

Анотація

Пирожкова Ю. В. Функція адміністративного права: оновлений доктринальний погляд в умовах перегляду постулатів про систему права України. – Стаття.

Статтю присвячено висвітленню доктринальних підходів щодо оновлення предмета адміністративного права, модифікації його структури, що у свою чергу впливає на вирішення питання тлумачення терміну «функція адміністративного права» та виокремлення її юридичних ознак.

Ключові слова: функція, функція права, функція адміністративного права, юридичні ознаки функції адміністративного права.

Аннотация

Пирожкова Ю. В. Функция административного права: обновленный доктринальный анализ в условиях пересмотра постулатов о системе права Украины. – Статья.

Статья посвящена обновленному доктринальному анализу предмета административного права, модификации его структуры, что в свою очередь влияет на толкование термина «функция административного права» и выделение ее юридических признаков.

Ключевые слова: функция, функция права, функция административного права, юридические признаки функции административного права.

Summary

Pyrozhkova Y. V. The function of administrative law: an updated view of the doctrinal tenets of view in terms of the system of law in Ukraine. – Article.

The article is devoted to doctrinal approaches to the subject of administrative law updates, modifications of its structure, which in turn affects the issue of interpretation of the term “function of administrative law” and its legal separation characteristics.

Key words: function, function of law, function of administrative law, legal attributes function of administrative law.

УДК 342.92

У. І. Ляхович

ІНСТИТУТ ЗАОХОЧЕННЯ ЯК МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ НА ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Постановка проблеми. Потреба у використанні засобів заохочення особливо зростає під час проведення реформ, оскільки інститут заохочення являє собою особливий механізм впливу на свідомість та психіку особистості. У цьому контексті актуальним є дослідження процесу заохочення державних службовців, аналіз умов та принципів їх застосування на сучасному етапі.

Держава, створюючи механізми впливу на державних службовців, спрямовані на спонукання до належного виконання обов’язків, не може обмежуватися лише застосуванням до службовців заходів, заснованих на примусі, оскільки це суперечить основним засадам соціального управління, у межах якого в обов’язковому порядку мають використовуватися засоби стимулювання до належної соціально-корисної поведінки.

У межах інституту державної служби такими засобами є заходи заохочення, які може бути застосовано до державного службовця за певні досягнення в професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним проблемам інституту заохочення на державній службі присвятили праці відомі науковці, зокрема

В.Б. Авер'янов, Д.М. Бахрах, І.П. Голосніченко, Т.О. Коломєць, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, О.В. Кузьменко, Н.Р. Нижник, С.Г. Стеценко, Ю.О. Тихомиров та інші.

На сьогодні про можливість застосування до державних службовців заходів заохочення згадується в багатьох нормативних актах, насамперед у Законі України «Про державну службу», ст. 34 якого 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, встановлених Кабінетом Міністрів України [1]. За особливі трудові заслуги державним службовцям видаються нагороди та присвоюються почесні звання. Певну деталізацію зазначені законодавчі положення знайшли в Указі Президента України від 30.05.2012 р. № 365 [2], наказах Національного агентства України з питань державної служби «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Національного агентства України з питань державної служби» від 23.01.2013 р. № 7, Міністерства юстиції України «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Міністерства юстиції України» від 14.02.2013 р. № 271/5, «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Державної виконавчої служби України» від 18.05.2013 р. № 923/5 тощо. Крім цього, є ще певна кількість нормативних актів, які визначають підстави та процедури заохочення державних службовців спеціалізованої державної служби (працівників МВС України, військовослужбовців, прокурорських працівників та інших). Наявність значної кількості нормативних актів свідчить про високу оцінку з боку держави ролі підінституту заохочення державних службовців і водночас про відсутність єдиної стратегії, політики в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Аналіз практики застосування заохочень, нормативних актів щодо цього питання та поглядів науковців дозволяє зробити висновок про наявність декількох завдань, які вирішуються завдяки застосуванню заохочень до державних службовців: по-перше, це висока оцінка діяльності державного службовця; по-друге, стимулювання подальшого розвитку службової діяльності; по-третє, переконання державного службовця у вигідності відповідального ставлення до виконання покладених на нього обов'язків та реалізації наданих йому прав; по-четверте, покращення службової дисципліни.

В основу інституту заохочень державних службовців покладена потреба кожної людини у визнанні, на що, власне, і спрямовано заохочення. Виходячи із цього, можна стверджувати, що заохочення впливає на внутрішній світ людини, дозволяє реалізувати державному службовцю його суб'єктивні, насамперед нематеріальні, потреби. Такий висновок є дуже принциповим, оскільки тісний зв'язок заохочення з емоційно-психологічною сферою особистості покладає на відповідних суб'єктів обов'язок відповідально ставитися до питань заохочення, оскільки порушення відповідних норм та правил може призвести до тяжких емоційних наслідків, що виникатимуть в осіб, яких заохотили або, навпаки, не заохотили. Тому не варто сподіватися на те, що заохочення буде відігравати роль засобу забезпечення реалізації державним службовцем свого адміністративно-правового статусу.

З огляду на викладене принциповим є питання визначення умов, за наявності яких до особи можуть бути застосовані заходи заохочення. Зазначене завдання може бути виконано шляхом детального аналізу названих нормативних актів

і відповідної наукової літератури. Проведений аналіз дозволяє в систематизованому вигляді визначити загальні, тобто такі, що не залежать від специфіки конкретного виду державної служби, умови застосування заохочень. Отже, заохочення до державного службовця застосовуються:

- за досягнення ним протягом тривалого часу кращих, порівняно з нормативно встановленими, результатів у службовій діяльності;
- за виконання окремого завдання особливої складності або особливої важливості;
- за особистий вагомий внесок та заслуги щодо забезпечення реалізації формування державної політики у відповідній галузі чи сфері діяльності та її функціонування;
- за мужність та відвагу під час виконання службових обов'язків.

Не менш важливе значення для належної організації заохочувальної справи в системі органів державної влади має також і забезпечення дотримання принципів, тобто вихідних начал, на яких має ґрунтуватися діяльність із застосування заохочень. Принципи застосування заохочень, на відміну від умов, які відповідають на питання, коли є можливим застосування заохочення, дають відповідь на те, як це слід зробити. Разом із цим відмітимо, що принципи не слід плутати з процедурними нормами, які приймаються для розвитку принципів із метою конкретизації змісту останніх. Однак зазначене не означає, що принципи мають зв'язок лише з процедурними нормами. Такий висновок був би невірним, оскільки вони однаково визначають напрями розвитку та формування як матеріальних, так і процедурних норм. Якщо спробувати пояснити призначення принципів заохочувального процесу на прикладі, то вони, на нашу думку, мали б міститися в окремій статті, скажімо, Закону України «Про державну службу», тоді як їх деталізація, яка б відбувалася внаслідок створення матеріальних та процедурних норм, здійснювалася б уже в підзаконних актах, які б визначали порядок організації й здійснення заохочувального процесу в конкретному органі або системі органів державної влади. Викладене вище, на нашу думку, має слугувати не тільки прикладом, а й конкретною пропозицією до чинного законодавства про державну службу, яке для забезпечення єдиної державної політики в заохочувальній справі повинно містити систематизований перелік принципів заохочувального процесу. Такими принципами мають бути:

- принцип зв'язку заохочення з досягнутими результатами. У його основу покладено ідею, відповідно до якої заохочення не може бути застосовано наперед (так би мовити, авансом) за майбутні професійні досягнення чи здобутки. У цьому плані заохочення порівнюється з відповідальністю, яка може настати лише за вчинену дію, а не за наміри її вчинити. Отже, заохочення – це стягнення, але не карального, а заохочувального характеру;
- принцип обґрунтованості заохочення. Обґрунтуванням щодо заохочення мають виступати вже названі умови. Тобто, іншими словами, застосування заохочення до державного службовця можливе лише у випадках і за умов, передбачених чинними нормативними актами. Тільки тоді заохочення буде обґрунтованим;
- принцип індивідуалізації заохочування. Оскільки заохочення застосовується за високі професійні досягнення, то воно завжди має бути пов'язано з конкретною

особою, завдяки результатам діяльності якої ці досягнення стали реальними. Таким чином, цей принцип має виключати можливість застосування заохочення до тієї особи, яка не брала безпосередньої участі у створенні відповідного позитивного результату;

– принцип своєчасності застосування заохочення. Для досягнення найбільшої ефективності підінституту заохочення державних службовців необхідно намагатися звести до мінімуму час, який проходить між досягненням державним службовцем високих професійних результатів і його заохоченням. Ми повністю підтримуємо думку Д.М. Бахраха, який зазначає, що заохочення краще впливає на того, хто його заслужив, та оточуючих, якщо воно здійснюється оперативно, своєчасно. Найгірший варіант несвоєчасного заохочення втілено в такому газетному штампі: «Нагорода знайшла героя через...» [3, с. 264];

– принцип гласності застосування заохочення. Завдяки реалізації цього принципу одночасно вирішується декілька важливих завдань: по-перше, досягається відкритість та прозорість державної служби; по-друге, гласність підвищує авторитет заохоченої особи серед колег, населення, надихає її на нові здобутки; по-третє, гласність позитивно впливає на оточуючих, які бачать позитивні наслідки, що настають для особи, яка досягає суттєвих професійних результатів;

– принцип відповідності заохочення заслугам державного службовця. Заохочення має бути значимим, піднімати престиж добросовісної праці. Кожен службовець повинен знати, що працювати максимально ефективно вигідно, оскільки це забезпечує отримання пільг, переваг. Проте ці пільги й переваги мають бути адекватними тим зусиллям, які затратив службовець для досягнення певних результатів. Несумісність заохочення з понесеними державним службовцем затратами (погіршення здоров'я, використання особистого майна для реалізації службових обов'язків тощо) та досягнутими результатами може викликати в державного службовця негативні почуття (образу, розчарування), а це, як наслідок, призведе до формування апатії до службової діяльності, небажання наполегливо працювати в подальшому;

– під час застосування заохочень потрібно використовувати ритуал, звичаї, традиції [4, с. 204–205], які нададуть процесу вручення заохочень святкової та урочистої форми.

Висновки. Узагальнюючи викладене, можна сформулювати таке визначення: заохочення – це спосіб впливу на поведінку та свідомість державного службовця, який, базуючись на публічному та офіційному визнанні заслуг перед державою, формує в нього готовність та бажання максимально відповідально ставитися до виконання покладених на нього обов'язків та реалізації наданих йому прав.

Згідно із чинними нормативними актами до державного службовця може бути застосовано різні заходи заохочення, які найчастіше в науковій літературі поділяються на моральні (подяка, почесна грамота), матеріальні (премія, надбавка, цінний подарунок) та морально-матеріальні (нагородження нагрудним знаком із виплатою грошової винагороди). Проте, на нашу думку, питання про існуючі види заохочень не є принциповим і проблемним, оскільки їх види чітко визначені в нормативних актах та вивчені з наукових позицій [5, с. 67–70; 6, с. 78–79; 7, с. 128–145;

8, с. 91–94]. Більш значимими для подальшого розвитку інституту державної служби є проблеми, які чекають вирішення.

Першим із таких питань є відсутність досконалих, із точки зору їх повноти, нормативних актів, які б регулювали порядок застосування до державних службовців заохочень.

На нашу думку, такі нормативні акти мають прийматися окремо щодо кожного виду та підвиду державної служби, оскільки особливості обов'язків, покладених на різних державних службовців, мають визначати види можливих заохочень. Крім цього, вони повинні містити чіткий та єдиний перелік тих заохочень, які може бути застосовано в системі державної влади, із чіткими вказівками на суб'єкти, уповноважені їх застосовувати. Обов'язкового вирішення вимагають також питання визначення процедур заохочувального процесу з поділом його на окремі стадії та часові межі їх здійснення.

Оскільки процес заохочення є двостороннім, необхідним є визначення прав та обов'язків його учасників. У зв'язку із цим цікавим вважаємо можливість надання державному службовцю права вимагати застосування до нього заходів заохочення. На сьогодні аналіз нормативних актів показує, що заохочувальні правові норми закріплюють у більшості випадків право керівника застосовувати до своїх підлеглих заохочення, набагато рідше – суб'єктивне право службовця на заохочення. У цій сфері, робить висновок Д.М. Бахрах, адміністрація наділена широкими дискреційними повноваженнями [3, с. 263].

Проте подібний стан справ, на нашу думку, не відповідає реаліям сьогодення, які вимагають чіткого закріплення за державним службовцем права на отримання заохочення в разі досягнення ним високих професійних результатів. Такий крок дозволить зменшити залежність державного службовця від думки керівника, надасть державній службі більш демократичного характеру, важливим елементом якого має стати зрівняння прав та обов'язків учасників державно-службових відносин.

Література

1. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
2. Указ Президента України від 30.05.2012 р. № 365/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/365/2012.
3. Бахрах Д.Н. Административное право России : [учебник для вузов] / Д.Н. Бахрах. – М. : НОРМА, 2002. – 444 с.
4. Крушельницька О.В. Управління персоналом : [навчальний посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор 2003. – 296 с.
5. Старилов Ю.Н. Курс общего административного права : в 3 т. / Ю.Н. Старилов. – М. : НОРМА, 2002– . – Т. II : Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. – 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. : Юридическая литература, 1966. – 196 с.
8. Воробьев В.А. Советская государственная служба (административно-правовые аспекты) / В.А. Воробьев. – Воронеж : Изд-во Ростовского университета, 1986. – 128 с.

Анотація

Ляхович У. І. Інститут заохочення як механізм впливу на державного службовця. – Стаття.

У статті проаналізовано умови та принципи застосування заохочень до державних службовців, обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення їх правового регулювання.

Ключові слова: заохочення, принципи заохочувального процесу, умови застосування заохочень, види заохочень.

Аннотация

Ляхович У. И. Институт поощрения как механизм влияния на государственного служащего. – Статья.

В статье анализируются условия и принципы применения поощрений к государственным служащим, обосновываются предложения по совершенствованию их правового регулирования.

Ключевые слова: поощрение, принципы поощрительного процесса, условия применения поощрений, виды поощрений.

Summary

Lyakhovich U. I. Institute of encouragement as mechanism of influence on a civil servant. – Article.

In the article terms and principles of application of encouragements are analysed to the civil servants and suggestions are grounded in relation to perfection of them legal adjusting.

Key words: encouragement, principles of encouraging process, languages of application of encouragements, types of encouragements.

УДК 341.29

О. В. Кирилюк

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ РОЗБУДОВИ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ

Перехід України до суспільства нового типу змушує по-новому дивитися на обороноздатність держави та значно актуалізує інформаційну складову в межах державної стратегії безпеки. Питання забезпечення інформаційної безпеки України є надзвичайно актуальним у контексті тривалої інформаційної агресії Російської Федерації, що супроводжує та посилює наслідки «традиційної» військової агресії. Трагічні події останніх місяців продемонстрували абсолютну неготовність нашої держави до протистояння в інформаційній сфері, що мало вкрай негативні наслідки та призвело до численних людських втрат, окупації території Автономної Республіки Крим.

Метою статті є аналіз стану нормативно-правового забезпечення сфери інформаційної безпеки України та обґрунтування необхідності реформування державної інформаційної політики в умовах розбудови інформаційного суспільства. Важливість розробки інформаційної складової державної безпеки демонструється на прикладі агресії Російської Федерації проти України.

Під час російсько-українського конфлікту найбільш потужними інструментами психологічно-інформаційного впливу стали телебачення та соціальні мережі. Російський медійний контент має досить високу частку присутності в українському інформаційному просторі. Російські медіа були доволі послідовними, оперативно й регулярно висвітлюючи події в Україні, супроводжуючи це хоч і недостовірними, проте вкрай ілюстративними фото- й відеоматеріалами.