

Титаренко М. В.,  
аспірант кафедри адміністративного  
та господарського права  
Запорізького національного університету

## СТИМУЛИ В СЛУЖБОВОМУ ПРАВІ: ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЙНОГО РОЗПОДІЛУ

### INCENTIVES IN PUBLIC SERVICE LAW: CLASSIFICATION ISSUES

У статті обґрунтовується доцільність класифікаційного розподілу стимулів у службовому праві, яка дозволяє з'ясувати реальний комплексний ресурс цього виду стимулів у праві в цілому. Автором зазначається, що в наявності значна кількість робіт загальнотеоретичного змісту, однак різними є підходи вчених-юристів до виокремлення критеріїв розподілу та видів стимулів. Спостерігається два умовно виділені базових доктринальних підходів до цього питання: вузька класифікація, з використанням одного-кількох критеріїв, та широка (розширена) класифікація, з використанням більше п'яти-шести критеріїв. Доцільною вбачається розширена класифікація, яка дозволяє ґрунтовніше дослідити ресурс стимулів, виокремити їх специфічні ознаки, а відповідно, і види стимулів у службовому праві. У статті на підставі наявних у правовій доктрині положень щодо класифікаційного розподілу стимулів у праві в цілому, які визначаються базовими, формулюється авторський варіант класифікаційного розподілу стимулів у службовому праві, виділяються критерії для такого поділу. Серед останніх: джерело закріплення, особливості правового регулювання засад використання ресурсу, суб'єкт застосування, структурний елемент норми службового права, в якому фіксується стимул, характер правового впливу на публічного службовця, ступінь узагальненості дії, об'єкт стимулу, час безпосередньої дії, специфіка процедури, специфіка оформлення застосування, ступінь централізації процедури, різновид публічної служби, зміст, безпосередній зв'язок із професійною службовою діяльністю особи. Автором обґрунтовується потреба саме широкого класифікаційного розподілу, що лише в такому разі дозволяє з'ясувати реальний комплексний ресурс стимулів у службовому праві, все їх розмаїття. У роботі пропонується авторський розподіл стимулів у службовому праві на види за різними критеріями, наводяться приклади розмаїття стимулів у їх розподілі за кожним критерієм.

**Ключові слова:** службове право, стимули, класифікація, розмаїття, критерії, види, варіанти.

В статье обосновывается целесообразность классификационного распределения стимулов в служебном праве, которое позволяет выявить реальный комплексный ресурс этого вида стимулов в праве в целом. Автором отмечается, что в наличии значительное количество работ общетеоретического содержания, однако различны подходы ученых-юристов к выделению критериев распределения и видов стимулов. Наблюдается два условно выделенных базовых доктринальных подхода к этому вопросу: узкая классификация, с использованием одного-нескольких критериев, и широкая (расширенная) классификация, с использованием более пяти-шести критериев. Целесообразной представляется расширенная классификация, которая позволяет основательно исследовать ресурс стимулов, выделить их специфические признаки, а соответственно, и виды стимулов в служебном праве. В статье на основании имеющихся в правовой доктрине положений относительно классификационного распределения стимулов в праве в целом, которые определяются базовыми, формулируется авторский вариант классификационного распределения стимулов в служебном праве, выделяются критерии для такого разделения. Среди последних: источник закрепления, особенности правового регулирования основ использования ресурса, субъект применения, структурный элемент нормы служебного права, в котором фиксируется стимул, характер правового воздействия на публичного служащего, степень обобщенности действия, объект стимула, время непосредственного действия, специфика оформления применения, степень централизации процедуры, разновидность публичной службы, содержание, непосредственная связь с профессиональной служебной деятельностью человека. Автором обосновывается необходимость именно широкого классификационного деления, только в таком случае можно выявить реальный комплексный ресурс стимулов в служебном праве, всё их разнообразие. В работе предлагается авторский вариант распределения стимулов в служебном праве на виды по различным критериям, приводятся примеры разнообразия стимулов в их распределении по каждому критерию.

**Ключевые слова:** служебное право, стимулы, классификация, многообразие, критерии, виды, варианты.

The article substantiates the expediency of classifying the distribution of incentives in the service law, which allows us to find out the real complex resource of this type of incentives in law as a whole. The author notes that there is a significant amount of general theoretical content, but different approaches are used by scholar-lawyers to distinguish distribution criteria and types of incentives. There are two conventionally distinguishable basic doctrinal approaches to this issue: a narrow classification, using one or several criteria, and a broad (extended) classification, using more than five to six criteria. It is expedient to see an expanded classification, which allows us to thoroughly explore the resource of incentives, to distinguish their specific features, and, accordingly, the types of incentives in the service law. In the article, based on the existing in the legal doctrine of the provisions on the classification of incentives in the law as a whole, which are determined by the basic, the author's version of the classification distribution of incentives in the civil service law is formulated, criteria for such division are set forth. Among the latter: the source of consolidation, the peculiarities of the legal regulation of the bases of the use of the resource, the subject of application, the structural element of the norm of service law, which fixes the incentive, the nature of legal influence on a public servant, the degree of generalization of action, the object of the stimulus, the time of direct action, specificity procedures, the specifics of application designation, the degree of centralization of the procedure, the type of public service, the content, direct connection with the professional service activities of the person. The author justifies the need for a broad classification, which only in this case allows us to find out the real complex resource of incentives in the service law, all their diversity. The author proposes an author's distribution of incentives in the service law for types according to different criteria, examples of the diversity of incentives in their distribution according to each criterion are given.

**Key words:** service law, incentives, classification, diversity, criteria, types, variants.

**Вступ.** В умовах пошуку оптимальних засобів спонукання публічних службовців до активної правомірної поведінки в процесі своєї професійної діяльності все частіше актуальності набуває з'ясування реального ресурсу кожного стимулу, засади який визначаються нормами службового права. З'ясуванню реального ресурсу кожного із стимулів сприяє їх класифікація, яка і дозволяє виявити особливості змісту, процедури, прояву функціонально-цільового призначення. З'ясування цих питань дозволяє сформувати досконале сучасне наукове підґрунтя для сучасного нормотворчого процесу, зорієнтованого на розробку та прийняття законодавства про публічну службу, яке б узгоджувалося із реальними вимогами часу. Слід зазначити, що питання класифікації стимулів у службовому праві ґрунтовно не досліджувалося, в наявності або ж роботи загальнотеоретичного змісту, або ж присвячені класифікації окремих стимулів, що й зумовлює потребу усунення відповідної прогалини. Метою статті є з'ясування доцільності класифікаційного розподілу стимулів у службовому праві, виокремлення авторського варіанту такої класифікації з використанням якомога різноманітніших критеріїв задля визначення всього багатоманіття таких стимулів та комплексного змісту стимулів у службовому праві.

**Основний зміст.** Для з'ясування реального ресурсу стимулів у службовому праві необхідним є їх класифікаційний розподіл. Слід одразу ж зазначити, що, незважаючи на наявність значної кількості різноманітних наукових робіт, безпосередньо присвячених або ж різновидам стимулів у праві в цілому, або ж окремим засадам їх класифікаційного поділу, в той же час відсутня єдність поглядів вчених-юристів щодо чіткого виокремлення критеріїв поділу стимулів у праві на види, а отже, й щодо самих видів стимулів у праві. Відсутність єдності положень вітчизняної правової науки щодо класифікаційного поділу стимулів у праві зумовлює й відсутність єдності положень доктрини і щодо класифікаційного поділу стимулів у службовому праві. Тим не менш, необхідно почати з розуміння значення класифікаційного поділу вищезазначених стимулів в цілому. Чіткий класифікаційний поділ дозволяє з'ясувати сутність різноманітних стимулів у праві в цілому та службовому праві зокрема, усвідомлення мети цих стимулів, їх правового ресурсу співвідношення і взаємодії. Окрім того, такий розподіл дозволяє визначити такі види конкретних стимулів шляхом їх диференціації з метою їх подальшого дослідження [1, с. 36]. Класифікація (від *lat.* «*classis*» – розряд, клас, «*facio*» – розкладаю) фіксує «закономірні зв'язки між класами об'єктів з метою визначення їх місця і роль в системі, що, у свою чергу, робить вказівку на їх специфіку» [2, с. 31]. Класифікація відіграє дуже важливу роль у дослідженні будь-якого явища, оскільки «є найважливішим засобом теоретичного пізнання об'єкта дослідження, виявлення його внутрішніх і зовнішніх властивостей, а також спрощує його розгляд як певної системи зі стійкими зв'язками внутрішнього та зовнішнього характеру» [20, с. 12]. Усі ці положення

цілком прийнятні й для класифікаційного поділу стимулів у службовому праві.

Аналіз наявних доктринальних правових джерел дозволяє виділити умовно декілька підходів до класифікаційного поділу стимулів у праві на різновиди – наприклад, вузький (спрощений), із використанням лише одного-кількох критеріїв для такого поділу, а відповідно, й виділенням одного-кількох розподілів стимулів у праві на види. Інший підхід, який можна умовно назвати широким (розширеним), передбачає виокремлення багатьох (різної кількості, послідовності їх розміщення, а інколи і назви) критеріїв для поділу й відповідних різновидів стимулів у праві. Так, наприклад, О. Стрельченко визначає важливість класифікації стимулів у праві й пропонує їх поділ на: «а) за змістом матеріальні та моральні стимули й зазначає, що інколи останні є більш ефективними, ніж матеріальні як за ступенем, так і за часом впливу; б) за галузевою належністю – цивільні, конституційні, адміністративні, екологічні та ін.; в) за обсягом – основні (суб'єктивне право), додаткові (пільги); г) за часом дії – постійні та тимчасові» [3, с. 37]. Щоправда, додає, що існують й «престижні стимули», однак критеріїв для їх поділу не надає, хоча і зазначає, що такий поділ є «достатньо умовним» [4, с. 106]. І. Луценко пропонує за характером впливу поділяти стимули в праві на позитивні та негативні [5, с. 99]. В.Г. Красовська пропонує також використовувати кілька критеріїв для поділу стимулів у праві на види, «а саме: а) за галузевою ознакою – конституційні, цивільні, сімейні тощо; б) за цим критерієм – матеріальні та процесуальні; в) за сферою застосування – міждержавні та внутрішні; г) за суб'єктом – загальні, індивідуальні; д) за обсягом – основні, часткові, додаткові; е) за часом дії – постійні, тимчасові; є) за змістом – матеріально-правові та морально-правові; ж) за елементами структури норми права, при цьому В.Г. Красовська вважає цю класифікацію базовою, важливою в порівнянні з іншими, й пропонує виокремлювати: юридичний факт-стимул (гіпотезу) – суб'єктивне право, законний інтерес, пільгу імунітет, привілею (диспозицію), заохочення (санкцію)» [6, с. 64]. При цьому обов'язково зробити уточнення, що останню класифікацію В.Г. Красовська формулює з посиланням на праці А.В. Малька [7, с. 76].

Достатньо поширеним є поділ стимулів у праві залежно від правової природи (інколи використовується в якості критерію поділу – «зміст») на моральні та матеріальні (зустрічається уточнююча назва – матеріально-правові та морально-правові щоправда для стимулів у праві уточнення на їх правове підґрунтя виглядає тавтологічним). Так, наприклад, виокремлюють матеріальні стимули (премії, доплати) й моральні стимули (просування про службі), які він і називає «престижні» (можливо про них і згадувала О.Г. Стрельченко, хоча й не віднесла їх до числа моральних) [8, с. 60]. С.В. Венедіктов також пропонує виокремлювати матеріальні стимули (надбавки, премії, пільги), моральні (подяки, грамоти, ордени, медалі тощо), й перші деталізує, розподіляючи їх на:

матеріально-грошові (доклади, премії, надбавки) та матеріально-негрошові (цінні подарунки, надання службового житла, вибір зручного часу для відпочинку) [9, с. 13–21]. Такий поділ деталізованого характеру пропонують А.О. Ручка, М.А. Сакада [10, с. 60], І.А. Грузіна [11, с. 14]. А.П. Туманов, В.І. Курілов пропонують деталізований варіант такого поділу й виокремлюють: моральні, матеріальні, статусні стимули у праві [12, с. 10; 13, с. 128–137], при цьому останні знаходять прояв у «встановлених організаційно-правових формах рівня ділових та політичних якостей особи та передбачають позитивні правові наслідки» [13, с. 128], а Г.А. Туманов в якості такого стимулу називає атестацію (щоправда, сьогодні мову варто вести про щорічне оцінювання як більш поширену форму) [12, с. 10], яка не тільки встановлює рівень підготовки особи, а й стимулює підвищення її компетентності, ініціативності, відповідальності. Н.О. Мазур, у свою чергу, моральні стимули пропонує поділити залежно від ступеню прояву ініціативи керівника в їх застосуванні на «цілеспрямовані та стохастичні (випадкові)» [14, с. 16].

Обираючи в якості критерію поділу внутрішню структуру стимулу в праві, С.В. Мірошник виокремлює прості та складні, при цьому до перших вона пропонує віднести заохочення, а до других – пільги, привілеї, імунітети [8, с. 7–17]. Використовуючи не в якості критерію «характер позитивної санкції», також пропонується й поділ стимулів у праві на: абсолютні (обов'язкові), до яких можна віднести доплати та надбавки для працівників Національної поліції, та відносні (можливі), до числа яких можна віднести державні премії [8, с. 61].

Розширений перелік критеріїв поділу й різновидів пропонує М.І. Карлін: «а) за формою впливу – матеріальні та не матеріальні; б) за рівнем впливу – індивідуальні й групові (колективні); в) за формою винагороди – грошові та не грошові (щоправда, це стосується лише матеріальних стимулів у праві); г) за силою впливу на особу – прямі та опосередковані (непрямі); д) за суб'єктом стимулювання – з боку державних, недержавних суб'єктів; е) за об'єктом стимулювання – спрямовані на інтереси службовців, менеджерів, представників вільних професій; є) за результатами праці (служби) – за якість, продуктивність, інтенсивність» [16, с. 13]. Незважаючи на використання різних критеріїв, варіант, запропонований М.І. Карліним, виглядає дещо узагальненим без урахування всього численного за змістом і формою прояву ресурсу стимулів у праві. Кілька критеріїв й розподілів стимулів у праві пропонують і С.Л. Лисенковий, А.М. Колодій, О.Д. Тихомиров, В.С. Ковальський, а саме: «а) залежно від зв'язку з нормою права – умови, що передують поведінку, або юридичний факт (гіпотеза), суб'єктивні права, обов'язки, законні інтереси, пільги (диспозиції), заохочення (санкції); б) за галузевою приналежністю форми права – цивільно-правові, конституційні тощо; в) за обсягом – основні (суб'єктивне право, заохочення), додаткові (пільги, привілеї, імунітети), часткові (законний інтерес); г) за суб'єктами – інди-

видуальні, колективні або загальні та виняткові; д) за змістом (фактичним змістом) – особисті, майнові, організаційні, духовні; г) за видами суспільних відносин – економічні, політичні, соціальні, культурні» [18, с. 285–286]. Також декілька критеріїв для поділу, однак дещо іншого змісту, пропонує О.В. Чумаченко, а саме: «а) за джерелами впливу – внутрішні, зовнішні; б) за засобом впливу – примусові та спонукальні; в) за функціями стимулювання – випереджальні та підкріплюючі» [18, с. 7]. Цікавим є класифікаційний розподіл, запропонований, щоправда, тільки для заохочень, які є одним, хоча і важливим різновидом стимулів, у службовому праві: а) за об'єктивованістю заохочень щодо стимулів, спрямованих на відповідного суб'єкта, – моральні, матеріальні, змішані; б) за статусом того суб'єкта, який здійснює застосування заохочення – що застосовуються органом держави, що застосовуються недержавним суб'єктом (щоправда, останні не визначаються нормами службового права); в) за статусом адресата – індивідуальні та колективні [19, с. 38–39], а також г) за ступенем визнання та рівнем престижності – державні нагороди, ті, що не є державними нагородами; д) за державною належністю суб'єкта заохочення – внутрішньодержавні та іноземні; е) за категорією осіб, щодо яких заохочення застосовується, – щодо службовців, щодо допоміжно-технічного персоналу [19, с. 283].

Додатково також виокремлюються розподіли за специфікою процедури застосування, централізацією процедури застосування, формалізованістю застосування заохочень, а також специфічними засадами реалізації повноважень суб'єктами їх застосування [19, с. 50].

Особливу увагу слід зупинити на варіанті розподілу, запропонованому Р.А. Калюжним, О.Я. Лапка, Т.О. Пікуля, який цілком можна віднести до зразків розширеного поділу з використанням значної кількості критеріїв, а саме: а) за формами (джерелами) права пропонується виокремлювати стимули, закріплені в Конституції України (своєчасне одержання винагороди за сумлінне служіння державі, публічним інтересам, значні успіхи, надмірні зусилля), в законах, у підзаконних актах, у правозастосовних актах; б) за особливістю правового регулювання цілком можна вести мову про стимули, закріплені в нормативно-правових актах, та стимули, закріплені в індивідуальних актах; в) за суб'єктами нормотворчості щодо стимулів останні можна поділити на: стимули «законодавчого органу» (пільги працівникам Національної поліції), стимули «глави держави» (почесні звання), стимули органів виконавчої влади, з розподілом їх на стимули вищого органу виконавчої влади (надбавки для певної категорії службовців визначених постановою Кабінету Міністрів України) та центральних органів виконавчої влади (надбавки, що встановлюються наказами міністерств), й місцевих органів виконавчої влади (заохочення згідно розпорядженнями місцевих державних адміністрацій), стимули органів місцевого самоврядування (премії за рішеннями місцевих рад); г) за структурним еле-

ментом норми права, в якому стимули закріплені, останні поділяються на: факти-стимули (гіпотези), суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, переваги, імунітети, привілеї (диспозиція), заохочення (позитивна санкція); д) за характером впливу на поведінку суб'єкта – позитивні, що спонукають саме до правомірної поведінки, негативні, які спонукають утримуватися від неправомірної поведінки, право відновні які передбачають поновлення раніше існуючого стану, право ліквідаційні (праволіквідні), що передбачають певне звуження правомочностей особи; е) за характером змісту – зобов'язуючі, забороняючі, заохочувальні; ж) з ступенем узагальненості – загальні, спеціальні, індивідуальні; з) за галузеву належністю – конституційно-правові, цивільно-правові тощо (щоправда, зайвим виглядає використання в назві уточнення на їх правовий характер й ускладнена назва «...-правовий»); і) за видами суспільних відносин – соціальні, економічні, політичні, культурні; й) за об'єктом – індивідуальні та колективні; к) за наслідками дій щодо об'єкта – матеріальні, моральні, статусні, змішані; л) за обсягом – основні, часкові, додаткові; м) за часом дії – постійні, тимчасові; н) за рівнем впливу – міжнародні, загальнодержавні, місцеві (локальні); о) за характером отриманого блага – додаткові блага, звільнення чи пом'якшення відповідальності; п) за формою оприлюднення (усні та письмові) [2, с. 42–49].

Узагальнюючи все вищезазначене, враховуючи те, що певні класифікаційні розподіли запропоновані щодо стимулів у праві в цілому й відрізняються дещо узагальненим теоретичним характером, інші сформульовані фахівцями в окремих галузях правової науки й мають галузеву специфіку, акцентуючи увагу на особливості службового права як сфери об'єктивізації стимулів, можна запропонувати авторський варіант класифікаційного розподілу стимулів у службовому праві, використовуючи вищезазначені положення як базу й виокремлюючи специфіку, притаманну саме службовому праву. Доцільно запропонувати розширений варіант класифікаційного розподілу із використанням різних критеріїв поділу, що дозволить з'ясувати все багатоманіття форм прояву стимулу в службовому праві та його реальний ресурс.

Так, зокрема, можна запропонувати розподіл стимулів у службовому праві:

1) залежно від джерела права, в якому закріплюються засади: стимули, засади яких закріплені в Конституції України (наприклад, державні нагороди), стимули, засади яких закріплені в законодавчих актах (наприклад, у Законі України «Про державні нагороди України», «Про Національну поліцію», «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про службу безпеки України» тощо), стимули, засади яких закріплені в підзаконних нормативно-правових актах (наприклад, у Положенні про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства освіти і науки України, затвердженому наказом Міністерства освіти і науки від 30.07.2013 року № 104; у Положенні про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства юстиції України

від 14.02.2013 року № 271,5; у Постанові Кабінету Міністрів України від 20.08.2008 року № 728 «Про затвердження Положення «Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України» тощо), стимули, правові засади яких визначаються в правозастосовних актах (рішенням суду щодо виплати підвищеного розміру доплати окремим категоріям службовців), у т.ч. й рішеннями ЄСПЛ;

2) залежно від особливостей правового регулювання правових засад стимулів – ті, що закріплені в нормативно-правових актах (такими є більшість стимулів, до числа яких цілком можна віднести: державні нагороди, пільги, імунітети, привілеї, компенсації тощо), ті, що визначаються в індивідуальних актах (на підставі розпорядження керівника державного органу може оголошуватися подяка службовцеві за сумлінну службу);

3) за суб'єктом застосування – ті, що застосовуються чітко нормативно визначеним суб'єктом (державні нагороди, пільги, імунітети тощо), ті, що можуть застосовуватися безпосереднім керівником призначення (подяки, премії, додаткова відпустка військовослужбовцям строком до 5 діб тощо);

4) за структурним елементом норми службового права, в якій фіксуються: ті, що закріплені в гіпотезі (це т. з. факти-стимули, прикладом може слугувати використання службовцем Національної поліції доплат, компенсацій за службу у вихідні та святкові дні); ті, що фіксуються в диспозиції норми (це більшість стимулів у службовому праві, а саме: законні інтереси, суб'єктивні права, привілеї, переваги, пільги службовцям), ті, що закріплені в санкції норми права (це всі види заохочень для всіх публічних службовців);

5) за характером правового впливу на публічного службовця – позитивні стимули (надбавки, заохочення за сумлінну службу, присвоєння чергового рану державного службовця, в т.ч. й дострокове, зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення, доплата за додаткове навантаження у зв'язку з виконанням обов'язків тимчасово відсутнього службовця тощо) та негативні стимули (звільнення від відповідальності в разі своєчасного внесення зміни до декларації публічного службовця, зумовленого виявленням технічної, арифметичної помилки публічного службовця);

6) за ступенем узагальненості дій – загальні (щодо всіх публічних службовців, прикладом слугувати заохочення, передбачені в Законі України «Про державну службу»), спеціальні (ті, що поширюються на певну групу публічних службовців, правові засади застосування яких визначаються в спеціальних нормативно-правових актах. Так, наприклад, згідно із Законом України «Про Національну поліцію», «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ», наказом МВС України від 18.01.2013 року № 38 «Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства внутрішніх справ» на осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, військовослужбовців Національної поліції та Національної гвардії МВС України, працівників системи МВС України, працівників підприємств, установ, організацій, підпорядкованих МВС України поширюються ті стимули, які передбачені саме цими актами);

7) залежно від об'єкта стимулювання – індивідуальні (окремий публічний службовець), колективні (органи (установи) публічної служби), колективи цих органів (установ);

8) за часом безпосередньої їх дії – постійні (пільги, почесне звання), тимчасові (премії, оголошення подяки, нагородження цінним подарунком);

9) за обсягом – основні (заохочення, доплати за використання іноземних мов під час службової діяльності, присвоєння чергового рангу тощо), додаткові (премії, можливість надання санаторно-курортного лікування тощо);

10) за специфікою процедури – ті, що застосовуються в порядку відносно спрощеної процедури (премія, додаткова відпустка для службовців мілітаризованої публічної служби тощо), ті, застосування яких передбачає дотримання чіткої процедури, в т. ч. із узгодженнями, дотриманням обмежень щодо строків (наприклад, заохочувальні відзнаки відомчого, урядового значення, державні нагороди тощо);

11) за специфікою оформлення застосування – формалізовані, з оформленням у трудовій книжці та особовій справі (наприклад, заохочення у вигляді дострокового присвоєння рангу державного службовця), неформалізовані (усні) (публічна похвала за результати служби, надання участі у професійно-орієнтованому семінарі тощо);

12) за ступенем централізації процедури застосування – централізовані (державні нагороди, урядові, відомчі відзнаки, обов'язкові доплати тощо), децентралізовані, з їх розподілом на регіональні, муніципальні, локальні (премії, доплати, моральні заохочення тощо);

13) залежно від розподілу публічної служби – стимули для державних службовців, службових осіб органів місцевого самоврядування, військовослужбовців тощо;

14) залежно від виду публічної служби – стимули в цивільній публічній службі та стимули в мілітаризованій публічній службі;

15) за змістом – матеріальні (доплати, надбавки, пільги, премії), моральні (подяка, занесення Дошки пошани, дострокове зняття дисциплінарного стягнення, повідомлення батьків або колективів за місцем роботи чи навчання військовослужбовця до його призову на службу про зразкове виконання ним обов'язку), змішані (присвячення почесного звання із виплатою надбавки щомісячної), статусні (дострокове присвоєння чергового рангу службовця, відмінне щорічне оцінювання результатів службової діяльності);

16) за змістом також можливий розподіл стимулів на: обов'язкові ((абсолютні), до числа яких слід віднести, наприклад, обов'язкові доплати публічним службовцям за використання іноземних сов, за почесні звання, за науковий ступінь, за вчене звання), та можливі (відносні), до числа яких можна віднести премії, надбавки за напруженість у службі, моральні стимули тощо;

17) залежно від безпосереднього зв'язку з професійною службовою діяльністю – ті, що безпосередньо з нею пов'язані (наприклад, дострокове присвоєння рангу державного службовця), ті, які пов'язані з нею опосередковано (наприклад, надбавка за наявність вченого звання).

Можна і далі продовжувати класифікаційний розподіл стимулів у службовому праві, проте і цих варіантів достатньо для того, щоб вести мову про розмаїття форм їх прояву, комплексність ресурсу. Не варто кожний розподіл розглядати окремо, бо таким чином буде неповним уявлення про ресурс стимулів. Лише в їх комплексному розгляді можна з'ясувати специфіку стимулів у службовому праві, їх комплексний зміст, багатофункціональність та розмаїття форм зовнішнього прояву.

Доцільним вбачається й розгляд й розгляд стимулів у службовому праві як певної системи, тобто як «упорядкованої сукупності взаємопов'язаних та взаємодіючих структурованих інтегральних елементів ... та зв'язків між ними, які забезпечують її цілісність» [20, с. 13]. Стимули в службовому праві можна розглядати як сукупність взаємопов'язаних й взаємодіючих елементів (заохочень, пільг, переваг, привілеїв, імунітетів, суб'єктивного права, законних інтересів, фактів-стимулів), які перебувають між собою у зв'язках (зв'язки як внутрішні, тобто ті, що виникають між видами стимулів, так і зовнішні, тобто ті, які виникають між системою всіх стимулів та іншими правовими явищами), що забезпечує цілісність, динамізм та відкритість цієї системи, а також забезпечують її структурну трансформацію у разі внутрішніх або зовнішніх змін. Цілком можливим є розгляд в якості елементів системи й стимулів у службовому праві щодо кожного окремого різновиду публічної служби (державної, муніципальної, дипломатичної, військової, патронатної тощо), які також заходяться у зв'язках між собою та з іншими явищами, а також наділені ознаками динамічності, відкритості, мобільності, що й дозволяє вести мову про існування їх як системи. Якщо моделі поведінки змінюється, змінюється й стимул до забезпечення її правомірності. Якщо змінюються окремі види стимулів, це впливає й на решту стимулів як в межах їх сукупності (пільги, переваги, заохочення тощо), так і стимулів в цілому у всій їх сукупності. Впровадження нового виду публічно-службової діяльності зумовлює й впровадження окремого різновиду стимулів у службовому праві, узгодження їх із вже існуючими та всією їх системою в цілому. Зазначена система стимулів є відкритою, мобільною, динамічною, структурованою, що й забезпечує використання всього комплексного ресурсу стимулів у службовому праві.

**Висновки.** Отже, для з'ясування реального ресурсу стимулів у службовому праві необхідним є їх класифікаційний розподіл із використанням кількох критеріїв, серед яких – джерело права, в якому закріплюються; особливості правового регулювання правових засад; суб'єкт застосування; структурний елемент норми права, в якому фіксуються; характер правового впливу на службовця; ступінь узагальненості дії; об'єкт стимулювання, час безпосередньої дії; обсяг; специфіка процедури; специфіка оформлення застосування; ступінь централізації процедури; різновид публічної служби; зміст; безпосередній зв'язок із професійною службовою діяльністю особи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Комзюк А.Т. Заходи адміністративного примусу у правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації : монографія / за заг. ред. О.М. Бандура. Харків: вид-во Нац. ун-ту внутр. Справ, 2002. 336 с.
2. Калюжний Р.А., Лапка О.Я., Пікуля Т.О. Правові стимули в механізмі правового стимулювання. Київ: МП «Лєся», 2013. 204 с.
3. Стрельченко О.Г. Стимулювання як метод державного управління. Юридична Україна. 2007. № 7. С. 35–40.
4. Стрельченко О. Метод стимулювання публічного управління. Вісник Вищого адміністративного суду України. 2008. № 1. С. 102–109.
5. Луценко І. Позитивна та негативна сторони впливу правових стимулів. Підприємство господарство і право. 2008. № 4. С. 99–102.
6. Кривоська В.Г. Правові стимули (поняття, знаки, види) Держава і право. Юридичні і політичні науки. Випуск 39. Київ: І-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. С. 62–68.
7. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве: 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2004. 250 с.
8. Мірошник С.В. Теорія правового стимулювання: дис. ... д. ю. н. Ростов н/Д, 2003. 380 с.
9. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України (теоретичний аспект): автореф. дис. ... к. ю. н.: 12.00.05. К., 2005. 19 с. URL: <http://www.nbu.gov.ua/anol/2005/05vsvuta.zip>.
10. Ручка А.А. Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии К.: Изд-во «Наукова думка», 1988. 223 с.
11. Грузина І.А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства: автореф. дис. ... к.е.н. 08.09.01. Харків, 2004. 18 с. URL: <http://www.nbu.gov.ua/anol/2004/04giappp.zip>.
12. Туманов Г.А. Человеческий фактор государственного управления. Советское государство и право. 1986. № 10. С. 8–12.
13. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М.: Юрид. лит., 1989. 336 с.
14. Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства: автореф. дис. .... к. ек. наук. 08.06.01. Львів, 2004. 21 с.
15. Мирошник С.В. Правовые стимулы в российском законодательстве: автореф. дис. ... к. ю. н. 12.00.01. Ростов н/Д, 1997. 26 с.
16. Карлін М.І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці (проблеми теорії і практики) : автореф. дис. ... к. е. н.: 08.01.01. Київ, 1999, 36 с. URL: <http://www.nbu.gov.ua/anol/1999/99kmiptp.zip>.
17. Теорія держави і права / [В.С. Ковальський, С.Л. Лисенков, А.М. Колодій, О.Д. Тихомиров]; за ред. С.Л. Лисенкова. Київ, Юрінком Інтер, 2005. 448 с.
18. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: автореф. дис. ... к. е. н. Донецьк: Дон. нац. ун-т, 2004. 16 с.
19. Заохочення в службовому праві: навч. посіб / Н.О. Армаш, Ю.А. Берлач, І.В. Болокан [та ін.]; за заг. ред. Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков. Київ: Ін Юре, 2017. 360 с.
20. Пирожкова Ю.В. Теорія функцій адміністративного права: автореф. дис. ... д. ю. н.: 12.00.07. Запоріжжя: Зап. нац. ун-т, 2017. 33 с.
21. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Около 57000 слов. Изд. 10-е, стереотип. / под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: Сов. энциклопедия, 1973. 846 с.
22. Марчук В.М., Ніколаєва Л.В. Нариси з теорії права: навч. посібн. Київ: Істина, 2004. 304 с.
23. Гуменюк Т.А. Стимулирование правомерного поведения в условиях развитого социализма: автореф. дис. ... к. ю. н. Москва, 1983. 23 с.