

економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.

На відміну від КЗпП України у трудових кодексах багатьох зарубіжних країн міститься окрема глава з відповідною назвою, нормами якої докладно регулюється ведення колективних переговорів. До Трудового кодексу Азербайджанської Республіки включено окрему четверту главу «Колективні переговори» (ст. ст. 25 – 27). Главу IV «Колективні переговори» включено до Трудового кодексу Республіки Молдова. Окремі глави також містяться у Трудовому кодексі Киргизької Республіки (глава 5 «Органи соціального партнерства. Колективні переговори»), Трудовому кодексі Республіки Білорусь (глава 34 «Колективні переговори»). У трудових кодексах інших зарубіжних країн в окремій статті (статтях) досить докладно закріплено процедуру ведення колективних переговорів (наприклад, ст. 48 Трудового кодексу Литовської Республіки, ст. ст. 149, 150 Трудового кодексу Республіки Казахстан).

УДК 349.2

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ

*Швець Д. В.,
перший проректор
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. пед. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-1999-9956*

Національна поліція як новий правоохоронний орган України, на який покладені завдання з надання поліцейських послуг у сферах: забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; надання послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги, має бути укомплектована високопрофесійним, вмотивованим персоналом, здатним на високому рівні виконувати повноваження, що покладені на поліцію чинним законодавством України.

Разом з цим слід відзначити, що для ефективного виконання вищезазначених завдань та реалізації поліцейським його повноважень важливе значення має належне стимулювання професійної діяльності поліцейського.

Стимул, відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови, – це те, що викликає зацікавленість у здійсненні чого-небудь; спонукальна причина до здійснення чогось; подразник, який викликає реакцію¹. У правовідносинах, які існують у державі, повинні застосовуватися правові стимули, тобто ті, які закріплені в нормах права. За допомогою норм права держава встановлює правила поведінки для всіх учасників суспільних відносин, заохочує правомірні дії осіб, спрямовуючи їх у необхідному для суспільства і держави напрямку. Отже, надаючи певним стимулюючим заходам значення правових, держава встановлює певний правовий режим їх застосування, визначає відповідні гарантії, коло уповноважених суб'єктів, керуючись власними інтересами та інтересами учасників відповідних правових відносин.

Необхідно звернути увагу на те, що поряд із правовими стимулами можна вести мову про існування відповідних неправових стимулів. Зокрема, виходячи з національного трудового законодавства, неправовим стимулом трудової діяльності є штрафи, оскільки жоден національний законодавчий акт не закріплює цього заходу дисциплінарного впливу на працівника. А отже, державні органи та громадські організації, які покликані здійснювати нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, повинні відслідковувати та притягати до відповідальності роботодавців, які їх застосовують. Як свідчить практика, сьогодні ще існують непоодинокі випадки застосування штрафних санкцій до працівників у недержавному секторі економіки.

Повертаючись до правових стимулів, наведемо їх визначення та класифікацію, що склалися у науковій літературі із зазначеної тематики. І. Луценко відзначає, що правове стимулювання – це тривалий процес правового впливу правових стимулів на потреби та інтереси особи, що спрямований на активізацію її правомірної поведінки².

Традиційно, правові стимули поділяють на позитивні та негативні. Зокрема, О. Чумаченко у своїх роботах указує, що у практиці стимулювання застосовуються заохочення та покарання, відповідно позитивні та негативні стимули. Позитивні стимули базуються на прагненні до поліпшення задоволення потреб. Їх характерною ознакою є спонукальний вплив щодо досягнення кращих результатів виробничої діяльності. Дієвість позитивних стимулів

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К. Ірпінь: Перун, 2002. С. 1195.

² Луценко І. Правове стимулювання як процес реалізації правових стимулів. *Вибори та демократія*. 2008. № 4. С. 52.

залежить від дотримання базових принципів стимулювання. Негативне стимулювання є видом впливу на суб'єкт стимулювання, що базується на його прагненні уникнути погіршення задоволення потреб та реалізується в різних формах відповідальності: економічній, адміністративній, моральній. Негативні стимули відносять до заходів, які сприяють посиленню дієвості системи стимулювання за допомогою примусового впливу в основному на тих працівників, які не виконують належним чином свої трудові обов'язки¹.

Позитивним стимулом у діяльності Національної поліції України, передусім, слід вважати преміювання поліцейських. Як відзначається у юридичній літературі, премія – це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними роботодавцем. Усі питання щодо преміювання працівників вирішуються на кожному конкретному підприємстві самостійно, шляхом розроблення положення про преміювання. Зазначений документ є складовою частиною діючої системи оплати праці на підприємстві й переважно затверджується як додаток до колективного договору².

Преміювання поліцейських здійснюється відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260 «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання». Відповідно до п. 12 зазначеного документа керівники органів поліції мають право преміювати поліцейських відповідно до особливостей проходження служби та особистого внеску поліцейського в загальні результати служби з урахуванням специфіки і особливостей виконання покладених на нього завдань та у межах асигнувань, затверджених на грошове забезпечення для утримання Національної поліції. Розміри премії встановлюються за рішенням керівників органів поліції відповідно до затверджених ними положень про преміювання та наявного фонду грошового забезпечення. Виплата премій поліцейським здійснюється за наказами керівників органів поліції. У випадку допущення поліцейськими

¹ Чумаченко О. В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.02.03. Д.: Донець нац. ун-т, 2004. С. 150–151.

² Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Х.: Діса плюс, 2014. С. 292–293.

проступків, які впливають на розмір премії, до наказу вносяться відповідні зміни та проводиться перерахунок премії в наступному місяці. Накази про преміювання поліцейських видаються до 25 числа кожного місяця на підставі списків, розроблених начальниками структурних підрозділів органу поліції, погоджених з фінансовим підрозділом у частині розміру фонду преміювання.

Отже, преміювання поліцейських залежить значною мірою від волі його керівника. Вищезазначене також свідчить про те, що премія в поліції розглядається, з одного боку, як заохочення, а з іншого – як додатковий засіб дисциплінарних стягнень, коли за певні недоліки в роботі знімається або зменшується преміювання.

Крім преміювання, позитивне стимулювання поліцейських здійснюється за допомогою заохочень. Так, до поліцейських можуть застосовуватися такі види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) занесення на дошку пошани; 3) заохочення грошовою винагородою; 4) заохочення цінним подарунком; 5) надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб; 6) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України; 7) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; 8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 10) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя»; 11) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Холодна зброя»¹.

Негативне стимулювання поліцейських здійснюється за допомогою застосування дисциплінарних стягнень. До поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службу відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції².

Підсумовуючи вищенаведене відзначимо, що в механізмі управління органами та підрозділами Національної поліції більш доцільним є застосування позитивних стимулів, адже в сучасних

¹ Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#n81> (дата звернення 24.10.2018).

² Там само.

умовах новий правоохоронний орган – Національна поліція України – повинен комплектуватися висококваліфікованими, ініціативними, патріотичними фахівцями, ефективну діяльність яких, в умовах невеликого грошового забезпечення, необхідно відповідним чином заохочувати. Виходячи із значення премій у сучасній структурі грошового забезпечення поліцейського та з метою зменшення суб'єктивізму при визначенні її розміру в положеннях про преміювання необхідно передбачити чіткий перелік показників преміювання та визначення, у разі можливості, його розміру.

УДК 349.2

ІНСТИТУТ ГЛОБАЛЬНИХ ДОПОВІДЕЙ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, МЕТА І ЗАДАЧІ

*Ярошенко О. М.,
завідувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ORCID: 0000-0001-9022-4726*

Глобальна доповідь Міжнародної організації праці (надалі – ГД МОП) – це щорічна доповідь, що подавалася Генеральним директором Міжнародного бюро праці на сесіях Міжнародної конференції праці впродовж 2000 – 2009 років і присвячувалась розкриттю одного з основоположних принципів і прав у світі праці.

Засади опрацювання та подання ГД визначено у Декларації основних принципів та прав у світі праці (1998). У ній підкреслюється, що принципи і права у світі праці втілено та розвинуто у формі конкретних прав та обов'язків у так званих «фундаментальних конвенціях» (це Конвенції МОП № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182).

До принципів, що стосуються основних прав, і які є предметом цих конвенцій, віднесено: а) свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; д) недопущення дискримінації в області праці та занять.

ГД відносилися до одного з найважливіших механізмів реалізації даної Декларації. Мета таких доповідей полягала в тому, щоб надавати динамічну повну картину по кожній із категорій основних принципів та прав, що склалася протягом попередніх 4-х років, та слугувати основою для оцінки ефективності наданої Ор-