

України від 22.08.1996 № 760/96 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/760/96/print133079907299>.

УДК 342.92

Козачук Д.А.,
кандидат юридичних наук, доцент
кафедри адміністративного і фінансового права
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ І ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕННЯ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Механізм застосування заходів заохочення до публічних службовців являє собою систему регламентованих правом стимулюючих засобів, організованих у послідовному, логічно вибудованому порядку, які впливають на інтереси й потреби публічного службовця з метою спонукання його до публічно-активної поведінки, включаючи підстави й умови застосування цих заходів. Оскільки механізм застосування заходів заохочення до публічних службовців орієнтований у своїй сутності на застосування заходів заохочення і характеризується позитивними моментами з морально-психологічної сторони, таке регулювання, спрямоване на всебічний розвиток професійних якостей особистості кожного публічного службовця, пов'язане із самостійною, ініціативною діяльністю, службовою активністю.

Удосконалення інституту адміністративного заохочення напряму залежить від реформування певних адміністративно-правових інститутів, зокрема інституту публічної служби. Необхідним кроком на шляху підвищення ефективності заохочувального впливу на різних суб'єктів адміністративно-правових відносин є упорядкування заходів заохочувального впливу та чіткого визначення фактичної підстави порушення заохочувальної адміністративної процедури.

Ключові слова: заохочувальні процедури, публічна служба, суб'єктний склад процедури заохочення на публічній службі, стадії заохочувальних процедур на публічній службі.

Механизм использования способов поощрения публичных служащих являет собой систему регламентированных правом стимулирующих средств, организованных в последовательном, логично построенном порядке, которые влияют на интересы и нужды публичного служащего с целью побуждения его к публично-активному поведению, включая причины и условия использования этих средств. Поскольку механизм использования средств поощрения к публичным служащим ориентирован, по своей сущности, на использование средств поощрения и характеризуется позитивными моментами морально-психологической стороны, такое регулирование направлено на всестороннее развитие профессиональных качеств личности каждого публичного служащего, связано с самостоятельной, инициативной деятельностью, служебной активностью.

Усовершенствование института административного поощрения напрямую зависит от реформирования некоторых административно-правовых институтов, а именно института публичной службы. Необходимым шагом на пути повышения эффективности поощрительного влияния на разные субъекты административно-правовых отношений является упорядочивание средств поощрительного внимания и четкое определение фактической причины нарушения поощрительной административной процедуры.

Ключевые слова: поощрительные процедуры, публичная служба, субъектный состав процедуры поощрения на публичной службе, стадии поощрительных процедур на публичной службе.

The application mechanism of encouragement measures that is used to public servant is a system of legal stimulation means which are organized in consecutive logical order. They have an influence on interests and needs of public servants with the purpose of motivation them to active public behavior including the terms and

conditions of these measures. Since the application mechanism of encouragement measures that is used to public servant is oriented in its essence to the encouragement measures and characterized by positive aspects of moral and psychological side, this regulation is directed on comprehensive development of professional skills of each public servant that associated with independent, initiative official activity.

The improving of institute of administrative encouraging is directly depends on reforming certain administrative and legal institutions, including the institute of public service. A necessary step for increasing of efficiency of promotional influence on various subjects of administrative legal relations is an organizing of promotional activities and a clear definition of the actual reasons of initiation of encouragement administrative procedure.

Key words: promotional procedures, public service, subjects of encouragement procedures in the public service, stages of encouragement procedures in the public service.

Постановка проблеми. Процес державного будівництва в Україні увійшов у нову фазу, яка безпосередньо пов'язана із побудовою ефективно діючої системи органів державного управління, основою яких є інститут публічної служби. Як справедливо зазначається в літературі, послугами публічних службовців користуються всі сучасні країни незалежно від державного устрою, форми правління чи державного режиму, оскільки саме державні (публічні) службовці виконують усі завдання і функції, які цивілізоване суспільство покладає на свою державу [1, с. 296].

Важливість інституту публічної служби не піддається сумніву, тому питання ефективності управління публічною службою не втрачають своєї актуальності. Значення заохочень у сфері публічної служби, заохочувальних адміністративних процедур, в яких вони реалізуються, полягає у стимулюванні підвищення ефективності здійснення організаційних, регулятивних, правоохоронних та інших публічно значущих функцій публічними службовцями. Крім того, заохочувальні

адміністративні процедури відіграють особливу роль у формуванні та зміні статусу публічних службовців.

Аналіз дослідження даної проблеми. Різні аспекти даної проблеми в різний час досліджували такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як Авер'янов В. Б., Біла Л. Р., Гейхман В. Л., Манохін В. М., Мирошник С. В., Петров Г. М. та ін.

Метою даної статті є аналіз джерел літератури, в яких здійснено науково-теоретичне обґрунтування щодо особливостей правового регулювання і застосування заохочення на публічній службі.

Виклад основного матеріалу. На сьогоднішній день про можливість застосування до публічних службовців заходів заохочення згадується у низці нормативних актів. У першу чергу, в Законі України «Про державну службу» ст. 34 вказує на те, що за сумлінну безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцям видається грошова винагорода в розмірі та порядку, що встановлюються Кабінетом Міністрів України. За особливі трудові заслуги державні службовці представляються до державних нагород та присвоєння почесних звань. Певну деталізацію зазначені законодавчі положення знайшли в Указах Президента України від 18.11.1996 р. № 1094 «Про відомчі заохочувальні відзнаки» [16], від 13.02.1997 р. № 134 «Про Примірне положення про відомчі заохочувальні відзнаки» [27], Постанові Кабінету Міністрів України від 2.10.2003 р. № 1455 «Про порядок видачі грошової винагороди державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків» [26], Наказах Головного управління державної служби України від 24.05.2007 р.

№ 148 «Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – нагрудного знака «Державна служба України «За сумлінну працю» [17], від 24 травня 2007 р. № 151 «Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – Подяки Головного управління державної служби України» [18], від 24 травня 2007 р. № 150 «Про

встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – Грамоти Головного управління державної служби України» [19], від 24 травня 2007 р. № 149 «Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – Почесної грамоти Головного управління державної служби України» [20], низці актів органів місцевого самоврядування, наприклад, Рішення Одеської міської ради від 23.10. 2008 р. № 356 «Про загальне положення про систему заохочувальних відзнак місцевого самоврядування м. Одеси» [24] тощо.

Необхідно зазначити, що заохочення стосовно публічних службовців спеціалізованої служби передбачені статутами відповідних служб, зокрема: Законом України від 22.02.2006 р. «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ» [22], Законом України від 6.09.2005 р. «Про Дисциплінарний статут митної служби» [21], Законом України від 6.11.1991 р. «Про Дисциплінарний статут прокуратури України» [23], Наказом державної митної служби України від 19.12.2006 р. «Про затвердження положень про відомчі заохочення» [25] тощо.

Аналіз системи правових актів, які регулюють заохочення і порядок їх застосування у сфері публічної служби, дозволяє зробити висновок про те, що наявність такої кількості нормативних актів і, головне, відсутність системності у їх прийнятті свідчить про відсутність єдиної стратегії, політики у сфері заохочень публічних службовців. Удосконалення правового регулювання заохочень і порядку їх застосування у сфері публічної служби має здійснюватися на основі теоретичного узагальнення цього різновиду адміністративних заохочень: визначення поняття «заохочення публічного службовця», систематизації заходів заохочень, що застосовуються до публічних службовців, підстав їх застосування, узагальнення заохочувальних процедур у сфері публічної служби, визначення прав і обов'язків учасників цих процедур.

Заохочення найкращих службовців, безумовно, підвищує їх авторитет і, що найважливіше, позитивно впливає на формування відповідального ставлення до виконання

управлінських функцій усім апаратом публічної служби, тобто, певним чином сприяє удосконаленню всієї публічної служби [2, с. 143]. Проте ефективність самого заохочення у сфері публічної служби безпосередньо залежить від процедури його застосування.

Вивченню заохочувальних адміністративних процедур у сфері публічної служби приділено надзвичайно мало уваги. Окремі дослідники розглядають заохочувальні адміністративні процедури у сфері публічної служби як механізм застосування заходів заохочення до публічних службовців, який характеризується позитивними моментами з морально-психологічної сторони і спрямований на найбільш всебічний розвиток професійних якостей особистості кожного публічного службовця, пов'язаний із самостійною, ініціативною діяльністю та службовою активністю [9, с. 22]. Інші автори розглядають заохочувальні адміністративні процедури у сфері публічної служби як систему регламентованих правом стимулюючих засобів, організованих у послідовному, логічно визначеному порядку, що впливають на інтереси й потреби публічного службовця з метою спонукання його до публічно-активної поведінки, включаючи підстави й умови застосування цих заходів [14, с. 42].

При визначенні заохочувальних процедур у сфері публічної служби варто звернути увагу на їхній внутрішньоспрямований характер. Відповідно, у межах цього різновиду доцільно розглядати такі заохочувальні адміністративні процедури:

а) залежно від категорій публічних службовців, які заохочуються, поділяються на: заохочувальні адміністративні процедури, які можуть застосовуватися до всіх публічних службовців; заохочувальні адміністративні процедури, які можуть застосовуватися до окремих категорій публічних службовців (передусім, службовців спеціалізованої публічної служби);

б) залежно від суб'єкта, що здійснює заохочення: відомчі заохочувальні адміністративні процедури; регіональні

заохочувальні адміністративні процедури; локальні заохочувальні адміністративні процедури;

в) за формою здійснення процедури: прості і складні.

Порушення заохочувальної адміністративної процедури стосовно публічного службовця є можливим лише за умови наявності підстав для його заохочення, які мають бути з'ясовані на стадії ініціювання заохочення публічного службовця. Такими підставами є правова підстава та фактична підстава до заохочення публічного службовця.

Правова підстава застосування заходів заохочення у сфері публічної служби являє собою закріплення заходів заохочення та відповідної процедури їх застосування у чинному законодавстві. У свою чергу, фактичними підставами є заохочувальні вчинки, з якими пов'язується застосування певного заходу заохочення. Необхідно зазначити, що питання чіткого визначення фактичних підстав заохочення є одним із найбільш дискусійних.

Варто наголосити, що в теорії права заохочувальному вчинку, стосовно публічно-службових відносин, належної уваги не приділялося, хоча в окремих роботах заохочувальний вчинок досліджується. Зокрема, якщо виходити із розуміння заохочення публічного службовця як форми суспільного визнання його заслуг, надання йому пошани, що тягне за собою певні правові, у тому числі й матеріальні переваги [12, с. 14], підставою порушення заохочувальної адміністративної процедури є саме заслуга як узагальнюючий термін. Під заслугою, у цьому випадку, розуміють суспільно корисний вчинок, діяльність, що гідні поваги і загального визнання [11, с. 78].

С.В. Мірошник зазначає, що заслуга – це вчинок, який, у порівнянні із звичайною правомірною поведінкою, характеризується добровільним перевиконанням особою своїх прав і (або) більш якісним надвиконанням покладених на нього обов'язків, у результаті чого з'являється соціально корисний результат [10, с. 99].

Разом з тим, підставами для заохочення публічних службовців, на відміну від усіх інших суб'єктів права, є не тільки заслуга, але й такі підстави, як: сумлінна безперервна

праця в органах державної влади; зразкове виконання трудових обов'язків державних службовців.

Ці характеристики діяльності державних службовців визнані Законом України «Про державну службу» (ст. 34) як такі, що створюють підстави для видання грошової винагороди, яка відповідно до назви статті є однією з форм заохочення державних службовців.

Визначення змісту сумлінної праці в законодавстві не існує, але, враховуючи положення названого Закону, можна констатувати: сумлінна праця передбачає, перш за все, дотримання етики та принципів публічної служби. Зокрема, публічний службовець повинен:

- сумлінно виконувати свої службові обов'язки;
- шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування;
- не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам публічної служби чи негативно вплинути на репутацію публічного службовця [8, с. 51].

Доцільно інтерпретувати тезу А.Ф. Ноздрачова, що успішне й сумлінне виконання публічним службовцем покладених на нього посадових обов'язків як підстава застосування заохочення означає не тільки чітке й суворе їхнє виконання, але й творчий підхід, прояв ініціативи, що забезпечує ефективність роботи органу публічного управління [11, с. 157]. При цьому тривала і бездоганна служба як підстава для заохочення публічного службовця припускає наявність одночасно двох обставин: тривалості служби та її бездоганності.

Під тривалістю служби частіше за все розуміють стаж публічної служби, тобто загальний обсяг тривалості служби в органах державної виконавчої влади і місцевого самоврядування [15, с. 34]. При цьому юридична значущість стажу публічної служби проявляється не у призначенні пенсії за вислугу років і виплаті грошової винагороди при виході на пенсію, а саме як елемент, який є одним із складових заслуги.

Бездоганна служба означає неухильне виконання публічним службовцем посадових обов'язків, у тому числі:

- сумлінне виконання посадових обов'язків;

– забезпечення дотримання й захисту прав і законних інтересів громадян;

– виконання наказів, розпоряджень і вказівок вищих у порядку підпорядкованості керівників, виданих у межах їх посадових повноважень, за винятком незаконних;

– своєчасний розгляд у межах своїх посадових повноважень звернень громадян і суспільних об'єднань, а також підприємств і організацій, державних органів і органів місцевого самоврядування й прийняття по них рішень у порядку, встановленому законами й підзаконними актами;

– дотримання встановлених в органі публічного управління правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій, порядку роботи зі службовою інформацією;

– підтримка рівня кваліфікації, достатнього для виконання своїх посадових обов'язків;

– збереження державної та іншої охоронюваної законом таємниці, а також нерозголошення відомостей, які стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків і зачіпають приватне життя, честь і гідність громадян [6, с. 146-147].

У той же час, існує й протилежна думка, згідно з якою успішне й сумлінне виконання публічним службовцем своїх посадових обов'язків, а також тривала й бездоганна служба не можуть бути підставами для заохочення (нагородження), оскільки заслугами вони не є, тому що входять до кола обов'язків публічного службовця, за що ними одержується грошове утримання [14, с. 35]. Автори цієї позиції наполягають на уточненні підстави заохочення й віднесення до неї лише «зразкового» виконання посадових повноважень публічним службовцем.

Зокрема, І.В. Панова висловлювала точку зору, що найбільш оптимальною і розумною підставою заохочення публічного службовця є досягнуті успіхи «вищі за середні» [13, с. 85]. У такому випадку «зразковість», яка створює взірць, еталон ідеального виконання посадових повноважень, може

статі підставою порушення заохочувальної адміністративної процедури.

Як окрема підстава порушення заохочувальної адміністративної процедури у сфері публічної служби виокремлюється виконання завдань особливої важливості або складності.

Важливість і складність завдання, за виконання якого може бути застосоване заохочення, визначаються у кожному конкретному випадку уповноваженим органом або керівником, до компетенції якого належить вирішення цього питання.

При розгляді цієї підстави порушення заохочувальної адміністративної процедури необхідно враховувати, що виконання завдань особливої важливості або складності у тих випадках, коли виконання таких завдань входить до кола обов'язків публічного службовця, теж не можуть вважатися заслугою. Здійснення зазначених діянь може розглядатися як заслуга лише тоді, коли зазначені завдання, що не є обов'язком публічного службовця, будуть ним успішно й на законній підставі виконані на прохання інших осіб [4, с. 40].

Як справедливо зазначає А.Ф. Ноздрачов, на відміну від підстав заохочення, які враховують заслуги, пов'язані з виконанням службовцем своїх безпосередніх посадових обов'язків, що мають постійний або тривалий характер, виконання завдань особливої важливості і складності як підстава заохочення передбачається за виконання разових, конкретних завдань, характер яких може бути не пов'язаний з основними посадовими обов'язками [11, с. 72].

У нормативно-правових актах, які врегульовують питання заохочення публічного службовця та порядку його реалізації, немає єдиного переліку підстав порушення процедури заохочення у сфері публічної служби. Частіше за все до підстав порушення заохочувальної адміністративної процедури у сфері публічної служби зараховують: особистий вагомий внесок та заслуги у забезпеченні формування й реалізації державної політики у відповідній галузі, сфері діяльності; особливі трудові досягнення і сумлінна праця; зразкове виконання службових відносин та особливо важливих доручень; досягнення протягом

тривалого часу кращих (у порівнянні із нормативно встановленими) результатів у службовій діяльності [7, с. 119].

Отже, заохочувальні вчинки у сфері публічної служби, як правило, визначаються через використання законодавцем таких формулювань, як «ефективне», «бездоганне», «успішне» і «сумлінне» виконання професійних обов'язків, «виконання завдань особливої важливості і складності». Саме наявність таких схожих за змістом критеріїв породжує численні колізії при ініціюванні (частіше за все відмові у порушенні заохочувальної справи) заохочувальної адміністративної процедури у сфері публічної служби.

Стосовно суб'єктів заохочувальних адміністративних процедур у сфері публічної служби варто врахувати особливість, що як заохочувана особа частіше за все виступає індивідуальний суб'єкт – публічний службовець. Стосовно колективних суб'єктів у межах заохочувальної адміністративної процедури внутрішнього спрямування, заохочення можуть застосовуватися не до структурного підрозділу чи окремого органу, а до колективу службовців, які пов'язані виконанням спеціального завдання або окремого доручення (наприклад, слідча група). Цікаво звернути увагу на те, що серед видів заохочень, які застосовуються до публічних службовців, лише одна відзнака – почесна грамота – розрахована на заохочення трудових колективів підприємств, установ та організацій за високі виробничі та наукові досягнення, проте, як видно, її не можна застосувати до органу публічного управління.

При визначенні лідируючого суб'єкта необхідно врахувати, що у заохочувальних адміністративних процедурах це не одна особа (посадовець чи орган), а кілька осіб, які перебувають між собою у відносинах прямого підпорядкування. Суб'єкти, що ведуть справу про заохочення публічного службовця, змінюються на кожній стадії цієї процедури. Зокрема, лідируючими суб'єктами у цих заохочувальних адміністративних процедурах можуть бути керівник органу публічного управління, структурний підрозділ, який попередньо розглядає клопотання про порушення заохочувальної адміністративної справи стосовно публічного службовця, орган

публічного управління, який розглядає і вирішує справу щодо заохочення публічного службовця, орган публічного управління, який здійснює заохочення.

Вдосконаленню заохочувальних адміністративних процедур на публічній службі та їх нормативно-правового регулювання приділено значну увагу у проекті Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2011 – 2015 роки, згідно з якою передбачається створення єдиної системи заохочень державних службовців. Окрім потреби упорядкування системи заходів заохочення, важливим напрямком удосконалення заохочувальних адміністративних процедур у сфері публічної служби є визначення прав і обов'язків її учасників.

У заохочувальних адміністративних процедурах публічний службовець, який заохочується, майже не бере участі у процедурі. Він наділений лише одним правом – правом отримати заохочення або відмовитися від нього, тобто його роль є надзвичайно пасивною. Аналіз нормативних актів свідчить, що заохочувальні правові норми закріплюють, у переважній більшості випадків, право керівника застосовувати до своїх підлеглих заохочення. Проте наявність права керівника застосовувати заохочення не створює безперечної підстави права публічного службовця на отримання заохочення у разі досягнення ним високих професійних результатів. Як заохочення може формувати мотивацію публічного службовця, якщо він не має впевненості у відзначенні його вчинку? У цьому плані цікавою виглядає можливість надання державному службовцю права вимагати застосування до нього заходів заохочення [3, с. 22]. Такий крок, зазначає А.А. Гришковець, дозволить зменшити залежність публічного службовця від розсуду керівника, надасть публічній службі більш демократичного характеру, важливим елементом якого має стати зрівняння прав та обов'язків учасників державно-службових відносин [5, с. 34].

Таким чином, надання публічному службовцю права виступати з ініціативою власного заохочення може стати

вагомим кроком на шляху чіткої фіксації зв'язку «заохочувальний вчинок – відповідне заохочення».

Варто звернути увагу на те, що загального порядку розгляду справи про заохочення публічних службовців чинним законодавством не визначено, хоча очевидним є те, що окремі процедури заохочення публічних службовців є схожими. Доцільним є прийняття окремих нормативних актів щодо кожного виду та підвиду публічної служби (у межах спеціалізованої публічної служби), оскільки особливості обов'язків, покладених на різних публічних службовців, мають визначати види можливих заохочень. Крім цього, такі нормативні акти мають містити чіткий та єдиний перелік тих заохочень, які можуть бути застосовані у системі того або іншого органу державної влади, із чіткими вказівками на суб'єктів, уповноважених їх застосовувати.

Література:

1. Авер'янов В.Б. Методологічні засади реформування українського адміністративного права / В.Б. Авер'янов // Правова держава : щорічник наук. праць. – 2001. – Вип. 12. – С. 292-300.

2. Біла Л.Р. Службова кар'єра : теоретико-правові питання / Л.Р. Біла // Наукові праці Одеської національної юридичної академії. – 2006. – Т. 5. – С. 143-150.

3. Гейхман В.Л. Особенности и характерные признаки трудового правоотношения / В.Л. Гейхман // Вестник Российской правовой академии. – 2008. – № 4. – С. 21-24.

4. Григорьев В.А. Наградное (поощрительное) право как средство предупреждения коррупции среди государственных служащих / В.А. Григорьев // Конституционное и муниципальное право. – 2003. – № 3. – С. 36-42.

5. Гришковец А.А. Поощрение государственных служащих : правовые основы и практика применения / А.А. Гришковец // Право и политика. – 2002. – № 1. – С. 30-36.

6. Гущина Н.А. Поощрение в праве : теоретико-правовое исследование : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.01 / Нина Адамовна Гущина. – М., 2005. – 312 с.

7. Кожушко С.І. Становлення і розвиток законодавства про дисципліну праці України / С.І. Кожушко // Право і безпека : наук. журн. – 2005. – № 3. – С. 117-119.

8. Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации : правовое регулирование / В.М. Манохин. – М. : Юрид. лит., 1997. – 195 с.

9. Масленников М.Я. Административно-юрисдикционный процесс : понятие и соотношение с иными видами процессуально-правовой деятельности / М.Я. Масленников // Государство и право. – 2001. – № 2. – С. 18-23.

10. Мирошник С.В. Метод поощрения в государственном управлении / С.В. Мирошник // Советское государство и право : проблемы развития. – Самара, 1992. – С. 97-101.

11. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба : учеб. / А.Ф. Ноздрачев. – М., 1999. – 267 с.

12. Орлов А.И. Стимулирование как метод государственного хозяйственного управления : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.14 «Административное право, финансовое право, информационное право» / А.И. Орлов. – Саратов, 1987. – 25 с.

13. Панова И.В. Административно-процессуальное право России / И.В. Панова. – М. : НОРМА, 2003. – 271 с.

14. Петришин О. Державна служба в Україні: особливості загальної теорії права / О.Петришин // Вісник академії правових наук України. – 2001. – № 2. – С. 34-41.

15. Петров Г.М. Поощрение в государственном управлении (правовые аспекты) / Г.М. Петров. – Ярославль, 1993. – 93 с.

16. Про відомчі заохочувальні відзнаки : Указ Президента України від 18.11.1996 р. № 1094 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 28 листопада.

17. Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – нагрудного знака «Державна служба України «За сумлінну працю» : Наказ Головного управління державної служби України від 24.05.2007 р. № 148 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 45. – Ст. 1852.

18. Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – Подяки Головного управління державної служби України : Наказ Головного управління державної служби України від 24 травня 2007 р. № 151 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 45. – Ст. 1855.

19. Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – Грамоти Головного управління державної служби України : Наказ Головного

управління державної служби України від 24 травня 2007 р. № 150 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 45. – Ст. 1854.

20. Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – Почесної грамоти Головного управління державної служби України : Наказ Головного управління державної служби України від 24 травня 2007 р. № 149 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 45. – Ст. 1853.

21. Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

22. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ : Закон України від 22 лютого 2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 9.

23. Про Дисциплінарний статут прокуратури України : Закон України від 6.11.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.

24. Про загальне положення про систему заохочувальних відзнак місцевого самоврядування м. Одеси : Рішення Одеської міської ради від 23.10. 2008 р. № 356 // www.odessa.ua.

25. Про затвердження положень про відомчі заохочення : Наказ державної митної служби України від 19.12.2006 р. // Офіційний вісник України. – 2006. – № 52. – Ст. 3527.

26. Про порядок видачі грошової винагороди державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків : Постанова Кабінету Міністрів України від 2.10.2003 р. № 1455 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 9. – Ст. 381.

27. Про Примірне положення про відомчі заохочувальні відзнаки : Указ Президента України від 13.02.1997 р. № 134 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 9. – Ст. 22.