

С.В. ВЕНЕДИКТОВ

Національний університет внутрішніх справ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ТА МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Проаналізовано основні положення чинного законодавства, що матеріально та морально стимулюють ефективну діяльність працівників ОВС; запропоновано їх відображення в єдиному нормативному акті.

Нормативно-правове забезпечення матеріального та морального стимулювання службово-трудової діяльності особового складу органів, служб та підрозділів внутрішніх справ України має розгалужений і комплексний характер.

Розгалуженість характеризується наявністю великої кількості різних за призначенням і юридичною силою правових актів в цій сфері - законів, указів, постанов, інструкцій, положень і наказів. Комплексність полягає у тому, що відносини матеріального та морального стимулювання осіб рядового і начальницького складу регулюються нормативними приписами різних галузей національного права: адміністративного, трудового, фінансового, банківського, земельного. У цих нормах, які закріплюють різноманітні за формою, але єдині за своєю направленістю заходи заохочення працюючих за свідоме, сумлінне відношення до праці та служби і досягнення високих показників у цій сфері, втілені передові політичні, правові та моральні погляди сучасного суспільства на потреби держави, на розвиток відносин у сфері забезпечення правопорядку і законності в країні.

Особливу роль в регулюванні матеріального та морального стимулювання ефективності службово-трудової діяльності працівників органів системи міністерства внутрішніх справ виконують нормативно-правові акти адміністративного та трудового права України: Кодекс законів про працю України [1], Закони України "Про державну службу" [2] та "Про міліцію" [3], "Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України" [4], Дисциплінарний статут органів внутрішніх прав [5].

Якщо Конституція України [6] є основним джерелом, базою і підґрунтям для створення і розробки національного трудового законодавства, принципи якого повинні базуватись на правах і свободах, проголошених в ній, то Кодекс законів про працю є найважливішим документом, що регламентує трудові відносини, встановлює права, обов'язки та відповідальність їх сторін. Він повинен бути поширений і на регулювання відносин в сфері службово-трудова діяльності працівників органів внутрішніх прав, за винятком тих, які регламентуються спеціальними відомчими нормативними актами. Кодекс законів про працю в статтях 143-144 визначає пра-

вила та процедуру застосування заохочень [1]. Хоча даний нормативний акт і є основним, загальним джерелом трудового права, він об'єктивно не може забезпечити повне й досконале регулювання трудових та інших, тісно пов'язаних з ними відносин. В багатьох випадках статті його носять відсылний бланкетний характер, що, однак, не слід трактувати як недолік. Специфіка праці в певних галузях народного господарства та інші об'єктивні умови вимагають конкретизації окремих положень Кодексу відповідно до цих умов. Єдність правового регулювання досягається шляхом прийняття нормативних актів підзаконного характеру, що заповнюють прогалини централізованого законодавчого рівня регулювання.

Крім Кодексу законів про працю України діють й інші спеціальні законодавчі акти, які регулюють відносини щодо матеріального і морального стимулювання працівників органів внутрішніх прав. Згідно з ст.19 закону України "Про міліцію", крім оплати праці та компенсацій, працівники міліції, особи рядового і начальницького складу за високі досягнення в службово-трудова діяльності підлягають матеріальному і моральному стимулюванню [3]. Відповідно до ст.34 Закону України "Про державну службу", за безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцем видається грошова винагорода в розмірі та порядку, що встановлюються Кабінетом міністрів України, за особливі трудові заслуги державні службовці представляються до державних нагород та присвоєння почесних звань [2]. У свою чергу Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ, затверджений Указом Президії Верховної Ради України від 29 липня 1991 року, встановлює порядок, підстави морального та матеріального стимулювання працівників органів внутрішніх справ, дає відповідний перелік заохочень [5].

При розгляді нормативно-правового забезпечення матеріального і морального стимулювання ефективної діяльності працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ цікавим вбачається питання локальної нормотворчості, яка здійснюється безпосередньо учасниками трудових чи службово-трудова відносин.

Основним локальним нормативним актом на підприємствах, в установах, організаціях є колекти-

вний договір. Він, як і декотрі інші локальні нормативно-правові акти, підлягає обов'язковому обговоренню і схваленню трудовим колективом на загальних зборах або конференціях працівників конкретного підприємства, установи, організації. Водночас, деякі локальні акти приймаються власником або уповноваженим ним органом спільно чи за погодженням з профспілковим комітетом. Нові ринкові економічні відносини значно розширили самостійність господарюючих суб'єктів у галузі правового регулювання умов праці робітників і службовців. Зокрема, посилилось значення локального правового регулювання трудових відносин, за допомогою якого поліпшується організація праці і виробництва, змінюється трудова дисципліна, посилюється моральне стимулювання, використання внутрішніх резервів, підвищується продуктивність та результативність праці і служби.

Іншим важливим локальним правовим актом є правила внутрішнього трудового розпорядку, якими на підприємствах, установах, організаціях встановлюється певний режим праці, правила поведінки учасників спільної праці, передбачаються їх права і обов'язки. Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації відповідно до ст. 142 Кодексу законів про працю України [1] затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових і галузевих правил. В них визначаються порядок прийняття на роботу і звільнення з роботи, використання робочого часу, заохочення працівників, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності в разі порушення ними трудової дисципліни. До форми локальної нормотворчості відносяться також встановлені на підприємствах, установах, організаціях системи оплати праці, матеріального заохочення, положень про преміювання і виплату винагороди за підсумками роботи за рік. Означені нормативні акти займають значне місце в регулюванні трудових чи службово-трудова відносин працівників, бо вони конкретизують та доповнюють акти, які приймаються в централізованому порядку, враховуючи специфіку конкретного підприємства, установи чи організації.

Важливу роль такі акти відіграють в регулюванні відносин в сфері матеріального та морального стимулювання службово-трудова діяльності осіб рядового та начальницького складу. Більш того, розвиток демократичних і самоуправлінських засад в діяльності органів системи міністерства внутрішніх справ України вимагає подальшого розвитку локальної нормотворчості в цій правоохоронній складовій нашого державно організаційного суспільства. Мова йде, насамперед, про впровадження в діяльність органів внутрішніх справ практики укладення колективних договорів. Така точка зору вже висловлювалась в спеціальній літературі. В.Я. Гоц пише: "Значно поширена сфера їх застосування. Тепер вони укладаються не тільки на підприємствах, а й в установах, організаціях, які використовують найма-

ну працю. Було б доцільно поширити укладання колективних договорів і на установу органів внутрішніх прав, тим більш, що така практика уже існує в зарубіжних країнах" [7, 190]. Беззаперечно, впровадження в практику функціонування органів, служб та підрозділів внутрішніх справ укладання колективних договорів сприятиме підвищенню ефективності регулювання багатьох службово-трудова відносин працівників, у тому числі й тих, що торкаються їх матеріального і морального стимулювання. "Колективний договір - це угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях, заснованих на різних формах власності. Він укладається між власником, з одного боку, і трудовим колективом у особі профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво, з іншого боку, і містить зобов'язання сторін по врегулюванню трудових, виробничих та інших соціально-економічних інтересів й нормативні положення, що встановлюють умови праці, оплату праці, режим робочого часу і часу відпочинку, а також додаткові порівняно з чинним законодавством, пільги та переваги для працівників" [8, с.53]. "В усіх країнах колективний договір традиційно розглядається як бажаний засіб фіксації заробітної плати та інших умов найму, регулювання відносин між підприємцями і працівниками. Гнучкість і пристосованість колективних договорів давно підтвердженні практикою, бо їх результати відповідають життєвим інтересам соціальних партнерів та представників" [9, с.137].

Дослідження питань нормативно-правового забезпечення матеріального та морального стимулювання ефективної діяльності працівників органів внутрішніх справ: його розгалуженості, комплексності, особливостей локальної нормотворчості - дозволяє зробити наступні висновки. По-перше, ефективність регулювання матеріального і морального стимулювання особового складу органів, служб та підрозділів набагато поліпшиться, якщо усі ці питання будуть вирішені сконцентровано - в єдиному нормативному акті, бо практика вимагає розроблення Положення "Про матеріальне та моральне стимулювання осіб рядового та начальницького складу ОВС України". По-друге, юридична природа колективного договору [10, с.123] об'єктивно вимагає нормативного визначення суб'єктів, умов і порядку його укладення, що має бути зроблено шляхом розроблення Положення "Про порядок укладення колективних договорів в ОВС України".

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // Право і практика. -1998. -№ 8.
2. Закон України "Про державну службу" // ВВР України. -1993. -№ 52. -Ст.490.
3. Закон України "Про міліцію" // ВВР України. -1991. -№ 4. -Ст.920.
4. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх прав України // Збірник нормативних актів України з пи-

тань правопорядку. -К., 1993.

5. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України // ВВР України. -1991. -№ 7.

6. Конституція України // ВВР України. -1996. -№ 30. -Ст.141.

7. Гоц В.Я. Співвідношення централізованого і договірної регулювання умов праці в ринковій економіці // Вісник Університету внутрішніх прав. -1997. -№ 2.

8. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под ред. В.В. Жернакова. -Х., 2000.

9. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. -Х., 1998.

10. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. -М., 1997.

Надійшла до редколегії 25.09.2002.

ВЕНЕДИКТОВ С.В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО И МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОВД

Проанализированы основные положения действующего законодательства, которые материально и морально стимулируют эффективную работу работников ОВД; предложено их отображение в едином нормативном акте.

VENEDIKTOV S.V. NORMATIVE-LEGAL MAINTENANCE MATERIAL AND MORAL INCENTIVE OF EFFECTIVE ACTIVITY OF THE EMPLOYEES LAW-ENFORCEMENT ORGANS

The original positions of the current legislation are parsed, which one financially and boost an effective work of the employees law-enforcement organs morally; their mapping in the unified statutory act is offered.

УДК 343.85+357.741

А.А. ГЛІЄВИЙ

Національний університет внутрішніх справ

СТАН НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ОПЕРАТИВНИХ ПІДРОЗДІЛІВ КРИМІНАЛЬНОЇ МІЛІЦІЇ ТА ДЕРЖАВНОГО ДЕПАРТАМЕНТУ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

Розглянута актуальність удосконалення правової основи взаємодії оперативних підрозділів пенітенціарної системи і кримінальної міліції у боротьбі зі злочинністю, запропоновані відповідні зміни чинного законодавства.

Завдання підвищення ефективності взаємодії оперативних підрозділів виконавчо-виправної системи та кримінальної міліції полягає, в першу чергу, у виявленні та вирішенні проблем, пов'язаних з одержанням та використанням інформації у процесі боротьби зі злочинністю. Корені цих проблем можна з'ясувати, проаналізувавши сучасний стан нормативно-правового регулювання оперативно-розшукової діяльності в цілому.

Г.О. Туманов відмічає, що сутність кібернетичного та соціального управління в себе містить, як мінімум три моменти - "діяльність", "мета" та "об'єкт" [1, с.29-30]. Тому, при розгляді сутності управління та організації щодо предмета дослідження, ми повинні мати на увазі, що їх необхідною передумовою є "діяльність" підрозділів кримінальної міліції МВС України та ДДУПВП щодо боротьби зі злочинністю. Оскільки названі підрозділи є елементами правоохоронної системи, то природно, що їх діяльність носить юридичний характер, тобто, вона є юридичною діяльністю. Це важливий момент, тому що в юриспруденції під "юридичною діяльніс-

тю" у категоріальному значенні розуміють лише таку опосередковану правом трудову, управлінську, державно-владну діяльність компетентних органів, що націлена на виконання суспільних завдань і функцій (створення законів, здійснення правосуддя, конкретизацію права та інше) та задоволення тим самим загальносоціальних, групових та індивідуальних потреб і інтересів" [2, с.31].

"Опосередкування правом" цієї спільної узгодженої діяльності підрозділів кримінальної міліції МВС України та ДДУПВП відображається в нормативно-правовому урегулюванні, без чого неможлива ніяка юридична діяльність. Нормативно-правове регулювання набуває особливу актуальність у взаємодії означених підрозділів, які вирішують спільні завдання при розкритті злочинів. Оскільки нормативно-правове регулювання встановлює нормативні рамки такої діяльності, її принципи, форми і методи є основою вирішення можливих суперечностей у їх процесі. Це дозволяє також створити необхідні організаційні умови для здійснення діяльності взаємодіючих суб'єктів у суворій відповідності з їх компе-