

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

10. Положення про форму зовнішньоекономічних договорів (контрактів): Наказ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції від 06.09.2001 р. № 201: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

11. Конвенція про визнання та приведення до виконання іноземних арбітражних рішень (Нью-Йорк, 10 червня 1958 р.). // Міжнародний комерційний арбітраж в Україні: теорія та законодавство / Під заг. ред. І. Г. Побірченка. — К., 2007.

12. Європейська Конвенція про зовнішньоторговельний арбітраж (Женева, 21 квітня 1961 р.) // Там само.

13. Про договори міжнародної купівлі-продажу товарів: Конвенція ООН від 11 квітня 1980 р. // Там само.

14. Типовий закон ЮНСІТРАЛ про міжнародний торговий арбітраж // Там само.

Надійшла до редакції 31.05.2012

І.Й. Службський

кандидат юридичних наук

*(Львівський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 351.743 : 331.108.5(477)

ДИСЦИПЛІНАРНІ ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Уточнено поняття дисциплінарних заохочень та визначено їх застосування як пріоритетний напрям підвищення ефективності службової діяльності працівників органів внутрішніх справ.

Ключові слова: *працівники органів внутрішніх справ, дисциплінарні заохочення.*

Уточняется понятие дисциплинарных поощрений и определяется их применение как приоритетное направление повышения эффективности служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: *сотрудники органов внутренних дел, дисциплинарные поощрения.*

The concept of disciplinary encouragements and certainly their application as priority direction of increase of efficiency of official activity of workers of organs of internal affairs is specified in the offered article

Keywords: *workers of organs of internal affairs, disciplinary encouragements.*

Постановка проблеми. Одне з основних завдань керівника органу внутрішніх справ – це створення для підлеглих відповідних умов праці та відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення їх законних прав і пільг [1, с. 217]. Саме тому інституту дисциплінарних заохо-

чень відведено не останню роль у підвищенні ефективності службової діяльності працівників ОВС, що й зумовило актуальність цієї статті.

Метою роботи є уточнення поняття дисциплінарних заохочень та визначення їх ролі серед напрямів підвищення ефективності службової діяльності працівників ОВС.

Аналіз публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженню питань законності та дисципліни в ОВС присвячені наукові праці М.І. Ануфрієва, В.С. Венедіктова, В.Г. Лихолоба, М.В. Парасюк, С.С. Сливки, О.Ю. Синявської, А.А. Стародубцева, В.І. Щербини та інших, однак спеціального дослідження дисциплінарних заохочень як пріоритетного напрямку підвищення ефективності службової діяльності працівників ОВС здійснено не було.

Виклад основного матеріалу. Поняття дисципліни має складний, комплексний характер, адже вона не вичерпується належним виконанням якогось одного обов'язку. Вона завжди стосується системи прав та обов'язків, що кореспондують ним, іншими словами, сукупності норм, правил, стандартів, яких необхідно дотримуватись в інтересах високоякісного функціонування усього суспільного виробництва. Дисципліна (лат. *disciplina*) – це покора, слухняність, порядок підпорядкування [2, с. 449]; обов'язкове для усіх членів будь-якого колективу підпорядкування твердо встановленому порядку [3, с. 717]; твердо встановлений порядок, підпорядкування якому обов'язкове для усіх членів даного колективу [4, с. 545]. Також під поняттям дисципліни розуміють точне додержання всіма організаціями та громадянами встановленого порядку [5, с. 85]; обов'язкове для усіх членів даного колективу (громадської або військової організації, для робітників підприємств, установ, навчальних закладів) підпорядкування певному порядку, передбаченому статутом, правилами тощо [6, с. 481-482].

Таким статутом в ОВС є Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України [7], який визначає її сутність, обов'язки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України стосовно її дотримання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, порядок і права начальників щодо їх застосування, а також порядок оскарження дисциплінарних стягнень. Поняття службової дисципліни в Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України [7] охарактеризовано як дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України [9].

Слід наголосити на тому, що серед напрямів підвищення ефекти-

вної службової діяльності та зміцнення дисципліни при проходженні служби в ОВС система заходів заохочення працівників має посідати провідне місце, оскільки саме 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 в праці та інші досягнення у роботі [10, с. 308-309]. Заохочення одночасно сприяє поліпшенню дисципліни та якості праці і виховує ініціативність та відповідальність працівників.

Нагадаємо, що відповідно до ст. 9 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ [7] за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків до осіб рядового і начальницького складу можуть бути застосовані такі види заохочень:

- 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення;
- 2) оголошення подяки;
- 3) нагородження грошовою винагородою;
- 4) нагородження цінним подарунком;
- 5) нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України;
- 6) занесення на «Дошку пошани»;
- 7) нагородження 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) нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя». Відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя» має право нагороджувати Міністр внутрішніх справ України за сумлінну службу, особливі заслуги в боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку осіб начальницького складу.

За мужність, відвагу, героїзм, особливі заслуги перед державою в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку особи рядового і начальницького складу можуть бути подані до присвоєння почесних звань та нагородження державними нагородами і відзнаками Президента України.

До курсантів навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України крім заохочень, перелічених вище, можуть також застосовуватися: 1) нагородження особистою фотокарткою курсанта або слухача, сфотографованого біля розгорнутого прапора навчального закладу; 2) направлення батькам курсанта листа з подякою; 3) надання дозволу на позачергове звільнення зі розташування навчального закладу; 4) надання короткострокової відпустки тривалістю до 5 діб.

Отже, погоджуючись із В.Ю. Кікінчуком, можемо говорити про те, що результативна діяльність проходження служби в органах внутрішніх справ України передбачає широкомасштабне використання різних за характером, змістом та природою методів і заходів у межах певної процедури стимулювання до виконання службових обов'язків осіб рядового та начальницького складу щодо захисту й забезпечення прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних відносин. Проте лише грамотне, раціональне, цивілізоване використання процедур стимулювання до праці працівників ОВС здатне компенсувати працівникові певні негативні аспекти службової діяльності, якими є ненормований робочий день, значні фізичні, емоційні та інтелектуальні навантаження тощо [11, с. 130-131].

Загальноприйнято виокремлювати заохочення морального, матеріального та морально-матеріального характеру [12, с. 154]. Під моральним розуміють заохочення, не пов'язане з виплатою грошей або видачею матеріальних цінностей (наприклад, подяка, нагородження особистою фотокарткою курсанта чи слухача, сфотографованого біля розгорнутого прапора навчального закладу, надсилання батькам курсанта чи слухача листа з подякою та ін.). Матеріальні види – нагородження цінним подарунком або грошми. Деякі види заохочень поєднують обидві ознаки та розглядаються як морально-матеріальні заохочення. Наприклад, нагородження Почесною грамотою МВС України супроводжується видачею грошової премії.

Досліджуючи дисциплінарні заохочення як пріоритетний напрям підвищення ефективності службової діяльності працівників ОВС, слід погодитись із Ю. Палкіним, який зазначає, що матеріальні та моральні стимули діють у нерозривній єдності. Вони розвиваються, збагачуючи та підкріплюючи один одного. Не можна будувати демократичне, правове, соціальне, державно-організоване суспільство лише на принципі матеріальної зацікавленості. Підкреслюючи надзвичайно важливе значення матеріальних стимулів, ні в якому разі не можна применшувати значення моральних стимулів до праці. Недооцінка морального фактора створює сприятливу обстановку для прояву корисливості [13, с. 110-111]. З цією точкою зору погоджується і С.О. Іванов, підкреслюючи, що однобічний розвиток будь-якої однієї групи стимулів – матеріальних чи моральних – є невігідними для суспільства [14, с. 195], яку ми також підтримуємо.

Беручи до уваги значення такого аспекту, як соціально-психологічний клімат у колективі, звернемося до матеріалів багатьох досліджень, згідно з якими люди, що задоволені працею, більшою мірою задоволені своїм життям у цілому, характеризуються кращим фізичним і психічним здоров'ям, частіше схильні розглядати свою роботу як важливу, рідше залишають місце роботи, порушують

дисципліну і т. ін. [15, с. 128]. Віддзеркалюючи ставлення працівників до сумісної праці та один до одного, соціально-психологічний клімат виводить на перший план такі мотиви, які є не менш дійовими, ніж матеріальна нагорода та економічна вигода, стимулюють працівника, викликають у нього напруження сил або спад енергії, трудовий ентузіазм або апатію, зацікавленість у справі або байдужість, сумлінне ставлення до виконання службових обов'язків або нехтування існуючими правилами, статутами. Специфіка правоохоронної діяльності зумовлює необхідність постійної уваги, контролю та регулювання стану соціально-психологічного клімату в органах та підрозділах внутрішніх справ. Існує тісна залежність між дієздатністю органів внутрішніх справ, рівнем особистої безпеки особового складу, його дисциплінованості й станом соціально-психологічного клімату у кожному колективі. Негаразди в останньому безпосередньо відбиваються на зниженні рівня перших. Така залежність вимагає визнання дисциплінарних заохочень пріоритетним напрямом підвищення ефективності службової діяльності працівників ОВС, що й було підтверджено ще понад десятиліття тому результатами соціологічного опитування, проведеного серед особового складу ОВС [16, с. 38].

Проте при застосуванні заохочень з метою досягнення підвищення ефективності службової діяльності працівників ОВС необхідно дотримуватись таких вимог.

1. Заохочення, як і стягнення, повинно бути фактично обґрунтованим.

2. Вибрана міра заохочення повинна відповідати ступеню заслуг працівника ОВС.

3. Заохочення за повсякденну службу має значно більший ефект, виховний вплив, чим заохочення, пов'язані зі святами, певними визначними датами, досягненнями в спортивній та культурно-масовій роботі і т. ін.

4. Кожне заохочення повинно бути гласним та своєчасним, перетворюватися у свято для колективу підрозділу, органу внутрішніх справ, що значно посилює його виховне значення.

5. Неприпустимий швидкий перехід від покарання до заохочення, їх постійна зміна. Це може викликати у працівника ОВС упевненість у тому, що можна поводитися як завгодно і варто лише проявити старанність, щоб одразу ж забулися нещодавні прорахунки.

6. При визначенні міри заохочення необхідно враховувати особливості особистості працівника ОВС, оскільки заохочення має носити індивідуальний характер.

7. Заохочення повинні бути гарантованими, тобто при наявності службового успіху компетентний начальник має розглянути ці досягнення і знайти можливість застосування заохочення.

Лише при дотриманні цих вимог заохочення можуть стати впливовим фактором зміцнення службової дисципліни, міцним засобом розвитку мотивації особового складу щодо усвідомленого відношення до дотримання службової дисципліни в органах внутрішніх справ та досягти своєї кінцевої мети – підвищення ефективності службової діяльності працівників ОВС.

Основними засобами підтримання високої службової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне та матеріальне стимулювання. Ініціатива, як підкреслює С.В. Венедіктов, творча професійна діяльність базуються головним чином на внутрішньому переконанні особи. Суть його полягає у впливі на свідомість та поведінку людей з метою формування у них розуміння необхідності добровільно та сумлінно виконувати вимоги закону й інших правових норм, а зміст становить комплекс різноманітних конкретних заходів і засобів такого впливу [17, с. 20].

Особливо ефективним, на наш погляд, є той стимул, коли працівникові ОВС завідомо відомо, що його зусилля не тільки дозволять досягти певної мети, але й призведуть до отримання цінної винагороди. Тому для підвищення ефективності стимулювання діяльності осіб рядового та начальницького складу ОВС доцільно ще до початку проходження ними служби чітко визначити залежність винагороди від кінцевого результату. В іншому разі роль стимулюючого фактора значно знизиться. Водночас оцінка службової діяльності повинна бути справедливою з точки зору самого працівника ОВС. При здійсненні оцінювання результатів служби та одержаної винагороди він порівнює, яку винагороду одержав інший працівник ОВС за аналогічне виконання посадових обов'язків, і якщо за результатами свого порівняння вважає, що одержав несправедливо менше, то ефективність його службової діяльності значно та різко знизиться й оплата служби вже не стане стимулюючим фактором. Звичайно, це відбувається у тих підрозділах органів внутрішніх справ, де не продумана організація матеріального стимулювання та система оплати службової діяльності різних категорій працівників.

Висновки. Отже, визначаючи та закріплюючи в нормах права найрізноманітніші види заохочень, держава гарантує, бере на себе обов'язок правильно використовувати ці юридичні засоби стимулювання в процесі реалізації службових відносин. По суті, правові засоби заохочення – одне з найважливіших дієвих оперативних чинників підвищення суспільно-правової та службової активності працівників. Звідси можна зробити висновок, що заходи заохочення працівників ОВС виконують дві важливі функції: з одного боку, вони є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з іншого – важливим чинником зміцнення службової дисципліни.

Бібліографічні посилання

1. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: Монографія. – Харків, 1999.
2. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. – М., 1935. – Ч. 1.
3. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. – М., 1934. – Т. 1.
4. Евгеньев А.П. Словарь русского языка. – М., 1957. – Т. 1.
5. Юридический энциклопедический словарь / Гл. ред. А.Я. Сухарев. – М., 1984.
6. Большая Советская Энциклопедия. – 2-е изд. – М., 1952. – Т. 1.
7. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22 лютого 2006 р. № 3460-4 // ВВР. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
8. Конституція України від 28 червня 1996 р. // ВВР. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. Про затвердження нового тексту Присяги працівника органів внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1991 р. № 382 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/tpart16/isx16684.htm>
10. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К., 2000.
11. Кікінчук В.Ю. Адміністративні процедури проходження служби в органах внутрішніх справ: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. – Харків, 2010.
12. Бородина Н.Н. Государственно-правовые и общественные меры укрепления дисциплины труда рабочих и служащих в СССР: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 1966.
13. Палкін Ю. Матеріальне і моральне стимулювання праці. – К., 1975.
14. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. – М., 1972.
15. Аргайл М. Психология счастья. – М., 1990.
16. Соціально-психологічний аналіз дисципліни в адміністративній службі міліції: Наук.-практ. посіб. / За заг. ред. проф. Бандурки О.М. – Харків, 1998.
17. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: теоретичний аспект: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2004.

Надійшла до редакції 19.04.2012

Н.М. Степакова

викладач

(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.24

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВАЗАСТОСУВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Статтю присвячено дослідженню ефективності правозастосовної діяльності у сфері трудового права, а також аналізу шляхів підвищення ефективності правозастосовної діяльності у сфері трудового права.

Ключові слова: сфера трудового права, шляхи підвищення ефективності, правозастосовна діяльність.

Статья посвящена исследованию эффективности правоприменительной деятельности в сфере трудового права, а также анализу путей повышения эффективности правоприменительной деятель-