

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВА ЛАБОРАТОРІЯ
ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СЛУЖБОВОГО ПРАВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ

Т. О. Коломоєць, М. В. Титаренко

**СТИМУЛИ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ
ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ:
ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Науково-практичний нарис

Запоріжжя
2018

УДК 35.08:331.101.38:349.2
К 61

Рекомендовано до друку Вченою радою
Запорізького національного університету
(протокол №1 від 25 вересня 2018 р.)

Рецензенти:

Д. В. Приймаченко – проректор з наукової роботи Університету митної справи та фінансів, доктор юридичних наук, професор;

Н. В. Галіцина – директор Бердянського інституту державного та муніципального управління Класичного приватного університету, доктор юридичних наук, доцент

Коломоєць Т. О.

К 61 Стимули як засіб підвищення результативності діяльності публічних службовців: правовий аспект : наук.-практ. нарис / Т. О. Коломоєць, М. В. Титаренко. – Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика», 2018. – 76 с.

ISBN 978-966-916-603-6

У науково-практичному нарисі подається аналіз основних положень сучасної вітчизняної доктрини щодо розуміння стимулів, їх видів, співвідношення із суміжними правовими поняттями, визначаються специфічні ознаки, які у сукупності зумовлюють специфіку ресурсу стимулів як засобу підвищення результативності службової діяльності різних видів публічних службовців. Авторами аналізується вітчизняне та зарубіжне законодавство, яке визначає засади використання ресурсу різних видів стимулів та визначаються пріоритети запозичення позитивного зарубіжного досвіду для його можливого впровадження у практику України.

Для науковців, практичних працівників, викладачів і студентів, широкого кола читачів.

УДК 35.08:331.101.38:349.2

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Стимули для публічних службовців: поняття, ознаки, співвідношення із суміжними правовими поняттями	7
2. Стимули для публічних службовців: класифікаційний розподіл, функції та системний аналіз	25
3. Стимули як результат щорічного оцінювання діяльності публічних службовців: специфіка нормативного закріплення та практичного застосування	40
4. Нормативне закріплення засад виростання ресурсу стимулів як засобу підвищення результативності публічних службовців: зарубіжний аналіз та перспективи його запозичення для України	56
Висновки	66
Список використаних джерел	70

ВСТУП

В умовах кардинального перегляді правових засад існування державної служби, законодавець все частіше намагається впровадити у законодавство України новітні інститути, які раніше не були відомі вітчизняній правовій науці, вітчизняній нормотворчості та правозастосуванню, однак позитивно себе зарекомендували у процесі апробації протягом тривалого часу у зарубіжних країнах. Одним із таких можна вважати щорічне оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, яке знайшло своє закріплення у ст. 44 Закону України «Про державну службу» та Постанові Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, що займають посади категорій «А», «Б», «В», й набуває свого практичного втілення фактично восени 2018 року. Безперечно, результативність існування державної служби в цілому залежить від результативності діяльності кожного державного службовця. Останні мають прагнути постійно підвищувати рівень результативності своєї професійної діяльності й відповідне прагнення має бути вмотивованим. Чим краще державний службовець працює, чим вищі показники результативності його службової діяльності, тим вищою має бути оцінка його зусиль з боку держави у вигляді додаткових (у порівнянні із «звичайною», унормованою службовою діяльністю) моральних та матеріальних благ. В якості останніх виступають стимули, які покликані відігравати роль одночасно й реакції держав на ініціативну, із використанням додаткових витрат та зусиль, правомірну діяльність державного службовця, яка вже характеризується певними результатами, а також «збуджуючого фактору», «засобу спонукального характеру до нової ініціативної, правомірної поведінки особи», «мотивувального засобу до нової діяльності» як конкретного державного службовця, який вже досяг певних результатів у службовій діяльності, так й, із урахуванням його прикладу, інших державних службовців. Досить важливо нормативно закріпити «збалансованість» відносин «результативність службової діяльності особи – стимули для неї», передбачити такі різновиди стимулів, які б дозволяли у повному обсязі адекватно реагувати на прояв

додаткових зусиль державного службовця у процесі своєї професійної діяльності, що вже дозволило отримати додаткові (у порівнянні із діяльністю, не пов'язаною із проявом додаткових зусиль службовця) позитивні результати для державної служби в цілому й стимулювати його та на його прикладі й інших службовців до такої ж діяльності у майбутньому. Ефективність існування як інститут щорічного оцінювання результатів службової діяльності державного службовця в цілому, так і стимулів як результатів такого оцінювання залежить, багато у чому, від того, яким чином законодавець закріпив засади їх існування, уникнувши прогалин, колізій, передумов для суб'єктивного розсуду осіб у процесі тлумачення та застосування положень законодавства. Окрім того, враховуючи те, що цей інститут є новим для українського законодавства, актуальності набуває й ступінь врахування законодавцем досвіду зарубіжних країн у врегулюванні цього питання. Отже, новаційність теми щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців для вітчизняної правової науки, нормотворчості та правозастосування зумовлюють потребу аналізу результатів нормативного закріплення його засад із одночасним порівнянням останніх із зарубіжними аналогами задля з'ясування ступеню відповідності обраної вітчизняним законодавцем моделі правового вирішення цього питання реальним потребам і викликам сьогодення, що фактично і обумовлює актуальність, наукову новизну та практичну значимість роботи.

При написанні роботи, перш за все, зроблено акцент на вітчизняне законодавство, яке визначає засади щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, роботи інтерпретаційного змісту, а також законодавство зарубіжних країн у частині врегулювання відповідних питань й узагальнення практики його застосування. Новаційність проблематики щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців зумовлює відсутність комплексних наукових робіт, безпосередньо присвячених цьому питанню. Втім в наявності роботи, присвячені або ж аналізу правових засад державної служби в цілому, або ж загальним питанням критеріїв якості службової діяльності, або ж окремим питанням стимулювання у загальнотеоретичному аспекті (наприклад, роботи В. Красовської, І. Луценка, О. Стрельченко, В. Калюжного, О. Лапка, Т. Пікуля та ін.), або стимулам у службовому праві (наприклад, роботи

М. Титаренко), в т.ч. й на рівні окремих їх різновидів, або ж питанням зарубіжного досвіду оцінювання результатів службової діяльності окремих категорій службовців (наприклад, роботи Є. Кононова), окремим аспектам стимулювання за підсумками оцінюванням у різних країнах (наприклад, роботи А. Бож'я-Воля), доцільності запозичення зарубіжного досвіду для України (наприклад, роботи В. Хохлова). В наявності також Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» із різним ступенем висвітлення окремих аспектів порівняльно-правового аналізу врегулювання вищезазначеного питання. В той же час нагальною є потреба у роботах із більш-менш детальним аналізом положень вітчизняного законодавства щодо врегулювання питання щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців й стимулів за результатами оцінювання із одночасним порівняльно-правовим аналізом досвіду зарубіжних країн щодо врегулювання цього питання та з'ясування ступеня узгодженості обраної вітчизняної моделі нормативного закріплення цього питання із реальними запитамі сьогодення.