

М. : ЮНИТИ-ДАНА ; Закон и право, 2009. – 447 с. **14.** Бондаренко І. В. Органи внутрішніх справ в системах правоохоронних органів України, Російської Федерації та інших зарубіжних країн: теоретичні аспекти : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Бондаренко Ігор Володимирович. – К., 2004. – 253 с. **15.** Суд, правоохоронні та правозахисні органи України : підручник / О. С. Захарова, В. С. Ковальський, В. С. Лукомський та ін. ; відп. ред. В. Т. Маляренко. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 352 с. **16.** Лихова С. Про визначення поняття «правоохоронні органи» / С. Лихова // Радянське право. – 1984. – № 11. – С. 74–76. **17.** Дяченко В. І. Система правоохоронних органів : навч. посіб. / В. І. Дяченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 320 с. **18.** Фіолевський Д. П. Судова влада і правоохоронна система в Україні : навч. посіб. / Д. П. Фіолевський. – К. : Кондор, 2006. – 324 с. **19.** Організація судових та правоохоронних органів : підручник / за ред. І. Є. Марочкіна, Н. В. Сібільової. – Х. : Одиссей, 2007. – 528 с. **20.** Гуценко К. Ф. Правоохоронительные органы : учеб. для юрид. вузов и фак. / К. Ф. Гуценко, М. А. Ковалев ; под ред. К. Ф. Гуценко. – М. : ЗЕРЦАЛО–М, 2006. – 440 с. **21.** Савюк Л. К. Правоохоронительные органы : учебник / Л. К. Савюк. – М. : Юристь, 2004. – 671 с.

Надійшла до редколегії 03.02.2010

УДК 351.741

В. Ю. Кікінчук

ПРОЦЕДУРА СТИМУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНО-СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Визначено роль, значення та особливості процедури стимулювання державно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ. Проаналізовано елементи процедури стимулювання державно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ. Подано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правових актів із зазначених питань.

Определены роль, значение и особенности процедуры стимулирования государственно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Проанализированы элементы процедуры стимулирования государственно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Сформулированы конкретные предложения и рекомендации относительно усовершенствования правовых актов по исследованным вопросам.

The role, meaning and peculiarities of stimulation procedure of state-service activity of police officers are determined. The elements of stimulation procedure of state-service activity of police officers are analyzed. Specific offers and recommendations concerning improvement of legal acts on researched problems are made.

За сучасних умов постійних змін у політичній, економічній, технологічній сферах вимоги до державно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ з боку суспільства та

держави невпинно зростають. Однак досягнення необхідного рівня професіоналізму персоналу органів внутрішніх справ у значній мірі гальмується недостатньою розробленістю процедур стимулювання праці працівників ОВС. Дослідженню різних проблем проходження служби в ОВС та, зокрема, законності та дисципліни в органах внутрішніх справ свого часу приділяли наукову увагу М. І. Ануфрієв, М. І. Іншин, В. Г. Лихолоб, М. В. Парасюк, С. С. Сливка, А. А. Стародубцев, В. І. Щербина та деякі інші вчені. Проте як у науковій літературі, так і у чинному законодавстві й досі не вироблено спільної думки щодо розуміння важливості процедур стимулювання праці працівників ОВС під час виконання ними службових обов'язків, що зумовлює *актуальність* теми цієї статті. У ній ставимо собі за мету проаналізувати складові елементи процедури стимулювання праці працівників ОВС – моральні та матеріальні. *Наукова новизна* статті полягає в тому, що у ній на основі правового аналізу особливостей регулювання службової діяльності працівників ОВС доведено важливу роль саме процедури стимулювання праці вказаної категорії працівників у забезпеченні належного виконання покладених на цей правоохоронний орган завдань та функцій, сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правових актів із зазначених питань.

Результативна діяльність державної служби в органах внутрішніх справ України передбачає широкомасштабне використання різних за характером, змістом і природою методів і заходів у межах певної процедури стимулювання до виконання службових обов'язків осіб рядового та начальницького складу у справі захисту й забезпечення прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних відносин. Адже грамотне, раціональне, цивілізоване використання процедур стимулювання до праці працівників ОВС здатне компенсувати їм певні негативні аспекти службової діяльності, такі як ненормований робочий день, значні фізичні, емоційні та інтелектуальні навантаження тощо. Про це свідчить і досвід роботи правоохоронних органів закордонних країн, і практика роботи вітчизняних комерційних структур. Розвиток цивілізованих ринкових відносин в Україні неможливий без функціонування системи правового захисту інтересів учасників державно-службових відносин, що включає і належним чином врегульовані правовідносини у сфері матеріального та морального заохочення.

Аналіз досвіду країн із соціально орієнтованою ринковою економікою дає підстави зробити висновок, що розвиток суспільства без соціальних потрясінь безпосередньо пов'язується з багаторівневим співробітництвом держави, працівників і робото-

давців у регулюванні службових відносин. Принципи такого співробітництва закріплені в конституціях і законах багатьох країн, активно культивуються Міжнародною організацією праці (МОП) [1; 2; 3]. Не викликає сумніву необхідність створення цілісного правового механізму соціального партнерства, що пронизує всі рівні правового регулювання у державно-службовій сфері. Як справедливо зауважують сучасні дослідники, мова повинна йти не про один, два чи навіть «пакет» законів, а скоріше – про магістральний напрямок розвитку сучасного права, що полягає в формуванні адекватного правового механізму соціального партнерства [4, с. 268–275]. В органах внутрішніх справ реалізація такого механізму в більшій мірі залежить від діяльності керівника підрозділу. Як правильно зазначає О. М. Бандурка, основне завдання керівника органу внутрішніх справ полягає у створенні для підлеглих відповідних умов праці й відпочинку, задоволення їх потреб та інтересів, забезпечення їх законних прав і пільг. У розпорядженні керівника має бути цілий арсенал моральних і матеріальних засобів стимулювання кадрів: це і подяки за сумлінне виконання службового обов'язку; і почесні грамоти; і дострокове присвоєння чергового спеціального звання або присвоєння звання на ступінь вище від встановленого за посадою; і такі спеціальні заохочення і допомоги, як просування по службі, зарахування в резерв на вищу посаду [5, с. 197–198].

Шляхом застосування процедур стимулювання працівників до високопродуктивної службової діяльності забезпечується ефективне виконання завдань і дотримання дисципліни праці на підприємствах, в установах, організаціях, зокрема і в ОВС. Як правильно вказує В. І. Прокопенко, праця є творчою діяльністю, а головною рушійною силою, що спонукає людину займатись нею, є потреба в одержанні матеріальних коштів для задоволення своїх інтересів [6, с. 409]. Ця потреба перетворюється у мету діяльності, яка відбивається на активній службовій поведінці працівників. В. М. Толкунова та К. Н. Гусов підкреслюють, що підтримання та зміцнення службової дисципліни здійснюється не лише за допомогою методу переконання, виховання, але й за допомогою методу морального та матеріального стимулювання – заходи морального стимулювання органічно поєднані між собою та мають за мету порядок і організованість на кожному підприємстві, в установі, організації [7, с. 286]. Отже, можемо зробити висновок, що основними засобами підтримання високої службової активності працівників є створення сприятливих умов для праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне і матеріальне стимулювання. Ініціативна, творча професійна

діяльність базуються головним чином на внутрішньому переконанні особи, сутність якого полягає у впливі на свідомість та поведінку людей з метою формування у них розуміння необхідності добровільно і сумлінно виконувати вимоги закону та інших правових норм, а зміст становить комплекс різноманітних конкретних заходів і засобів такого впливу.

Як свідчить практика правоохоронної діяльності міліції, все більшого поширення набувають правові форми переконання, особливо заходи заохочення, які передбачені за зразкове виконання професійних обов'язків. Їх зростаюче значення є важливим проявом посилення ролі цього важливого методу регулювання ефективної службової діяльності. Отже, ініціатива усе частіше стимулюється заходами морального і матеріального характеру шляхом публічного визнання, схвалення, позитивної оцінки успіхів працівника. Таку стимулюючу роль і виконує заохочення, яке виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівниками своїх державно-службових обов'язків, сприяє вчиненню ними корисних творчих професійних дій, які перевищують посередні нормальні вимоги.

Заохочення є публічним проявом пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормою права, за зразкове виконання службових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і безперервну роботу, новаторство у праці та інші досягнення в роботі [8, с. 308–309]. Прикро, що чинний Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України [9] не визначає навіть приблизного переліку заохочень, які може застосувати власник або уповноважений ним орган до сумлінно працюючих осіб. Стаття 144 КЗпП лише вказує, що працівників можна заохочувати в будь-яких формах, які закріплені в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Отже, під час прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку трудовий колектив має право визначати будь-які заходи, що можуть бути застосовані власником або уповноваженим ним органом за сумлінне виконання службових обов'язків. Ці заходи стимулювання можуть бути як моральними (оголошення подяки, нагородження грамотою, занесення в книгу чи на дошку пошани, фотографування тощо), так і матеріальними (нагородження цінним подарунком, видача грошової премії тощо) [10, с. 326–328]. Тривалий час дані положення були суто декларативними, незважаючи на новий етап розвитку суспільних відносин.

У процедурі стимулювання працівників ОВС моральні та матеріальні заохочення є ефективними засобами спонукання до високоякісного виконання своїх державно-службових функцій.

Як правильно підкреслює Ю. М. Старілов, стимулювання – це вплив суб'єктів (посадової особи, органу) на потреби, інтереси, на свідомість, волю, практичну поведінку службовця, а відповідно, і на результати його державно-службової діяльності [11, с. 418]. Воно, з одного боку, сприяє поліпшенню дисципліни, якості праці, а з другого – виховує ініціативність та відповідальність працівників. Д. М. Овсянко також наголошує на тому, що заохочення займають особливе місце у забезпеченні ефективної діяльності державного апарату [12, с. 97]. Д. О. Гавриленко вказує на важливу роль стимулювання у сфері забезпечення порядку й дисципліни [13, с. 205]. В. Б. Авер'янов акцентує увагу на тому, що стимулювання праці державних службовців має широкий спектр правових, економічних, соціальних і моральних аспектів, які спрямовані на адекватну оцінку кінцевих результатів їх праці та визначення за неї відповідної винагороди [14, с. 181]. Є. В. Охотський визначає стимулювання трудової діяльності як створення моральних і матеріальних передумов для ефективної та якісної праці працівника, оскільки самі по собі моральні фактори не стимулюють трудову діяльність [15, с. 235–236]. Їх же реалізація залежить від самого працівника, його потреб та інтересу їх задоволення, що залежать від рівня його розвитку: чим вище рівень розвитку, тим вищим буде рівень потреб, а отже і сильнішою мотивація до праці, прагнення до професіонального зростання незалежно від виду діяльності.

Юридична природа процедур стимулювання праці працівників ОВС передбачає їх нормативне відображення. Наприклад, у ст. 34 Закону України «Про державну службу» зазначається, що за сумлінну безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцем видається грошова винагорода, а за особливі трудові заслуги державні службовці представляються до державних нагород та присвоєння почесних звань [16]. Подібна норма міститься у Законі України «Про прокуратуру», в ст. 48 якого вказується, що прокурори та слідчі заохочуються за сумлінне виконання службових обов'язків і можуть бути нагороджені Генеральним прокурором України нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України» з одночасним врученням грамоти Генерального прокурора України [17].

Стимулювання, як і заохочення, може бути індивідуальним і колективним, а за змістом – моральним, матеріальним або змішаним. Так, відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, за мужність, відвагу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків до осіб рядового і начальницького складу органів, служб та підрозділів

внутрішніх справ можуть бути застосовані наступні види заохочень: дострокове зняття дисциплінарного стягнення; оголошення подяки; нагородження грошовою винагородою; нагородження цінним подарунком; нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України; занесення на «Дошку пошани»; нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; дострокове присвоєння чергового спеціального звання; присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя» [18]. За мужність, відвагу, героїзм, особливі заслуги у боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку, особи рядового і начальницького складу можуть бути подані до присвоєння почесних звань і нагородження державними нагородами і відзнаками Президента України.

Питання важливості й значущості заохочень у процедурах підвищення ефективності державно-службової діяльності працівників широко обговорюється на сторінках наукової літератури. Наприклад, Г. І. Чанишева та Н. Б. Болотіна вказують: «Надзвичайно важливе місце в забезпеченні дисципліни праці належить оцінці праці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення» [8, с. 308]. Д. М. Овсянко підкреслює, що заохочення застосовується за успішне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків. Це – важливий засіб виховання державних службовців і зміцнення службової дисципліни. Така форма стимулювання виробляє свідоме ставлення до справи, сприяє розвитку ініціативи, сміливості та рішучості, мобілізує на переборення труднощів. Заохочення кращих працівників позитивно впливає на службово-трудоий колектив, викликаючи у кожного службовця бажання слідувати такому прикладу [12, с. 97]. «Заохочення за успіхи по службі є одним з основних засобів зміцнення дисципліни в органах внутрішніх справ», – робить висновок Є. Ж. Жанабілов [19, с. 68]. На думку С. С. Каринського, встановивши ті або інші форми та види заохочень, а також забезпечивши їх правильне застосування, держава має реальну можливість у необхідних випадках та в належних межах об'єктивно визначити службово-трудоі заслуги окремих працівників і стимулювати їх подальші досягнення в праці та службі [20, с. 10].

Отже, визначаючи і закріплюючи в нормах права найрізноманітніші види заохочень, держава гарантує, бере на себе обов'язок правильно використовувати ці юридичні засоби стимулювання в процесі реалізації трудових чи службово-трудоих відносин. По суті, правові засоби заохочення виступають чи не

найважливішими дієвими чинниками підвищення суспільно-правової та трудової активності працівників. «Заохочення за успіхи в роботі – це публічне визнання заслуг, виявлення суспільної пошани працівникам та надання їм переваг і пільг у зв'язку з досягнутими успіхами в праці», – підкреслює А. Д. Зайкін [21, с. 328]. Необхідність і важливість заохочень полягає в тому, зазначає О. М. Курінний, що вони застосовуються за взірцеве виконання службових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу й бездоганну роботу, новаторство в праці тощо [22, с. 155]. О. С. Пашков і О. В. Смирнов акцентують увагу на тому, що заохочення – це публічне виявлення пошани члену трудового колективу у формі встановленого нормою права заходу заохочення за взірцеву поведінку [23, с. 305].

Проведений науковий аналіз дозволяє зробити висновок, що матеріальне та моральне стимулювання виконує дві важливі функції: з одного боку, воно є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з другого, – є важливим чинником зміцнення службової дисципліни. Це положення поширюється й на організацію служби органів внутрішніх справ України, де стимулювання також виступає найважливішим фактором підвищення ефективності в професійній діяльності особового складу. Водночас, надзвичайно важливе значення для підвищення ефективної державно-службової діяльності особового складу органів внутрішніх справ України має оволодіння механізмом поєднання матеріальних і моральних стимулів до виконання працівниками посадових функцій стосовно охорони й захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, їх найрізноманітніших об'єднань. У цьому сенсі єдність матеріального і морального стимулювання особового складу органів внутрішніх справ виявляється у взаємодії та співвідношенні процедур стимулювання до державно-службової діяльності осіб рядового та начальницького складу.

Список літератури: 1. Журавлєв П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников : монография / П. В. Журавлєв, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 232 с. 2. Максма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / М. Б. Максма. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 188 с. 3. Трудовой кодекс України : проект від 27 серп. 2003 р. // Праця і зарплата. – 2003. – № 42 (специвипуск). 4. Комарницький В. І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / В. І. Комарницький // Держава і право : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 12. – К., 2001. – С. 268–275. 5. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення / О. М. Бандурка. – Х. : Основа, 1996. – 398 с. 6. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 7. Толкунова В. Н. Трудовое право России : учеб. пособие / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. – М. : Юрист, 1996. –

448 с. **8.** Чанышева Г. И. Трудовое право Украины : учеб. пособие / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с. **9.** Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375. **10.** Молодцов М. В. Трудовое право России : учеб. пособие / М. В. Молодцов, О. М. Крапивин, В. И. Власов. – М. : НОРМА, 2001. – 576 с. **11.** Старилев Ю. Н. Службное право : учебник / Ю. Н. Старилев. – М. : БЕК, 1996. – 698 с. **12.** Овсянко Д. М. Административное право : учеб. пособие / Д. М. Овсянко ; под ред. Г. А. Туманова. – М. : Юрист, 1999. – 448 с. **13.** Гавриленко Д. А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Д. А. Гавриленко. – М. : Наука и техника, 1988. – 328 с. **14.** Державна служба в Україні: організаційно-правові основи і шляхи її розвитку / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Ін Юре, 1999. – 272 с. **15.** Службная карьера : учеб.-метод. пособие / под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : Экономика, 1998. – 302 с. **16.** Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490. **17.** Про прокуратуру : закон України від 5 листоп. 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793. **18.** Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України від 22 лют. 2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245. **19.** Жанабилов Е. Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава ОВД / Е. Ж. Жанабилов. – Караганда, 1976. – 184 с. **20.** Каринский С. С. Поощрения за успешный труд по советскому праву / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1961. – 241 с. **21.** Советское трудовое право : учебник / под ред. А. Д. Зайкина. – М. : Юрид. лит., 1979. – 544 с. **22.** Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М. : Дело Лтд. – 304 с. **23.** Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – М. : Юрид. лит., 1982. – 504 с.

Надійшла до редколегії 20.05.2010

УДК [51.74:35.086](477)

О. Ю. Чапала

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ

Розглянуто деякі аспекти юридичної відповідальності працівників органів внутрішніх справ за порушення вимог проходження служби. Приділена особлива увага питанню укріплення службової дисципліни і законності в діяльності органів внутрішніх справ.

Рассмотрены некоторые аспекты юридической ответственности работников органов внутренних дел за нарушения требований прохождения службы. Уделено особое внимание вопросу укрепления служебной дисциплины и законности в деятельности органов внутренних дел.

Some aspects of legal liability of police officers for breaching demands of service are considered. Special attention is paid to the problem of service discipline and legality strengthening in internal affairs agencies' activity.