавства, яке закріплює правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду, слід віднести наступні:

- внести зміни та доповнення до КЗпП виділивши в його тексті окремі положення в яких: по-перше, буде закріплено поняття та особливості моральних та матеріальних заохочень окремо; по-друге, виділено конкретний перелік видів моральних та матеріальних заохочень; по-третє, буде встановлено базисний характер заохочень для всіх сфер трудової діяльності, у тому числі працівників суду;

- доповнити положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів» нормами, які б визначали трудовправовий статус (права, обов'язки та повноваження, міру відповідальності та інші аспекти) працівників суду взагалі, та власне суддів зокрема.

- вирішити проблеми локального регулювання матеріальних та моральних заохочень. Зокрема необхідним є встановлення стандартів актів застосування останніх (форми наказу, вимог до його змісту, обов'язкового визначення виду заохочення із посиланням на положення законодавства про працю, підстав застосування заохочень), що позитивно вплине не тільки на юридичну техніку оформлення заохочень працівників суду, але й удосконалить та спростить механізми їх застосування;

- з огляду на велику кількість моральних заохочень слід визначити та закріпити принцип превалювання матеріальних заохочень, адже покращення юридичного або фінансового статусу працівника є більш ефективним засобом стимулювання його роботи, а також виключення деяких корупційних ризиків.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

1. Демидов В. До проблеми визначення сутності, значення та видів заохочень працівників суду. *KELM*. 2020. № 3-2. С. 133-138 (Республіка Польща)

2. Демидов В.О. До проблеми визначення поняття працівників суду та їх класифікація. *Юридична наука*. 2019. №11. С. 176-180.

3. Демидов В.О. Поняття та особливості матеріального заохочення працівників суду. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 4. С. 149-153.

4. Демидов В.О. Зміст, сутність та види моральних заохочень працівників суду. *Юридична наука*. 2020. №3. С. 188-193.

5. Демидов В.О. Напрямки вдосконалення трудового законодавства, яке визначає правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду. *Юридична наука*. 2019. №12. С. 159-163.

Опубліковані праці апробаційного характеру

6. Демидов В.О. Економічні гарантії морального та матеріального заохочення працівників суду. Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ 14-15 листопад 2018 року). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2018. С. 66-68.

7. Демидов В.О. Можливості використання в Україні зарубіжного досвіду правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 17-18 липня 2019 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2019. С. 88-90.

8. Демидов В.О. До характеристики принципів правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15-16 вересня 2020 р. К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 70-72.

АНОТАЦІЯ

Демидов В.О. Правове регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» (081 – Право). – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2021.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв'язання наукового завдання, яке полягає у тому, щоб на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, з'ясувати сутність та особливості правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду, на основі чого

розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення норм чинного законодавства у відповідній сфері.

Визначається поняття працівників суду та здійснюється їх класифікація. З'ясовується сутність, види та значення заохочень працівників суду. Надається визначення поняттю та окреслюються особливості матеріального заохочення працівників суду. Розкривається зміст, сутність та види моральних заохочень працівників суду. Характеризується нормативно-правове регулювання морального та матеріального заохочення окремих категорій працівників суду. Визначається коло принципів правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. Розкриваються підстави та порядок застосування матеріальних та моральних заохочень до працівників суду. Розкриваються гарантії морального та матеріального заохочення працівників суду. Узагальнюється зарубіжний досвід правового регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду та опрацьовуються можливості його використання в Україні. З'ясовуються напрямки вдосконалення трудового законодавства, яке визначає правові засади морального та матеріального заохочення працівників суду.

Ключові слова: працівник, суд, судді, апарат суду, заохочення, моральні заохочення, матеріальні заохочення, нормативно-правове регулювання, принципи, підстави заохочення, порядок заохочення, гарантії, зарубіжний досвід, трудове законодавство, вдосконалення.

АННОТАЦІЯ

Демидов В.А. Правовое регулирование морального и материального поощрения работников суда. - На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» (081 - право). - Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2021.

В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в том, чтобы на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства, выяснить сущность и особенности правового регулирования морального и материального поощрения работников суда, на основе чего разработать предложения и рекомендации, направленные на совершенствование норм действующего законодательства в соответствующей сфере.

Определяется понятие работников суда и осуществляется их классификация. Выясняется сущность, виды и значение поощрений работников суда. Дается определение понятию и устанавливаются особенности материального поощрения работников суда. Раскрывается содержание, сущность и виды моральных поощрений работников суда. Характеризуется нормативно-правовое регулирование морального и материального поощрения отдельных категорий работников суда. Определяется круг принципов правового регулирования морального и материального поощрения работников суда. Раскрываются основания и порядок применения материальных и моральных поощрений для работников суда. Раскрываются гарантии морального и материального поощрения работников суда. Обобщается зарубежный опыт правового регулирования морального и материального поощрения работников суда и обрабатываются возможности его использования в Украине. Выясняются направления совершенствования трудового законодательства, которое определяет правовые основы морального и материального поощрения работников суда.

Ключевые слова: работник, суд, судьи, аппарат суда, поощрения, моральные поощрения, материальные поощрения, нормативно-правовое регулирование, принципы, основания поощрения, порядок поощрения, гарантии, зарубежный опыт, трудовое законодательство, совершенствования.

SUMMARY

Demydov V.O. Legal regulation of moral and material encouragement of court employees. – Printed as a manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Legal Sciences on a specialty 12.00.05 – «Labor Law; Social Security Law» (081-Law). – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv 2021.

Theoretical generalization and a new scientific task solution, which is to define the content and features of legal regulation of moral and material encouragement of court employees on the basis of analysis of scholars' scientific views and norms of current legislation, also on this basis to develop proposals and recommendations aimed at the improvement of current legislation norms in the relevant area, are shown in the thesis.

The concept of court employees is defined and their classification is carried out. The essence, types and value of incentives for court employees is clarified. The definition of the concept and the peculiarities of material encouragement of court employees are defined. The content, essence and types of moral incentives of court employees are disclosed. The normative-

legal regulation of moral and material encouragement of certain categories of court employees is characterized. The circle of principles of legal regulation of moral and material encouragement of court employees is defined. The grounds and order of application of material and moral incentives for court employees are disclosed. Guarantees of moral and material encouragement of court employees are disclosed. Foreign experience of legal regulation of moral and material encouragement of court employees is generalized and possibilities of its use in Ukraine are processed. Promising directions of the labor legislation improvement which defines legal bases of moral and material encouragement are found out.

Keywords: employee, court, judges, court administration, incentives, moral incentives, material incentives, normative-legal regulation, principles, grounds of incentives, order of incentives, guarantees, foreign experience, labor legislation, improvements.