

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ДЕРЖАВНА ГАРАНТІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сторожук О.Р., здобувач

Національний університет біоресурсів і природокористування України

У статті досліджується заохочення дипломатичних працівників як державна гарантія забезпечення реалізації їх правового статусу.

Ключові слова: заохочення, стимулювання, державна гарантія, державний службовець, дипломатичний працівник, правовий статус, дипломатична служба.

Сторожук О.Р. ПООЩРЕНИЕ КАК ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГАРАНТИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВОВОГО СТАТУСА ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ / Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины, Украина

В статье исследуется поощрение дипломатических работников как государственная гарантия обеспечения реализации их правового статуса.

Ключевые слова: поощрение, стимулирование, государственная гарантия, государственный служащий, дипломатический работник, правовой статус, дипломатическая служба.

Storozhuk A.R. ENCOURAGEMENT AS THE STATE GUARANTEE OF REALIZATION OF THE LEGAL STATUS OF THE DIPLOMATIC SERVICE / National university of life and environmental sciences of Ukraine, Ukraine

The purpose of the research is to determine the role and value of encouragement as one of the types of stimulation of work of diplomatic staff as civil servants and state guarantees to ensure the realization of their legal status, for improving the efficiency of passing the diplomatic service, execution by the diplomatic service of its tasks and functions. Currently, to our opinion, in practice of the state bodies including the diplomatic service, in this context, encouragement is underestimated.

In the scientific literature there are no detailed researches of encouragement as a state guarantee on ensuring the realization by diplomatic staff their legal status, namely stimulation of work of diplomatic staff in passing the diplomatic service, during execution diplomatic functions, and impact of this guarantee on efficiency of passing the diplomatic service. Therefore, to our opinion, in this aspect, research of encouragement is important.

Primarily passing the diplomatic service by diplomatic staff as state servants is to realize their legal status by them and firstly such its key elements as the rights and responsibilities.

To realize the legal status of diplomatic staff, State should take appropriate measures for this purpose, namely, to apply appropriate ways and means to ensure such realization, thus creating suitable conditions for this.

Obviously, provided the application of appropriate ways and means to ensure the realization of the legal status, the effective execution of functions by diplomatic staff is possible, and, respectively the effective execution of the tasks and functions of the diplomatic service.

Specified ways and means can be called as the state guarantees on ensuring the realization of legal status of the diplomatic staff, namely state guarantees to ensure passing the diplomatic service by them.

Since stimulation prompts a person to the proper passing of the diplomatic service, the encouragement is regarded as one of the principal and effective state guarantees in this article. Proper application of such state guarantee to ensure the realization of the legal status of diplomatic staff as stimulation is the key of effective execution of its functions by the diplomatic staff, and accordingly the effective execution of tasks and functions of the diplomatic service.

Key words: promotion, incentives, government guarantees, public official, diplomatic personnel, legal status, diplomatic service.

Метою дослідження є визначення ролі та значення заохочення, як одного з видів стимулювання роботи дипломатичних працівників як державних службовців та державної гарантії забезпечення реалізації їх правового статусу, для підвищення ефективності проходження дипломатичної служби, виконання органами дипломатичної служби своїх завдань і функцій. Сьогодні в практичній діяльності державних органів, зокрема органів дипломатичної служби, на нашу думку, заохочення в такому контексті ще недооцінюється.

Велике практичне значення заохочення, як універсальної наукової категорії завжди цікавило дослідників різних наукових спрямувань [1; 2; 3]. Разом із тим, дослідження заохочення як державної гарантії забезпечення реалізації дипломатичними працівниками їх правового

статусу, тобто стимулювання праці дипломатичних працівників у процесі проходження ними дипломатичної служби, під час виконання дипломатичних функцій, та впливу цієї гарантії на ефективність проходження дипломатичної служби в науковій літературі ґрунтовно не проводилося. Тому дослідження заохочення в такому аспекті є, на нашу думку, актуальним.

Проходження дипломатичної служби дипломатичними працівниками як державними службовцями полягає перш за все в реалізації ними свого правового статусу і в першу чергу таких його ключових елементів, якими є права та обов'язки.

Для реалізації правового статусу дипломатичних працівників держава повинна вжити відповідних заходів для цього, тобто застосувати відповідні способи і засоби для забезпечення такої реалізації, створивши таким чином відповідні умови для цього.

Очевидно, що тільки за умови застосування належних способів і засобів забезпечення реалізації правового статусу можливе ефективне виконання дипломатичними працівниками своїх функцій, а відповідно ефективне виконання завдань та функцій органами дипломатичної служби.

Зазначені способи та засоби можна ще назвати гарантіями держави щодо забезпечення реалізації дипломатичними працівниками свого правового статусу, тобто державними гарантіями забезпечення проходження ними дипломатичної служби.

“Гарантія“ в перекладі з французької (*garantie*) означає поруку, умову, забезпечення чого-небудь [4]. Гарантувати, означає – забезпечувати, зробити реальним. Термін “гарантія“ застосовується також для позначення способів та засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення чого-небудь.

Однією з головних та, на нашу думку, ефективних державних гарантій є стимулювання, оскільки воно спонукає особу до належного проходження дипломатичної служби. Належне застосування такої державної гарантії забезпечення реалізації правового статусу дипломатичних працівників, як стимулювання, є запорукою ефективного виконання дипломатичними працівниками своїх функцій, а відповідно ефективного виконання завдань та функцій органами дипломатичної служби.

Проблема стимулювання праці в Україні, яка стала на шлях ринкових перетворень, є актуальною і сьогодні. Це пов'язано, насамперед, зі значним розширенням можливостей стимулювання праці.

Трансформація економіки зняла численні, штучно створені адміністративні обмеження, які зрівняли можливості громадян заробляти відповідно до трудових внесків і претендувати на інші види стимулювання. Під впливом загальних тенденцій відбуваються зміни і в сфері державної, у т.ч. дипломатичної служби. Можна сказати, що тепер дипломатична служба незалежної України має більш гнучку систему стимулювання праці, ніж 15-20 років тому, вона спрямована на забезпечення успішного проходження дипломатичної служби, підвищення її ефективності.

Діалектика стимулювання – це процес спонукання працівника до більш продуктивної діяльності. І було б недоречно його не враховувати в нашій країні, на дипломатичній службі, у системі її органів.

Стимулювання, на нашу думку, – це своєрідна форма посилення значущості тих функцій, які виконуються дипломатичними працівниками.

З точки зору класифікації всі стимули можна умовно поділити на дві категорії – соціально-економічні (заробітна плата, премії, матеріальні пільги) та морально-психологічні (заохочення, підвищення кваліфікації, тощо).

Одним із важливих стимулів, який можна віднести до стимулів морально-психологічного характеру, є, як уже зазначалося, заохочення.

Заохочення є достатньо стимулюючим засобом, який спонукає дипломатичного працівника до належної роботи та поведінки.

Питання заохочень відповідним чином врегульовано в законодавстві та висвітлено в науковій літературі [5, 67-70; 6, 78-79; 7, 128-145; 8, 91-94].

Згідно із Законом України “Про дипломатичну службу” [9] працівники дипломатичної служби заохочуються за сумлінне виконання службових обов’язків, ініціативу в роботі.

Заходами заохочення працівників дипломатичної служби є: оголошення подяки; грошова винагорода; нагородження цінним подарунком; дострокове присвоєння дипломатичного рангу; нагорода Почесною грамотою Міністерства закордонних справ України; нагородження відзнаками Міністерства закордонних справ України.

За особливі заслуги в роботі дипломатичні працівники можуть бути представлені до відзначення державними нагородами України.

Відповідно до законодавства заохочення застосовуються: за досягнення протягом тривалого часу кращих, у порівнянні з нормативно встановленими, результатів у службовій діяльності; за виконання окремого завдання особливої складності або особливої важливості; за особистий вагомий внесок та заслуги в забезпеченні реалізації формування державної політики у відповідній галузі чи сфері діяльності та її функціонування; за проявлену мужність та відвагу під час виконання своїх службових обов’язків.

Аналіз практики застосування заохочень дозволяє зробити висновок, що завдяки застосуванню таких гарантій забезпечення реалізації статусу дипломатичного працівника як заохочення вирішується декілька завдань: забезпечення високої оцінки праці дипломатичного працівника; стимулювання подальшого підвищення його професійного рівня, покращення роботи; переконання дипломатичного працівника в перевагах добросовісного та відповідального відношення до виконання своїх функціональних обов’язків та реалізації прав; покращення службової дисципліни.

Наріжним каменем заохочень дипломатичних працівників є потреба кожної людини у визнанні, для чого, власне, і використовується заохочення. З урахуванням цього, можна зробити висновок, що заохочення впливає на внутрішній світ людини, дозволяє реалізувати дипломатичному працівникові його суб’єктивні і, в першу чергу, нематеріальні потреби. Такий висновок є дуже важливим, оскільки тісний зв’язок заохочення з емоційно-психологічним станом особистості покладає на відповідних суб’єктів обов’язок дуже відповідально ставитися до питань заохочення. Необачний, необ’єктивний підхід до цього, порушення відповідних правил заохочення може призвести до тяжких емоційних наслідків в осіб, яких недостатньо заохотили чи не заохотили взагалі. Для того, щоб заохочення приносили максимальні результати, необхідно дотримуватися відповідних критеріїв, правил застосування заохочень, зокрема таких як відповідність заохочення заслугам дипломатичного працівника та досягнутим результатам у роботі; правомірність, тобто застосування заохочення в порядку, визначеному законодавством; своєчасність застосування; гласність та прозорість.

На нашу думку, можна стверджувати, що заохочення є достатньо ефективною державною гарантією забезпечення реалізації правового статусу дипломатичних працівників і відповідно підвищення ефективності проходження дипломатичної служби.

Головне цільове призначення заохочення полягає в стимулюванні добросовісної роботи дипломатичних працівників, у вихованні в них бажання працювати краще.

З урахуванням викладеного можна сформулювати визначення заохочення як засобу впливу на дипломатичного працівника шляхом позитивної оцінки його праці, визнання заслуг перед державою з метою формування добросовісного та відповідального ставлення до виконання своїх посадових обов’язків та реалізації наданих прав і забезпечення таким чином ефективної реалізації його правового статусу та відповідно підвищення ефективності проходження дипломатичної служби.

Разом із тим слід зазначити, що законодавством недостатньо досконало врегульовані питання порядку застосування заохочення. На нашу думку, для дипломатичних працівників повинна бути передбачена окрема процедура застосування заохочень. Окрім цього, доцільно було б у законодавстві передбачити можливість ініціювання застосування заохочення самим

дипломатичним працівником, що надасть процедури застосування заохочення більш демократичного характеру.

ЛІТЕРАТУРА

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Государственное Социально-Экономическое Издательство, 1935. – Т. 2. – 372 с.
2. Тейлор Ф. Административно-хозяйственная организация промышленного предприятия / Ф. Тейлор. – М.: Л.А. Левенстерн, 1912. – 137 с.
3. Тейлор Ф.У. Менеджмент / Ф.У. Тейлор; пер. с англ. – М.: Контролинг, 1992. – 319 с.
4. Толковый словарь русского языка / [под ред. Д.Н. Ушакова]. – Т. 1. – М.: Мысль, 1935. – 1200 с.
5. Стариков Ю.Н. Курс общего административного права: в 3 т. / Ю.Н. Стариков. – Т. 2: Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. – М.: НОРМА, 2002. – 600 с.
6. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: [підручник] / О.М. Бандурка. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
7. Манохин В.М. Советская государственная служба / В.М. Манохин. – М.: Госпечать, 1966. – 196 с.
8. Воробьев В.А. Советская государственная служба (административно-правовые аспекты) / В.А. Воробьев. – Ростов-на-Дону: Изд-во Ростовского университета, 1986. – 128 с.
9. Про дипломатичну службу: Закон України від 01.02.2002 // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 5. – Ст. 29.

УДК 347.73

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ В БАНКІВСЬКОМУ КОНТРОЛІ

Тищенко А.О., здобувач

Харківський національний університет внутрішніх справ

Статтю присвячено аналізу правових засад обліку в банківському контролі. Автором розглянуто застосування обліку як методу фінансового контролю, враховуючи останні зміни законодавства України.

Ключові слова: банківська система, контроль, облік, правове регулювання, законодавство, законність, фінансова дисципліна.

Тищенко А.А. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ УЧЕТА В БАНКОВСКОМ КОНТРОЛЕ / Харьковский национальный университет внутренних дел, Украина

Статья посвящена анализу правовых основ учета в банковском контроле. Автором рассмотрено применение учета как метода финансового контроля, учитывая последние изменения законодательства Украины.

Ключевые слова: банковская система, контроль, учет, правовое регулирование, законодательство, законность, финансовая дисциплина.

Tishchenko A.A. LEGAL BASIS OF ACCOUNTING IN BANK CONTROL / Kharkiv national university of internal affairs, Ukraine

The author performs an analysis of banking supervision as one of the types of financial supervision, defines accounting and describes particularities of accounting as specific method of financial monitoring in banking sector. The research is relevant due to the fact that the banking supervision in Ukraine can not be considered ideal and requires continuous improvement of forms and methods of its implementation. Deepening of global crisis affected the banking sector, and this in turn increased the importance of banking supervision. A theoretical understanding of the problems related to implementation of banking monitoring can improve its functioning.