

зараховуємо вказані гносеологічні та організаційні методи до методів управління. Також, не можемо підтримати зарахування до системи методів управління методів правового регулювання. Останні являються самостійною, першочергово юридичною, а не управлінською, категорією, яка не повинна визнаватися тотожною до способів адміністрування, хоча й впливає на них.

Список використаної літератури:

1. Малиновський В. Я. Державне управління [Текст] : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. — вид. 2-ге, доп. та перероб. — К. : Атіка, 2003. — 576 с.
2. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Р. Нижник, В. М. Олуйка. — Львів : Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2002.—352 с.
3. Гарашук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні / Володимир Миколайович Гарашук. — Х. : Фоліо, 2002. — 176 с.
4. Андрійко О. Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади / Ольга Федорівна Андрійко. — К. : Наук. думка, 2004. — 302 с.

Титаренко Марина Володимирівна

Запорізький національний університет,
аспірант кафедри адміністративного та господарського права

ПРЕМІЯ ЯК РІЗНОВИД СТИМУЛУ У ПРАВІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ЧИ ЗАДОВІЛЬНИМ Є ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСУ?

Задля забезпечення ефективного існування державної служби доцільним є пошук засобів мотивувального впливу на державних службовців, використання ресурсу яких спонукало б останніх до підвищення рівня їх професійної компетентності, результативності, якості службової діяльності. Серед таких засобів традиційно виокремлюється премія. Аналіз законодавства про державну службу України свідчить про те, що законодавець відводить премії важливу роль серед розмаїття стимулів, які застосовуються по відношенню до державних службовців. Підтвердженням цього слугують положення ст.ст. 44, 50, 52 Закону України «Про державну службу», а також ціла низка підзаконних нормативно-правових актів, присвячених безпосередньо регулюванню відносин преміювання державних службовців. Так, безперечно, премія є «позитивним результатом» діяльності державних службовців, однак вона не є заохоченням, оскільки ст. 53 Закону

України «Про державну службу» фіксує вичерпний перелік заохочень і премії серед них немає. Втім премія є своєрідною винагородою для державного службовця за його сумлінну, результативну, ефективну професійну службову діяльність й одночасно спонукаючим засобом для такої ж діяльності у майбутньому як для цього державного службовця, так і на його прикладі для інших державних службовців. Враховуючи те, що премія — це своєрідний «бонус» для державного службовця у вигляді додаткових матеріальних благ за його додаткові зусилля, що призвели до відмінного від стандартного результату, премію цілком можна розглядати як різновид матеріального стимулу. Оскільки в наявності ціла сукупність правових норм, безпосередньо присвячених регулюванню відносин преміювання державних службовців із притаманними таким нормам ознаками однорідності предмету регулювання, цілком можна вести мову про існування інституту премії у праві державної служби України. Щоправда, цілком реальною є наукова дискусія щодо місця і ролі інституту премії в системі службового права України у світлі сучасного наукового обговорення проблематики системи адміністративного права України та ролі і місця у ній службового права (наприклад, роботи Т.О. Коломосьць, Т.С. Аніщенко, Р.С. Мельника та ін. [1, с. 138; 2, с. 163-164]).

Погоджуючись із тим, що законодавець відводить важливу роль премії як різновиду майнового стимулу для державних службовців, в той же час слід зазначити, що її ресурс він використовує, на жаль, не у повному обсязі, про що свідчить хоча б аналіз положень базового законодавчого акту, який визначає засади державної служби в цілому. Так, зокрема, виділяючи премію серед складових заробітної плати державного службовця (ч. 2 ст. 50 Закону), законодавець зазначає про існування двох видів премії — за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців та за результатами їх роботи (місячна або квартальна) (ч. 3 ст. 50 Закону). Ст. 52 у частині регламентації засад преміювання фіксує положення про джерела надходження коштів для премії, загальні засади преміювання, а також обов'язкову підзаконну регламентацію різних аспектів процедури преміювання. Законодавець відводить важливу роль керівнику державної служби у вирішенні питань преміювання, що, з одного боку, виглядає цілком логічним, в той же час, з іншого боку, порушує питання про наявність «запобіжників» для усунення суб'єктивного розсуду відповідного керівника при вирішенні питання преміювання конкретного державного службовця. Окрім того, детальний аналіз положень вищезазначених статей Закону свідчить про те, що при вирішенні питань преміювання «за підсумками роботи» державних службовців, тобто вирішення питань щодо місячних та квартальних премій за

основу береться принцип «встановлення особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу» (п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону), тобто фактично використовується методика оцінювання результатів досягнення мети всім державним органом й ролі у цьому досягненні конкретного державного службовця. В той же час інший різновид премії визначається за підсумками щорічного оцінювання конкретних результатів службової діяльності державних службовців, їх якостей (п. 1 ч. 3 ст. 5 цього ж Закону). Отже, законодавець, виокремлюючи премію як вид стимулу для державних службовців, запропонував одночасне використання двох різних методик оцінювання результатів професійної діяльності державних службовців для вирішення питань преміювання останніх. Запровадження розмаїття методик оцінювання, а отже і підстав для преміювання передбачає детальну регламентацію засад цих процедур задля забезпечення їх об'єктивності, обґрунтованості, визначеності, прозорості. В той же час аналіз підзаконних актів (насамперед, Типових положень про преміювання, затверджених постановами Кабінету Міністрів України щодо різних видів публічної служби) свідчить про дещо спрощений підхід до врегулювання цього питання, а отже і використання ресурсу премії. Так, стосовно премії за підсумками щорічного оцінювання в наявності узагальнені положення підзаконного акту із надмірною кількістю оціночних понять, відсутністю чітких критеріїв відмежування позитивної та відмінної оцінок службової діяльності, широкими можливостями для суб'єктивного підходу керівника до процедури преміювання. Стосовно ж премії за результатами роботи (місячної або квартално), яка фактично є т.з. «груповою» («командною») премією, взагалі відсутні критерії визначення ступеню участі кожного службовця у вирішенні того чи іншого завдання, що особливо важливо в аспекті специфіки залучення таких осіб до різних форматів колективної роботи. Законодавець, запозичивши досвід зарубіжних країн у вирішенні аналогічних питань, закріпив ліміт як щорічного преміального фонду, так і щорічної премії (п. 3 ч. 3 ст. 50, ч. 6 ст. 52 Закону), втім залишив поза увагою досвід зарубіжних країн щодо регулювання індикаторів оцінювання результатів роботи при вирішенні преміювання, критеріїв визначення особистої ролі кожної особи у вирішенні колективного завдання, розподілу розміру колективної («командно») премії, а також використання ресурсу премії як складової стимулів змішаного характеру (із одночасним поєднанням ознак статусних, моральних та матеріальних стимулів). Цілком доречним є запозичення відповідних результатів зарубіжної нормотворчості задля максимального використання ресурсу премії як окремого різновиду, так і складової змішаного різновиду стимулу для державних службовців в Україні.

Список використаної літератури:

1. Коломоець Т.О. Службове право — це самостійна галузь права чи елементи системи адміністративного права// Питання адміністративного права. Кн. 2/ [відп. ред. Н.Б. Писаренко]. — Х.: ООО «Оберіг», 2018. С. 131-140.
2. Коломоець Т.О. Службове право як невід’ємний складник професійного навчання публічних службовців// European vector of contemporary psychology, pedagogy and social sciences: the experience of Ukraine and the Republic of Poland: Collective monograph: Lublin : Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2018. Р. 149-166.