

**Коломoeць Т. О.,**  
*доктор юридичних наук, професор,*  
*член-кореспондент Національної академії правових наук України,*  
*Заслужений юрист України,*  
*декан юридичного факультету*  
*Запорізького національного університету*

## ПРЕМІЯ ДЛЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ ЧИ ВСЕ Ж ТАКИ ЗБАГАЧЕННЯ?

**Анотація.** У статті порушується питання про наявність правових засад використання ресурсу премії як засобу додаткової стимулюючої, заохочувальної виплати державним службовцям та як засобу їх додаткового збагачення. Зазначається, що в сучасних умовах докорінного оновлення правових засад державної служби актуальності набуває перегляд правового підґрунтя використання всіх без винятку засобів, ресурс яких спрямований на підвищення результативності, ефективності та якості як державної служби взагалі, так і службової діяльності кожного державного службовця зокрема. Серед таких засобів варто виокремлювати премію, котра, як раніше, так і на сьогоднішній день зберігає своє чільне місце серед таких засобів. Автором доводиться, що законодавець відводить премії роль складового елемента заробітної плати державних службовців, «додаткової оплати їх праці», хоча на практиці непоодинокими є випадки прийняття рішень про виплату премій у великих розмірах, що зумовлене специфікою правового регулювання відносин преміювання. Виокремлюючи два види премії – за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності державного службовця та щомісячну або квартальну залежно від особистого внеску в загальний результат діяльності всього державного органу, законодавець водночас дещо узагальнено визначає засади їх призначення, що й дозволяє суб'єкту їх призначення проявляти розсуд і доволіно тлумачити положення нормативно-правових актів (щодо підстав, розмірів тощо). У статті пропонується для удосконалення законодавства про преміювання державних службовців урахувати позитивний зарубіжний досвід нормотворення і правозастосування й унормувати критерії визначення відмінної та позитивної оцінки за підсумками щорічного оцінювання, мінімальний та максимальний розміри премій за підсумками такого оцінювання, впровадити та нормативно закріпити критерії визначення особистого внеску у вирішення колективного завдання й обов'язкове їх використання під час прийняття рішень про призначення щомісячної або квартальної премії як різновиду групової (колективної, командної) премії. За таких умов істотно мінімізуються передумови для використання премії як засобу збагачення державних службовців, і премія фактично буде відігравати для них роль стимулюючого, заохочувального засобу. Незважаючи на наявну специфіку видового розмаїття премій для державних службовців в Україні, автор пропонує використовувати ресурс як індивідуальної (персоніфікованої), так і групової (колективної, командної) премії, що в сукупності дозволить посилити стимулюючий, заохочувальний вплив на службову діяльність державних службовців, істотно підвищивши ефективність, результативність та якість та-

кої діяльності. Щоправда, досягти цього можливо лише за умови внесення змін та доповнень до діючого законодавства України про преміювання в частині посилення засад визначеності, прозорості та контрольованості відповідних відносин, що, у свою чергу, є складовим елементом новітнього «пакету» реформаційних змін законодавства України про державну службу.

**Ключові слова:** державний службовець, премія, законодавство, засіб стимулювання, засіб збагачення, удосконалення, службова діяльність, засіб заохочення.

**Постановка проблеми.** Модифікація інституту державної служби передбачає докорінний перегляд змісту, призначення всіх його складників, у т.ч. й тих, які безпосередньо пов'язані з ефективністю його існування. Мова має йти, перш за все, про ті засоби, використання ресурсу яких істотно впливає на результативність, ефективність та якість державної служби взагалі та службової діяльності кожного державного службовця зокрема. Серед таких засобів своє чільне місце посідала й зберігає до цього часу премія. Остання традиційно розглядається як складова частина заробітної плати державного службовця, яка, на відміну від інших, залежить від прояву розсуду керівника, від результатів службової діяльності самого державного службовця, має змінний характер, оскільки прийняття рішення про їх призначення та виплату є правом, а не обов'язком для керівника державного службовця, її розмір може коливатися залежно від результативності службової діяльності як самого державного службовця, так і функціонування державного органу загалом. Завдяки цьому її традиційно асоціюють із засобами, які застосовуються для визначення успіхів у службовій діяльності державного службовця, спонукання його, і на його прикладі інших осіб, до аналогічної діяльності в майбутньому. Щоправда, останнім часом непоодинокими є випадки прийняття рішень про преміювання державних службовців як щодо результатів їхньої індивідуальної діяльності, так і колективної діяльності у складі державного органу, при цьому розмір премій яких істотно перевищує заробітну плату цих державних службовців за декілька місяців, інколи років, а деколи й взагалі є таким, що викликає значний суспільний резонанс. Можна згадати хоча б рішення Наглядової ради НАК «Нафтогаз» про виплату премії на суму 46,3 млн. доларів США 41 службовцеві, залежно від особистого внеску, які доклали зусиль до вирішення спору з «Газпромом» у Стокгольмському арбітражному суді щодо транзитного газового контракту, реакцією на яке було прийняття ряду актів Кабінету Міністрів України щодо дотри-

мання загальних принципів процедури преміювання, в т.ч. й щодо використання ресурсу групової премії. Це, у свою чергу, порушує питання про те, чим же в сучасних умовах реформційних державотворчих та правотворчих процесів в Україні, які безпосередньо пов'язані й з державною службою, і законодавством про державну службу, є премія – засобом стимулювання державних службовців до результативної, ефективної, якісної службової діяльності чи все ж таки засобом збагачення державних службовців? Чи нормативно закріплені важелі попередження використання ресурсу премії для неправомірного збагачення державних службовців? Чи взагалі доцільним є використання премії у відносинах державної служби, враховуючи їхню специфіку? Ці питання набувають особливої гостроти в умовах оновлення законодавства України про державну службу та його наукового базису.

У вітчизняній правовій науці питання премій для державних службовців розглядається в аспекті оплати праці, стимулювання державних службовців. Як наслідок, поява значної кількості різноманітних тематичних робіт [1], щоправда, жодна з них не містить положень, які були б присвячені аналізу премії для державних службовців у контексті попередження використання її ресурсу для їх збагачення під час здійснення службової діяльності.

**Мета статті.** Саме це й обумовлює формулювання мети роботи, яка полягає в аналізі положень чинного вітчизняного законодавства для з'ясування наявності підстав для використання ресурсу премії як засобу стимулювання результативної, ефективної та якісної службової діяльності державних службовців або ж як засобу їх збагачення й обґрунтування, з формулюванням авторських пропозицій, доцільності унормування положень, які б попереджали й унеможлилювали останнє.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Засади використання ресурсу премії по відношенню до державних службовців визначені в Законі України від 10 грудня 2015 року «Про державну службу», зокрема: а) ч. 9 ст. 44 «Оцінювання результатів службової діяльності» як результату отримання відмінної оцінки за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності; б) ст. 50 «Оплата праці державних службовців» як складової частини їх заробітної плати, з виокремленням двох видів премії – за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячної або кварталної відповідно до особистого внеску службовця в загальний результат роботи всього державного органу; в) ст. 52 «Надбавки, доплати та премії» з фіксуванням ліміту фонду преміювання, а також у ряді підзаконних нормативно-правових актів, серед яких: 1) Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 у редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 14 березня 2018 року № 185; 2) Типове положення про преміювання державних службовців апаратів органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), затверджене Наказом Міністерства соціальної політики України від 13 червня 2016 року № 646. Згідно з положеннями чинного законодавства, премія для державних службовців – це лише складова частина їх заробітної плати, при цьому неосновна, оскільки, визначаючи її місце серед складників заробітної плати, законодавець, по-перше, лише останню фіксує премію, по-друге, зазначає, що вона може бути таким складником лише «у разі

встановлення» (п. 6 ч. 1 ст. 50 Закону України «Про державну службу»). Це цілком узгоджується і з положеннями чинного законодавства України про оплату праці, зокрема положеннями Закону України від 01 січня 2017 року «Про оплату праці», ст. 12 якого передбачає, що премія є різновидом «додаткової заробітної плати» або ж «різновидом заохочувальної виплати». Тобто, якщо розглядати премію в порівнянні з іншими складниками заробітної плати державних службовців, лише її засади фіксуються з акцентом на «у разі встановлення», решта складників – посадовий оклад, надбавки, додаткові виплати – передбачається без такого словосполучення, що дозволяє зробити висновок про ступінь імперативності регламентації таких засад. Як наслідок, премія та прийняття рішення про преміювання безпосередньо пов'язані з волевиявленням суб'єкта їх призначення, проявом розсуду останнього. Одночасно, якщо підстави, розміри всіх інших складників заробітної плати чітко нормативно регламентовані, засади ж використання ресурсу премії регламентовані узагальнено, з наданням широких можливостей суб'єктам її призначення, що повністю узгоджується з розглядом премії саме як виду «додаткової оплати праці», «як різновиду заохочувальної виплати». Саме тому розглядати премію як основний засіб збагачення державного службовця не варто. Водночас слід звернути увагу на те, яке місце серед усіх інших складників заробітної плати законодавець надає посадовому окладу, враховуючи те, що надбавки за вислугу років, за ранг державного службовця чітко визначені й навіть у сукупності не формують основної частини відповідної заробітної плати. Стосовно ж виплат за додаткове навантаження (у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця або ж у зв'язку з виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби), то вони можуть бути, а можуть і не бути, якщо державний службовець не залучається до виконання відповідних обов'язків. За таких умов саме використання ресурсу премії, враховуючи вищезазначену специфіку фіксування її засад, істотно актуалізується, що й формує підстави для її можливого використання не тільки як додаткової (стимулюючої, заохочувальної) виплати, а інколи й такої, що може розглядатися як засіб збагачення державного службовця. Щодо нормативного закріплення місця премії в структурі заробітної плати державного службовця в сучасних умовах реформування державної служби, то загалом можна зазначити наступне: з 01 січня 2019 року загальний розмір премії, якій може отримати державний службовець протягом року, не може перевищувати тридцяти відсотків його посадового окладу за рік (п. 3 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про державну службу»). До цього часу на рівні законодавчого акту такої регламентації немає, щоправда із січня 2018 року Кабінет Міністрів України визначив (на рівні підзаконного нормативно-правового акту) зміну структури заробітної плати державних службовців, зменшивши частину додаткових виплат, яка не може перевищувати половини всього розміру заробітної плати. Це положення цілком узгоджується з європейськими стандартами правового регулювання оплати праці державних службовців, а з урахуванням законодавчих новел із січня 2019 року сприятиме можливості включення України до групи європейських держав, у законодавстві яких передбачено, що сімдесят відсотків у структурі заробітної плати державних службовців відводиться саме посадовому окладу, що, у свою чергу, дозволить використовувати премію як вид додаткової, стимулюючої та заохо-

чувальної винагороди. За відсутності правової фіксації таких засад, що й було характерним для України протягом тривалого часу, виплата премії безпосередньо пов'язується з економією фонду оплати праці.

Чи є підстави для використання премії для державних службовців не тільки як додаткового, стимулюючого, заохочувального засобу винагороди в Україні на сьогоднішній день? Для відповіді на це запитання варто проаналізувати законодавство про преміювання державних службовців. Як вже зазначалося, для державних службовців передбачається премія за підсумками одержання відмінної оцінки за результатами щорічного оцінювання службової діяльності та місячна або квартална премія відповідно до особистого внеску службовця в загальний результат діяльності всього державного органу (ч. 3 ст. 50 Закону України «Про державну службу», п. 3 розділу I Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів) тощо).

Перший вид премії є різновидом індивідуальної (персоніфікованої) премії, залежить від результатів діяльності державного службовця. Незважаючи на наявність нормативно-правових актів, які закріплюють засади і щорічного оцінювання, і преміювання за його результатами, водночас визнати в цілому стан правового регулювання відповідних відносин задовільним, на жаль, не можна. Передумовами для цього слугує дещо узагальнений підхід розробників цих актів до визначення засад врегулювання відповідних відносин. Хоча і зазначено, що підставою для преміювання державного службовця є одержання ним відмінної оцінки, водночас у наявності прогалина щодо чіткого розмежування критеріїв позитивної та відмінної оцінки як результату щорічного оцінювання результатів його службової діяльності. Окрім того, в разі отримання відмінної оцінки державний службовець може або не бути премійованим, або ж приймається рішення про його просування по службі. Вже неодноразово зазначалося, що хоча це положення й нормативне закріплене, однак його реалізація на практиці пов'язана з певними складнощами, зумовленими суперечливістю змісту положень, які фіксують засади такого просування [2, с. 314]. Отже, від суб'єкта оцінювання фактично буде залежати прийняття рішення саме про преміювання державного службовця. Невизначеним залишається питання і щодо розміру премії за підсумками щорічного оцінювання службової діяльності й співвідношення таких розмірів по відношенню до державних службовців, які отримали відмінну оцінку, однак фактично їхні результати різняться між ними. Зокрема, п. 3 розділу II Типового положення про преміювання зазначає, що розмір премій за результатами щорічного оцінювання встановлюється в однакових відсотках до посадового окладу державних службовців, які отримали відмінну оцінку. Втім, чи є це обґрунтованим, враховуючи різний підхід державних службовців до вирішення того чи іншого питання в процесі службової діяльності, прояв індивідуальності, інноваційності тощо? Немає ліміту розміру такого виду премій, а лише прив'язка до ліміту фонду преміювання. Така прогалина створює підґрунтя для широкого прояву суб'єктивного розсуду особи, яка приймає рішення про преміювання державних службовців за підсумками щорічного оцінювання їх службової діяльності. Цілоком виправданим було б запозичення позитивного зарубіжного досвіду регулювання такого питання й закріплення положення про мінімальний та максимальний

розмір такої премії (в зарубіжних країнах останній у переважній більшості дорівнює двадцяти відсоткам посадового окладу) й обов'язок суб'єкта прийняття рішення обґрунтовувати розмір премії щодо кожного конкретного державного службовця. Враховуючи новачність правових засад такого оцінювання, в наявності ряд «відкритих питань», які можуть впливати й на прийняття рішення про преміювання (наприклад, фактичне залишення поза оцінюванням кількох місяців року, протягом яких проводиться оцінювання, що й зумовлює можливість планування «складних завдань» за останні місяці року, службова діяльність за який підлягає оцінюванню [3]). Тим не менш, виплата такої премії за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності як засобу збагачення державного службовця мінімізовано, а за умови вдосконалення правових засад відповідного оцінювання (терміни, розмір премії, критерії визначення оцінок тощо) і взагалі буде майже неможливим.

Щомісячну або кварталну премію відповідно до особистого внеску державного службовця в результативність діяльності державного органу взагалі варто розглядати як різновид групової (колективної) премії, використання ресурсу якої, завдяки періодичності виплати, відсутності чітких унормованих критеріїв визначення її розміру щодо кожної особи, широким засадам для прояву розсуду суб'єкта її призначення (в т.ч. і його ставлення до державного службовця), цілком можливе і в аспекті розгляду її як заохочувальної, додаткової виплати, і як можливого засобу збагачення державного службовця. Лише з 01 січня 2019 року її загальний розмір не може перевищувати тридцяти відсотків розміру посадового окладу державного службовця за рік, до цього ж часу фактично залежить від економії фонду оплати праці й від розсуду суб'єкта прийняття рішення про її виплату як щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б», «В» (згідно з Типовим положенням про преміювання), так і щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А» (п. 7 ст. 52 Закону України «Про державну службу»). Вид преміювання (або місячна, або квартална) визначається керівником державної служби в державному органі й залежить від особистого внеску державного службовця в загальний результат діяльності всього органу. Отже, в наявності мають бути нормативно визначений алгоритм та критерії визначення такого особистого внеску державного службовця для того, щоб унеможливити суб'єктивний прояв керівника державної служби або ж суб'єкта призначення (залежно від категорії посад державної служби) під час вирішення таких питань й усунення передумов для необ'єктивного призначення премії, використання останньої не як заохочувальної виплати, а як засобу простого збагачення особи. Хоча в законодавстві й передбачено, що «встановлення премій <...> проводиться керівником державної служби в державному органі відповідно до затвердженого ним положення про преміювання, розробленого згідно з Типовим положенням про преміювання і погодженого з виборним органом первинної профспілкової організації (за наявності)» (п. 4 розділу I Типового положення про преміювання), втім, аналіз більшості наявних положень про преміювання різних державних органів свідчить про те, що їхній зміст є переважно дублюванням Типового положення (наприклад, Положення про преміювання державних службовців Генеральної прокуратури України, затверджене наказом Генеральної прокуратури України від 31 березня



2017 року № 97). Отже, все ж таки широкими є можливості для прояву суб'єктивного розсуду керівника під час прийняття рішення щодо особистого внеску державного службовця в загальний результат діяльності державного органу, а отже, й щодо преміювання кожного в аспекті використання ресурсу групової (колективної, командної) премії. Сприяє цьому й те, що державні службовці одного державного органу можуть входити до складу різних групових об'єднань у межах такого органу (в т.ч. одночасно до кількох об'єднань) для вирішення завдань, і визначити ступінь їх особистої участі у вирішенні таких завдань досить складно, а отже, й прийняти рішення щодо пропорційності розміру премії їх особистому внеску. У більшості своїй ці питання вирішує безпосередньо керівник державної служби державного органу, і результати такого рішення можуть відрізнятися щодо різних завдань в одному органі й взагалі відрізнятися в різних державних органах. Для усунення цього недоліку необхідним є нормативне закріплення «критеріїв особистої ефективності в колективній справі», які вже протягом тривалого часу існують і позитивно зарекомендували себе у правозастосуванні в зарубіжних країнах (наприклад, у США, Великій Британії, Федеральній Республіці Німеччині тощо), й використання яких могло бути цілком прийнятним і для України. Наявність таких критеріїв та алгоритму їх використання (формування колективу для вирішення завдання, розподіл обов'язків, терміновість виконання, обсяг навантаження тощо) та їх нормативне закріплення сприятиме визначеності, прозорості, контрольованості таких правовідносин, усунення передумови для прояву суб'єктивного розсуду керівника служби (суб'єкта призначення) під час вирішення питань про преміювання за підсумками діяльності державного органу за певний термін. Цілком доцільним вбачається нормативне закріплення дефініцій: «критерії визначення особистого внеску у вирішення колективного завдання», «особистий внесок», «колективне завдання», обов'язку керівника державної служби органу держави щодо кожного завдання визначати його кадрове забезпечення з розподілом ролевих позицій, що й слугуватиме в подальшому підґрунтям для з'ясування особистого внеску кожного державного службовця у вирішення колективного завдання. Положення відповідного змісту слід закріпити в Типовому положенні про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів), продублювати в положеннях про преміювання всіх органів держави, а також доповнити п. 2 ч. 3 ст. 50 та п. 5 ст. 52 Закону України «Про державну службу» словосполученням «з урахуванням критеріїв визначення особистого внеску у вирішення колективного завдання». За таких умов підстави для можливого використання премії як засобу збагачення державних службовців будуть майже унеможливлені й премія використовуватиметься лише як засіб стимулюючої, додаткової, заохочувальної винагороди, чим вона фактично і має бути.

**Висновки.** У сучасних умовах премія для державних службовців передбачається за підсумками одержання відмінної оцінки за результатами щорічного оцінювання їх службової діяльності та як місячна або квартальна виплата залежно від особистого внеску державного службовця в загальний результат діяльності державного органу. Незважаючи на вид премії, вона визначається законодавцем як складова частина заробітної плати, яка, на відміну від інших складників струк-

тури останньої, може призначатися лише «у разі встановлення», що й дозволяє вважати її різновидом додаткової оплати праці. Специфіка нормативної фіксації використання ресурсу премії в законодавстві України зумовлена переважно узагальненим змістом наявних положень, широкими можливостями для прояву суб'єктивного розсуду особи, уповноваженої приймати рішення про преміювання, сприяє тому, що премія може використовуватися як засіб додаткового, стимулюючого, заохочувального впливу на державних службовців, їх службову діяльність, а також як засіб додаткового збагачення державних службовців (перш за все, в аспекті групової (колективної, командної) премії за результатами діяльності державного органу). Для забезпечення використання ресурсу премії саме як засобу додаткової, стимулюючої, заохочувальної виплати за ефективну, результативну та якісну службову діяльність державних службовців доцільним вбачається внесення змін та доповнень, в т.ч. й з урахуванням позитивного, апробованого часом і практикою зарубіжного досвіду нормотворення та правозастосування, до чинного законодавства в частині: унормування критеріїв визначення відмінної та позитивної оцінки за підсумками щорічного оцінювання результатів службової діяльності; фіксації мінімального та максимального розміру премії за одержання відмінної оцінки за результатами щорічного оцінювання службової діяльності (як варіант, це може бути від п'яти до двадцяти відсотків розміру посадового окладу державного службовця); закріплення норм дефініцій «критерії визначення особистого внеску у вирішення колективного завдання», «особистий внесок», «колективне завдання»; нормативне закріплення критеріїв визначення особистого внеску у вирішення колективного завдання й обов'язку керівника державної служби органу держави (суб'єкта призначення) під час прийняття рішення щодо місячної або квартальної премії як різновиду групової (колективної, командної) премії враховувати відповідні критерії, із зазначенням цього в рішенні щодо кожного державного службовця окремо. За таких умов істотно зменшується (майже усувається) можливість прояву суб'єктивного розсуду під час прийняття рішення про преміювання з боку керівника державної служби (або суб'єкта призначення) й використання премії як засобу збагачення державного службовця. Премія за таких умов набуває ознак суто додаткового, стимулюючого, спонукаючого засобу по відношенню до державного службовця, чим вона фактично і має бути.

#### *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.; Заохочення у службовому праві: навч. посібн. / Н.О. Армаш, Ю.А. Берлач, І.В. Болочан [та ін.]; за заг. ред. Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков. К.: Ін Юре, 2017. 360 с.; Шешулюк Ю. Получить оценку. Определен порядок оценивания результатов деятельности государственных служащих. Юридическая практика. 06 сентября 2017 года. № 36 (1029). С. 4.
2. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь [відп. ред.]. К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с.
3. Хохлов В. Оцінювання держслужбовців: як не припуститися помилок? Юридичний вісник України. 6–12 грудня 2018 року. № 14 (1187). С. 9.

**Коломеец Т. А. Премия для государственного служащего: способ стимулирования результативности его деятельности или все же обогащения?**

**Аннотация.** В статье поднимается вопрос о наличии правовых оснований использования ресурса премии как средства дополнительной стимулирующей, поощрительной выплаты государственным служащим и как средства их дополнительного обогащения. Делается указание на то, что в современных условиях кардинального обновления основ государственной службы актуализируется пересмотр правового основания использования всех без исключения средств, ресурс которых направлен на повышение результативности, эффективности и качества как государственной службы в целом, так и служебной деятельности каждого государственного служащего в частности. Среди таких средств необходимо выделять премию, которая, как ранее, так и на сегодняшний день, сохраняет свое важное место в разнообразии таких средств. Автором утверждается, что законодатель рассматривает премию как составляющий элемент заработной платы государственных служащих, «дополнительной оплаты их труда», хотя на практике неединичными являются случаи принятия решений о выплате премий в крупных размерах, что обусловлено спецификой правового регулирования отношений премирования. Выделяя два вида премий – по результатам ежегодного оценивания результатов служебной деятельности государственного служащего и ежемесячную или квартальную в зависимости от личного вклада в общий результат деятельности всего государственного органа, законодатель в то же время обобщенно определяет основы их назначения, что и позволяет субъекту их назначения проявлять усмотрение и произвольно толковать положения нормативно-правовых актов (относительно оснований, размеров и др.). В статье предлагается для совершенствования законодательства о премировании государственных служащих учесть позитивный зарубежный опыт нормотворчества и правоприменения и унормировать критерии определения отличной и позитивной оценки по результатам ежегодного оценивания, минимальный и максимальный размеры премии по результатам такого оценивания, внедрить и нормативно закрепить критерии определения личного вклада в решение коллективного задания и обязательное их использование при принятии решения о назначении ежемесячной или квартальной премий как разновидностей групповой (коллективной, командной) премии. При таких условиях существенно минимизируются предпосылки для использования премии как средства обогащения государственных служащих, и премия фактически будет играть для них роль стимулирующего, поощрительного средства. Несмотря на имеющуюся специфику видового разнообразия премий для государственных служащих в Украине, автор предлагает использовать ресурс как индивидуальной (персонифицированной), так и групповой (коллективной, командной) премии, что в совокупности позволит усилить стимулирующее, поощрительное влияние на служебную деятельность государственных служащих, существенно повысив эффективность, результативность и качество такой деятельности. Хотя достичь этого возможно лишь при условии внесения изменений и дополнений в действующее законодательство Украины в части усиления основ определенности, прозрачности и контролируемости соответствующих отношений, что, в свою очередь, является составляющим элементом новейшего «пакета»

реформационных изменений законодательства Украины о государственной службе.

**Ключевые слова:** государственный служащий, премия, законодательство, средство стимулирования, средство обогащения, усовершенствование, служебная деятельность, средство поощрения.

**Kolomoiets T. A bonus payment for a public servant: a means of stimulating the effectiveness of its activities or still enrichment?**

**Summary.** The article raises the issue of the existence of legal principles for using the resource of bonus payment as a means of additional stimulating, incentive pay to civil servants and as a means of their additional enrichment. It is noted that in today's conditions of radical renewal of the legal principles of the civil service as a whole, the revision of the legal basis for the use of all means without exception, the resource of which is aimed at increasing the performance, efficiency, and quality of both the civil service in general and the civil service activities of each civil servant in particular, is becoming relevant. Among such means, it is worthwhile to distinguish a bonus payment, which, as before, still retains its prominence among such means. The author argues that the legislator dedicates to the bonus payment the role of the constituent element of wages of civil servants and "additional payment for their labour," although cases of decision-making on bonus payments in large amounts due to the specificity of the legal regulation of bonus relations are not uncommon in practice. By distinguishing two types of bonus payments – on the basis of the annual evaluation of the civil servant's performance and monthly or quarterly, depending on the personal contribution to the overall result of the activity of the entire state body, the legislator in the meantime somewhat generalizes the principles of their awarding, which allows the subject of their awarding to exercise discretion and arbitrarily interpret the provisions of laws and regulations (regarding grounds, sizes, etc.). For improving the legislation on awarding civil servants, the article proposes to take into account the positive foreign experience in law-making and law enforcement and to standardize the criteria for determining an excellent and positive assessment on the basis of annual evaluation, the minimum and maximum amounts of bonus payments on the basis of such evaluation, to implement and standardize the criteria for determining the personal contribution to solving the collective task and obligatory use them when making decisions on the award of a monthly or quarterly bonus payment as a type of group (collective, team) bonus payment. Under such conditions, the preconditions for using the bonus payment as a means of enriching civil servants are substantially minimized and the bonus payment will, in fact, play a role of stimulating, encouraging means for civil servants. Despite the existing specificity of the diversity of bonus payments for civil servants in Ukraine, the author proposes to use the resource of both individual (personified) and group (collective, team) bonus payment, which in aggregate will allow increasing the incentive, encouraging influence on the civil service activities of the civil servants, significantly improving efficiency, performance, and quality of such activities. Though, this can be achieved only subject to amendments to the current legislation of Ukraine on bonus payments in the part of strengthening the principles of certainty, transparency, and controllability of the relevant relations. That, in its turn, is a component of the latest "package" of reforms in the Ukrainian legislation on civil service.

**Key words:** civil servant, bonus payment, legislation, incentive means, enrichment means, improvement, civil service activity, means of encouragement.