

ПРЕМІЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЩОРІЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ – ЗАОХОЧЕННЯ ЧИ ВСЕ Ж ТАКИ САМОСТІЙНИЙ РІЗНОВИД СТИМУЛУ?

THE BONUS BASED ON THE RESULTS OF THE ANNUAL EVALUATION OF CIVIL SERVANTS ACTIVITIES – IS IT AN INCENTIVE OR AN INDEPENDENT KIND OF STIMULUS?

Коломоєць Т.О., д.ю.н., професор,
член-кореспондент
Національної академії правових наук України,
заслужений юрист України, декан юридичного факультету
Запорізький національний університет

У статті обґрунтовується потреба поглибленого дослідження премії як можливого результату щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців для удосконалення її правових засад і забезпечення використання її ресурсу як оптимального засобу майнового стимулу результативної, ефективної та якісної службової діяльності вищезазначених осіб. На підставі аналізу положень чинного вітчизняного законодавства з питань щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців та преміювання як складника можливого його результату встановлюється дещо спрощений підхід законодавця до врегулювання відповідних відносин. Як наслідок, прогалини нормативно-правового регулювання у частині визначення премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців, її підстав в аспекті відмежування відмінної оцінки від позитивної оцінки за результатами оцінювання, її розміру та дотримання принципу співрозмірності розміру премії із конкретними результатами службової діяльності державного службовця тощо. Для усунення зазначених прогалин формулюються авторські пропозиції, зокрема й з урахуванням позитивного, апробованого часом і практикою зарубіжного досвіду нормативного закріплення засад відповідних відносин, а саме внесення змін та доповнень до Закону України «Про державну службу» та низки підзаконних нормативно-правових актів і закріплення: а) визначення премії як різновиду майнового стимулу, який завдяки наявності особливих ознак не варто ототожнювати із заохоченням, яке, своєю чергою, пов'язане із заслугами державного службовця й широким проявом суб'єктивного розсуду керівника щодо його застосування; б) критеріїв визначення відмінної оцінки за підсумками щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців як підстави для прийняття рішення про преміювання поряд із критеріями визначення негативної та позитивної оцінок та максимальної кількості осіб, які за підсумками оцінювання за рейтинговим списком можуть одержати відмінну оцінку; в) максимального розміру такої премії, який не може перевищувати двадцяти відсотків розміру посадового окладу державного службовця й має залежати від конкретних показників оцінювання, усунувши тим самим формалізовану урівненість, яка закріплена в сучасному законодавстві України. Реалізація зазначених пропозицій сприятиме максимальному використанню ресурсу премії як дієвого засобу спонукаючого характеру до результативної, ефективної та якісної службової діяльності, реагування на наявні досягнення державного службовця й стимулювання на його прикладі інших державних службовців до такої діяльності у майбутньому.

Ключові слова: державний службовець, щорічне оцінювання, результати службової діяльності, премія, заохочення, стимул, законодавство.

В статье обосновывается потребность углубленного исследования премии как возможного результата ежегодного оценивания служебной деятельности государственных служащих для совершенствования ее правовых основ и обеспечения использования ее ресурса как оптимального вида имущественного стимула результативной, эффективной и качественной служебной деятельности вышеуказанных лиц. На основе анализа положений действующего отечественного законодательства по вопросам ежегодного оценивания служебной деятельности государственных служащих и премирования как составляющей возможного его результата устанавливается достаточно упрощенный подход законодателя к регулированию соответствующих отношений. Как следствие, пробелы нормативно-правового регулирования в части определения премии по результатам ежегодного оценивания служебной деятельности, ее оснований в аспекте отграничения отличной оценки от позитивной оценки по результатам оценивания, ее размера и соблюдения принципа соизмеримости размера премии с конкретными результатами служебной деятельности государственного служащего и т.д. Для устранения указанных пробелов формулируются авторские предложения, в т.ч. и с учетом позитивного, апробированного временем и практикой зарубежного опыта нормативного закрепления основ соответствующих отношений, а именно внесение изменений и дополнений в Закон Украины «О государственной службе» и ряд подзаконных нормативно-правовых актов и закрепление: а) определения премии как разновидности имущественного стимула, который благодаря наличию особых признаков не следует отождествлять с поощрением, которое, в свою очередь, связано с заслугами государственного служащего и широким проявлением субъективного усмотрения относительно его применения; б) критериев определения отличной оценки по результатам ежегодного оценивания результатов служебной деятельности государственных служащих как основания для принятия решения о премировании, наряду с критериями определения негативной и позитивной оценок и максимального количества лиц, которые по результатам оценивания по рейтинговым спискам могут получить отличную оценку; в) максимального размера такой премии, который не может превышать двадцати процентов размера должностного оклада государственного служащего и должен зависеть от конкретных показателей оценивания, устранив тем самым формализованное уравнивание, которое закреплено в современном законодательстве Украины. Реализация указанных предложений будет способствовать максимальному использованию ресурса премии как действенного средства склоняющего характера к результативной, эффективной и качественной служебной деятельности, реагирование на имеющиеся достижения государственного служащего и стимулирование на его примере других государственных служащих к такой деятельности в будущем.

Ключевые слова: государственный служащий, ежегодное оценивание, результаты служебной деятельности, премия, поощрение, стимул, законодательство.

The article substantiates the need for an enhanced study of a bonus as a possible result of the annual evaluation of official activity of civil servants in order to improve its legal fundamentals and ensure the use of its resource as an optimal means of the material incentive for effective, efficient and high-quality official activities of the aforementioned persons. Based on the analysis of the provisions of the current domestic legislation on the issues of the annual evaluation of civil service activities and bonus award as a component of its possible result, it is established a slightly simplified legislator's approach to the settlement of relevant relations. As a result, the gaps in the legal regulation in terms of determining the bonus based on the results of the annual evaluation of official activities of civil servants, its grounds in the aspect of distinction between excellent assessment and positive assessment in view of the results of the evaluation, its amount and observance of the balance principle of bonus amount and specific results of activities a civil servant. To eliminate these gaps author's proposals are formulated, also taking into account the positive, foreign experience of normative consolidation of the principles of the relevant relations tested by time and practice, namely introduction

of amendments and additions to the Law of Ukraine "On Civil Service" and a number of subordinate legal acts and consolidation: a) the definition of the bonus as a kind of material incentive, which due to the presence of special features should not be identified with encouragement that in turn relates to the merits of a civil servant and a broad manifestation of the subjective judgment of a head regarding its application; b) the criteria for determination of an excellent assessment in view of the annual assessment of civil servants' performance as a basis for making a decision on bonuses, along with the criteria for determining negative and positive assessments and the maximum number of persons who can receive an excellent assessment on the basis of the evaluation of rating list; c) the maximum amount of such bonus, which cannot exceed twenty percent of the official salary of a civil servant and must depend on specific indicators of evaluation, therewith eliminating the formalized balance that is enshrined in the modern legislation of Ukraine. The implementation of these proposals will help maximize the use of the bonus resource as an effective tool of an aspirational nature for effective, efficient and high-quality official activity, responding to the available achievements of a civil servant and encouraging him and by his example other civil servants to such activities in the future.

Key words: civil servant, annual evaluation, results of official activity, bonus, incentive, stimulus, legislation.

Вступ. В умовах пошуку оптимальних засобів впливу на державних службовців з метою підвищення результативності, ефективності та якості їхньої службової діяльності увага наукової фахової спільноти, законодавця та юристів-практиків концентрується на тих із них, які вже протягом тривалого часу асоціюються із службовою діяльністю, службовим правом, службовим законодавством, однак їх ресурс використовується, на жаль, не у повному обсязі завдяки спрощеному розумінню їх змісту, призначення, узагальненому закріпленню їх правових засад. Серед таких засобів своє чільне місце завжди займала й зберігає його і до цього часу премія. Остання традиційно розглядається в аспекті оплати праці державних службовців (наприклад, роботи М. Дей), заохочень, стимулів для публічних службовців (наприклад, роботи В. Колпакова, С. Ківалова, Л. Біли-Тіунової, С. Федчишина та ін.), водночас з урахуванням впровадження новітніх правових інститутів службового права актуальності набуває потреба розгляду премії як важливого результату щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців із тим, щоб з'ясувати, чи у повному обсязі використовується її ресурс у запропонованому законодавцем варіанті закріплення їх засад у законодавстві України, що фактично й зумовлює формулювання мети статті. Остання полягає в аналізі положень сучасного вітчизняного законодавства, яке фіксує засади використання ресурсу премії як можливого результату щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців, задля з'ясування відповідності цих засад реальним викликам правозастосування у сфері відносин державної служби, формулювання авторських пропозицій щодо удосконалення їх змісту, зокрема й із урахуванням зарубіжних аналогів, що дасть змогу сформулювати дієве підґрунтя для ефективного використання премії як оптимального засобу впливу на результативність, ефективність та якість державної служби в Україні. Під час написання роботи перш за все увагу сконцентровано на аналізі положень чинного законодавства України, яке регулює відповідні відносини, а також вітчизняної правової науки, в т.ч. і результатів порівняльно-правових досліджень з питань використання премії у відносинах публічної служби, що й дало змогу за допомогою узагальнення та моделювання запропонувати рекомендації щодо узагальнення правових засад використання премії за підсумками щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців та їх наукового базису.

Виклад основного матеріалу. Впровадження у законодавство України інституту щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців все частіше зумовлює концентрацію уваги вчених-юристів на поглибленому його дослідженні. Як наслідок, поява (хоча і незначної) кількості робіт, безпосередньо присвячених цій тематиці [1; 2; 3], щоправда, питання премії у них розглядається фрагментарно, що й не дає змогу вести мову про ґрунтовність сучасного наукового підґрунтя для службового законодавства, яке регулює відповідні питання. Хоча законодавець і визначив засади преміювання за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, втім однозначно відповісти на запитання, чи у повному обсязі він створив підґрунтя для використання ресурсу премії за підсумками

такого оцінювання, на жаль, не можна. Варто проаналізувати вищезгадані положення законодавства. Так, зокрема, ст. ст. 44, 50, 52 Закону України від 10 грудня 2015 року «Про державну службу» закріплюють засади використання ресурсу премії за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, а саме: а) прийняття рішення щодо преміювання є складником мети відповідного оцінювання (ч. 1 ст. 44); б) підставою для преміювання є отримання державним службовцем відмінної оцінки за результатами такого оцінювання (ч. 9 ст. 44); в) премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності є різновидом премії державного службовця (ч. 3 ст. 50), яка, своєю чергою, є складником заробітної плати державного службовця (ч. 2 ст. 50); г) виплата премії здійснюється в межах фонду преміювання (ч. 5 ст. 52) за рішенням керівника державної служби на підставі Положення про преміювання (ч. 5 ст. 52). Одночасно засади цього виду премії державного службовця закріплені у Постанові Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 «Про затвердження Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» у редакції від 14 березня 2018 року, положення якої фактично продублювали зміст положень вищезазначених статей Закону, а саме: а) преміювання як складник мети оцінювання (п. 2); б) призначення за підсумками одержання відмінної оцінки (п. 25). Окрім того, вони знайшли своє закріплення і у Наказі Міністерства соціальної політики України від 13 червня 2016 року № 646 «Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)», зокрема: а) щодо визначення мети самого преміювання (п. 2 розділу V); б) виокремлення як самостійного різновиду премії (п. 3 розділу I); в) виплати лише за підсумками одержання відмінної оцінки (п. 3 розділу II); г) виплати в однаковому розмірі (однакових відсотках) до посадового окладу для всіх державних службовців, які одержали відмінну оцінку (п. 3 розділу II); г) визначення фонду преміювання керівником відповідного державного органу самостійно в межах фонду преміювання державного органу в цілому (п. 3 розділу III); д) дотримання строків виплати премії (п. 4 розділу III). Отже, слід погодитися із тим, що в наявності закріплені засади використання ресурсу премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців, втім вести мову про те, що ресурс премії (за наявності таких засад) справді може використовуватися на практиці у повному обсязі, на жаль, не можна, оскільки в наявності чимало запитань, які залишаються без регламентації.

По-перше, законодавець залишив поза увагою офіційне визначення премії. Відсутність останнього зумовлює дискусію стосовно того, чим саме є премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців? Це заохочення чи самостійний різновид стимулу? У п. 2 Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів) зазначено, що «... преміювання <...> проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у

досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності <...> за доручену роботу або поставлені завдання». З огляду на це положення, можна зробити припущення, що премію слід розглядати як вид матеріального стимулу. Більше того законодавець, на жаль, не фіксує офіційного визначення заохочення, хоча закріплює їх перелік (ст. 53 Закону України «Про державну службу»), серед яких премія не згадується. Своєю чергою у ст. ст. 50 та 52 цього ж Закону премія згадується серед складників заробітної плати державного службовця поряд із надбавками, доплатами, й акцент зроблено на її специфіці як «основного виду додаткової винагороди» [4, с. 273], що підтверджує позицію законодавця щодо виокремлення премії та її відмежування від заходів заохочення. Чому законодавець виділив окремо премію й закріпив її засади саме у підрозділі, присвяченому оплаті праці, а не об'єднав із заохоченнями? Тим більше, що у раніше діючому законодавстві про державну службу була закріплена інша модель врегулювання цього питання: у ст. 34 Закону України від 16 грудня 1993 року «Про державну службу» фіксувалися засади «грошової винагороди», яка розглядалася як «різновид заохочення за сумлінну працю», а ст. 47 Закону України від 17 листопада 2011 року «Про державну службу», пункт 103 якої детально регламентував засади преміювання, взагалі мала назву «Преміювання та інші види заохочень державних службовців», що свідчило про пріоритетність премії у всьому розмаїтті заохочень державних службовців [5, с. 41–42]. Чому змінилася позиція законодавця стосовно премії і чи варто розглядати таку зміну як цілком виправдану, аргументовану? Відповідь можна спробувати знайти у специфіці процедурних аспектів премії та заохочення, серед яких: особливості ініціювання процедур, стадійності цих процедур, вимоги щодо періодичності можливого преміювання та застосування різних видів заохочень, ускладненість процедури застосування окремих різновидів заохочень, вимоги щодо послідовності застосування видового розмаїття заохочень тощо. Отже, «жорстка» порівняно із премією регламентація процедурних засад використання ресурсу заохочень (зокрема, й із обмеженнями щодо періодичності, послідовності їх застосування) і дає змогу зробити припущення про те, що законодавець, обравши премію як засіб оптимального спрошеного, оперативного матеріального реагування на результативність, ефективність та якість службової діяльності державних службовців, виокремив премію від заохочень і закріпив її засади у статті, яка безпосередньо присвячена іншим формам оплати праці, зокрема й додаткової, державних службовців. Більше того премія, як правило, все ж таки «тяжкіє» до безпосередньої повсякденної службової діяльності державного службовця, а заохочення в основному граційно асоціюється із «успішним та сумлінним виконанням протягом досить тривалого часу своїх службових обов'язків», «схваленням усвідомленого, тривалого, корисного й сумлінного виконання обов'язків», «успішним виконанням завдань особливої можливості» [5, с. 35–36], із певними «заслугами». Це ж підтверджує і ч. 3 ст. 50 Закону України «Про державну службу», в якій законодавець фіксує засади різних видів премій, зокрема місячної, квартальної відповідно до особистого внеску у загальний результат роботи державного органу. Визначаючи засади цього виду премії, цілком виправдано законодавець закріплює у цій же частині ст. 50 Закону й засади іншого виду премії – за результатами щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців, тим самим узгоджуючи положення частини 3 ст. 50 цього Закону стосовно виокремлення двох самостійних різновидів премій державних службовців. Такий підхід збережено і у підзаконних актах, зокрема Наказі Міністерства соціальної політики України від 13 червня 2016 року № 646 «Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)».

Незважаючи на те, що заохочення традиційно у правовій науці розглядається у взаємозв'язку із стимулами (як у загальнотеоретичному аспекті, наприклад, роботи І. Луценка, В. Красовської, В. Калюжного, О. Лапки, Т. Пікулі та ін. [6; 7; 8], так і галузевому аспекті, наприклад, роботи М. Титаренко, О. Стрельченко та ін. [9; 10]), ототожнювати їх не варто, оскільки заохочення є лише одним із різновидів стимулів із притаманними йому специфічними ознаками, які й відрізняють його від інших видів стимулів, що й врахував законодавець, регламентуючи засади використання ресурсу премії для державних службовців, зокрема й за підсумками щорічного оцінювання їхньої діяльності. «...показники, умови, міри й коло стимулюючих осіб у випадках застосування стимулів встановлюються заздалегідь, тому стимул <...> починає діяти не лише після, а й на початку вирішення будь-якого завдання, застосування стимулу не має залежати від волі та розсуду керуючої особи» [10, с. 8]. Водночас як заохочення безпосередньо пов'язане із певною «заслугою» й питання щодо можливості його застосування вирішуються вже після встановлення факту такої заслуги, залежить від волі іншої особи, оскільки застосування заохочення є її правом, а не обов'язком. Хоча і має місце «жорсткіша» порівняно із преміюванням «процедура застосування заохочень загалом (наприклад щодо періодичності їх застосування, послідовності застосування їх видового розмаїття, погодження із різними суб'єктами тощо), водночас саме ініціювання заохочувальної процедури залежить від волі і розсуду керуючої особи, в той час, як засади преміювання, хоча і «менш жорсткі» у своїй стадійності, не пов'язані із розсудом такої особи, оскільки «... виконавши зумовлені показники, керована особа ніби сама себе преміює (нагороджує) заздалегідь зумовленою мірою» [10, с. 8]. Саме ця ознака й дає змогу відмежувати премію від заохочень, хоча і залишити у розмаїтті стимулів, оскільки вона «... відіграє важливу роль заходу спонукаючого характеру, оскільки <...> використовується не тільки керуючим суб'єктом для тих, хто відзначився, а й, головне, береться на озброєння самим керованим ще до початку виконання відповідного завдання і діє у процесі аж до виконання завдання» [10, с. 8]. Ще до початку року, службова діяльність протягом якого підлягатиме оцінюванню, державний службовець знайомиться із завданням та ключовими показниками такої діяльності, а також із нормативно закріпленими критеріями їх оцінювання й можливими результатами оцінювання, серед яких і відмінна оцінка, одержання якої може розглядатися як підстава для прийняття рішення про премію. Оскільки за підсумками одержання відмінної оцінки державним службовцем законодавець передбачив застосування або премії, або ж реалізацію переважного права просування державною службою (ч. 9 ст. 44 Закону України «Про державну службу»), а останнє пов'язане із певними «жорсткими» вимогами щодо його дотримання (ст. 40 Закону України «Про державну службу»), що, своєю чергою, зумовлює певні проблеми у правозастосуванні, про що вже неодноразово зазначалося у вітчизняній фаховій літературі [11, с. 314], фактично можна вести мову про те, що оптимальним засобом реагування з боку держави на одержання державним службовцем відмінної оцінки є саме премія. Отже, прийняття рішення про преміювання за таких умов для керівника є вже не правом, а обов'язком, що й відрізняє засади використання ресурсу премії від ресурсу заохочення. Усуваючи підстави для прояву ресурсу керівника у прийнятті рішення про премію, законодавець додатково підтвердив свою позицію щодо її відмежування від заохочень.

По-друге, підставою для прийняття рішення про преміювання є одержання державним службовцем за результатами щорічного оцінювання відмінної оцінки (ч. 9 ст. 44 Закону України «Про державну службу»), п. 3 розділу II Типового положення про преміювання державних служ-

бовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів). Поряд із відмінною оцінкою державний службовець може одержати за підсумками щорічного оцінювання негативну або ж позитивну оцінку, що істотно актуалізує потребу чіткого визначення підстав кожної оцінки, чого, на жаль, у вітчизняному законодавстві немає. Якщо регламентації правових наслідків позитивної оцінки законодавець і приділяє досить уваги (повторне оцінювання (ч. 6 ст. 44 Закону України «Про державну службу», п.п. 37-40 Типового порядку), оскарження результатів оцінювання (п.п. 41-44 Типового порядку), звільнення у разі одержання двох підряд негативних оцінок (ч. 10 ст. 42 Закону України «Про державну службу»), відмінної оцінки – вказівкою на можливість прийняття рішення про преміювання або ж реалізації переважного права на просування публічною службою (ч. 9 ст. 44 Закону України «Про державну службу»), водночас взагалі залишає поза увагою правові наслідки одержання особою позитивної оцінки за підсумками щорічного оцінювання. Відкритим для правозастосування залишається питання розмежування підстав для прийняття рішення про позитивну або відмінну оцінку, з огляду на те, що лише остання безпосередньо пов'язана із преміюванням особи. Хоча законодавець і намагається запропонувати критерії для оцінювання й зазначає, що оцінки визначаються на основі розрахунку середнього балу за виконання кожного завдання й досягнення кожного ключового показника, проте саме межа між позитивною та відмінною оцінками і викликає запитання. Усуваючи підстави для прояву розсуду під час прийняття рішення про преміювання, водночас створюються такі підстави для визначення відмінної оцінки за підсумками оцінювання. У законодавстві зарубіжних країн спостерігається дещо інша тенденція, а саме визначення засад негативної та позитивної оцінки й регламентація відносин щодо преміювання певної кількості осіб (чітка вказівка на відсоток) із тих, хто отримав найвищі показники (за рейтингом) позитивної оцінки [12, с. 85]. Цілком логічним є підхід, обґрунтований з акцентом на пошук оптимальних засобів реагування з боку держави на результати оцінювання. В Україні можна було б розглянути цей досвід в аспекті можливого запозичення або ж внесення корективи до змісту положень чинного законодавства щодо розмежування підстав одержання позитивної й відмінної оцінки й щодо останньої, за аналогією із результатами зарубіжної нормотворчості закріпити відсоток тих осіб, які за підсумками одержання найвищих показників (за рейтингом) вважаються такими, що одержали відмінну оцінку, що, своєю чергою, слугувало б підставою для прийняття рішення про їх преміювання.

По-третє, розмір премії. Законодавець, на жаль, чітко не визначає, зазначаючи, що «... встановлюються в однакових відсотках до посадового окладу для державних службовців відповідного державного органу, які отримали відмінну оцінку за результатами щорічного оцінювання в поточному році» (п. 3 розділу II Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), «прив'язуючи» цей розмір до фонду преміювання державного органу та положення про преміювання цього ж органу. З одного боку, начебто все логічно: особи із найкращими показниками службової діяльності одержують однаковий розмір премії, однак, з іншого боку, ці найкращі показники можуть відрізнитися між собою, а у контексті відсутності чітких засад визначення відмінної оцінки актуальним є питання кількості таких осіб, які можуть отримати відмінну оцінку, що, безумовно, вплине на розмір такої премії.

Такий підхід вітчизняного законодавця до вирішення відповідного питання досконалим визнати навряд чи можна. У зарубіжних країнах у законодавстві чітко закріплено максимальний розмір такої премії й обов'язок

обґрунтування рішення про визначення щодо конкретної особи саме такого розміру, усунувши тим самим підстави для «однакового преміювання» осіб з різними, хоча і кращими результатами службової діяльності. Так, зокрема, у Великобританії та Франції максимальний розмір премії за підсумками оцінювання не може перевищувати двадцяти відсотків посадового окладу, у Канаді для державних службовців, які обіймають керівні посади, розмір такої премії може призначатися у межах від шести до дев'яти відсотків їх посадового окладу, а у США – від п'яти до двадцяти відсотків, у Новій Зеландії – не більше п'ятнадцяти відсотків [12, с. 85–92], у Китаї розмір такої премії залежить від посередніх результатів оцінювання й може дорівнювати від півмісячного до двомісячного посадового окладу державного службовця [5, с. 341]. Отже, цілком виправданим виглядає закріплення у вітчизняному законодавстві розміру премії за підсумками одержання державним службовцем відмінної оцінки у відсотках до посадового окладу із визначенням максимального її розміру (наприклад, до двадцяти відсотків), що дасть змогу забезпечити відповідність між конкретними результатами службової діяльності та їх оцінюванням з боку держави щодо кожної особи з акцентом на специфіку її діяльності, результату такої діяльності, й одночасно усунути «формалізоване урівняння» осіб із різними, хоча й найкращими результатами службової діяльності. У такому разі це сприятиме посиленню ролі премії як стимулюючого, спонукаючого засобу результативної, ефективної та якісної службової діяльності.

По-четверте, чи доцільним є використання ресурсу персональної премії за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності, засади якої закріплені у законодавстві України, чи все ж таки варто розглянути можливість впровадження «командної» премії? Остання передбачена у законодавстві США, Великобританії, Німеччини, що й слугує певним «поштовхом» для порушення питання про її впровадження і в Україні у середовищі вчених-юристів [11, с. 781]. Для відповіді на це запитання варто сконцентрувати увагу на законодавчих засадах щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, а саме на тому, що завдання, ключові показники та критерії оцінювання їх визначаються із акцентом на державного службовця, а не групу державних службовців, державний орган загалом. Тобто в основу покладено модель «індивідуальних показників державних службовців», показників їх персональної службової діяльності, критерії виконання кожним із них завдань та досягнення певних показників, що унеможливує колективне, групове оцінювання. Оцінка визначається щодо кожного конкретного державного службовця, як і прийняття рішення про його преміювання, проходження повторного оцінювання тощо. Отже, підстав для впровадження за наявності чітко закріплених засад індивідуального щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, колективної (групової, командної) премії в Україні немає.

Висновки. Отже, в умовах активного впровадження в Україні щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців й пошуку оптимальних засобів реагування на одержані результати такого оцінювання доцільним є внесення змін та доповнень до положень чинного вітчизняного законодавства у частині використання премії як засобу такого реагування на результативну, ефективну та якісну службову діяльність особи й спонукання останньої до такої ж діяльності у майбутньому. Премія відіграє роль майнового стимулу для державних службовців, одночасно виступаючи позитивною реакцією з боку держави у вигляді додаткових матеріальних благ для них за вже досягнуті результати службової діяльності й засоби впливу як на цих осіб, так і на їх прикладі на інших осіб стосовно моделювання аналогічної діяльнос-

ті у майбутньому. Для використання ресурсу премії за підсумками щорічного оцінювання службової діяльності державних службовців доцільним вбачається внесення змін та доповнень до чинного вітчизняного законодавства, зокрема й із урахуванням зарубіжного досвіду, у частині: а) нормативного закріплення визначення премії та її різновидів; б) фіксація підстав для визначення відмінної оцінки за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності державних службовців й відмежування їх від підстав позитивної оцінки, із закріпленням максимального відсотка тих осіб, які можуть отримати відмінну оцінку; в) закріплення максимального розміру (до 20%) такого виду премії у відсотках до посадового окладу, за-

безпечивши тим самим диференціацію її розміру залежно від результатів оцінювання службової діяльності державних службовців.

Внесення відповідних змін та доповнень до Закону України «Про державну службу» та підзаконних нормативно-правових актів з питань щорічного оцінювання та його правових наслідків, зокрема у частині премії, сприятиме наближенню вітчизняної правової моделі оцінювання та преміювання за його наслідками до європейських аналогів, а також використанню ресурсу премії як оптимального засобу матеріального стимулу результативної, ефективної, якісної службової діяльності державних службовців, розвитку державної служби загалом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коломоєць Т.О., Титаренко М.В. Стимули як засіб підвищення результативності діяльності публічних службовців: правовий аспект: науково-практичний нарис. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2018. 76 с.
2. Шемшулюк Ю. Получить оценку. Определен порядок оценивания результатов деятельности государственных служащих. Юридическая практика. 06 сентября 2017 года. № 36 (1029). С. 4.
3. Хохлов В. Оцінювання держслужбовців: як не припуститися помилок? Юридичний вісник України. 6–12 грудня 2018 року. № 14 (1187). С. 9.
4. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / наук. ред. А.О. Селіванов, акад. М.І. Іншин. К.: Парлам. вид-во, 2017. 512 с.
5. Заохочення у службовому праві: навч. посібн. / Н.О. Армаш, Ю.А. Берлач, І.В. Болокан та ін.; за заг. ред. Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков. К.: Ін Юре, 2017. 360 с.
6. Луценко І. Правове стимулювання як процес реалізації правових стимулів. Вибори та демократія. 2008. № 4 (18). С. 49–53.
7. Красовська В. Ефективність дії правових стимулів та обмежень у механізмі правового регулювання. Право України. 2010. № 6. С. 182–187.
8. Калюжний Р., Лапка О., Пікуля Т. Правові стимули в механізмі правового стимулювання: монографія. К.: МП: «Леся», 2013. 204 с.
9. Титаренко М.В. Стимули у службовому праві: питання класифікаційного розподілу. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 3. С. 159-164.
10. Стрельченко О.Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.07. Київ: Київ. нац. ун-т внутр. справ, 2008. 19 с.
11. Ващенко К., Коліушко І., Тимошук В. та ін. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.
12. Божья-Воля А.А. Оценка результативности государственных служащих руководящего состава: международный опыт и российские перспективы. Вопросы государственного и муниципального управления. 2009. № 2. С. 81–103.