

органів зі специфічним порядком входження до них депутатів, чітко визначеною компетенцією та підзвітністю. Актуальним завданням є подальший розвиток як державного так і недержавного видів контролю.

4. Покращити стан захисту прав людини і громадянина через розширення можливостей звернення зі скаргами, пропозиціями як до посадових осіб ДВБ, так і до суду з позовами про захист порушених прав.

5. Уточнити правовий статус інших органів, які співпрацюють та контролюють ДВБ, а та-

кож з огляду на світовий досвід розглянути можливість створення нових для нашої правової системи інститутів.

Робота Департаменту внутрішньої безпеки щодо захисту системи органів внутрішніх справ є однією з важливих умов успішного функціонування української системи правопорядку в цілому, а тому методи роботи ДВБ постійно вдосконалюються, його працівники шукають такі шляхи, які б сприяли реальному підвищенню ефективності службової діяльності всієї системи органів внутрішніх справ.

Список використаної літератури

1. Кучерена А. Г. Общение с правоохранительными органами / А. Г. Кучерена. – М. : Юстицинформ, 2008. – 224 с.
2. Про затвердження нормативно-правових актів з питань діяльності підрозділів внутрішньої безпеки МВС України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 8 черв. 2011 р. № 310 ДСК. – К. : РВВ МВС України, 2011. – 8 с.
3. Габричидзе Б. Н. Административное право : учебник / Габричидзе Б. Н., Чернявский А. Г., Ким-Кимэн А. Н. – М. : Проспект ; Велби, 2004. – 480 с.

Надійшла до редколегії 15.09.2012

ПРИЙМАК Е. Б., ПОГОРЕЛОВ С. В. ОСНОВНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЕПАРТАМЕНТА ВНУТРЕННЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ И ОТДЕЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Исследованы основные задания Департамента внутренней безопасности Министерства внутренних дел Украины, а также предложены отдельные направления усовершенствования Департамента внутренней безопасности на современном этапе.

PRYIMAK Y., POGORIELOV S. BASIC TASKS OF INTERNAL SECURITY DEPARTMENT OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE AND THE SEPARATE DIRECTIONS OF ITS IMPROVEMENT ON THE MODERN STAGE

Basic tasks of the Internal Security Department of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are researched, and also the separate directions of improvement of the Internal Security Department on the modern stage are offered.

УДК 349.22

Р. Т. САРДИНОВ,

здобувач

Харківського національного університету внутрішніх справ

ЗАОХОЧЕННЯ ТА ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ ЯК ЗАСОБИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Розглянуто теоретичні напрацювання щодо проблематики правових стимулів, заохочень та дисциплінарних стягнень. Визначено, що заохочення та дисциплінарні стягнення є основними засобами стимулювання праці. Надано пропозиції із вдосконалення відповідного законодавства.

Проблематика заохочень та дисциплінарних стягнень неодноразово були предметом досліджень науковців. Зокрема, ґрунтовно проблемами заохочень та дисциплінарних стягнень у юридичній науці займаються такі відомі науковці, як: А. А. Абрамова, М. Г. Александров, С. С. Алексеев, О. М. Бандурка, Б. К. Бегічев,

С. В. Венедіктов, Д. О. Гавриленко, С. С. Карінський, А. Т. Комзюк, К. Ю. Мельник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. М. Смирнов, В. Г. Ротань, В. М. Толкунова, В. І. Щербина тощо. Разом із тим і наука, і законодавство, і правозастосування свідчить, що існує чимало проблем, вирішення яких потребує уваги сучасних

фахівців. Отже, метою статті є спроба відповіді на низку запитань, що виникають при аналізі національного законодавства у сфері заохочень та дисциплінарних стягнень як засобів стимулювання праці

Як відомо, будь-яка людина протягом життя відчуває нестачу в чомусь, що необхідно їй для нормальної життєдіяльності. У літературі таку нестачу прийнято називати потребами. Свого часу А. Маршалл відзначав, що потреби і бажання людини незліченні [1, с. 148]. Сьогодні найвідомішою теорією потреб є теорія А. Маслоу, відповідно до якої всі людські потреби можна представити у вигляді ієрархічної структури, починаючи з фізіологічних потреб (у повітрі, їжі і воді). Вище розташовані чотири рівні психологічних потреб – потреби у безпеці, любові, повазі і самоактуалізації. Зазначені потреби задовольняються людиною послідовно в наведеному порядку. Так, якщо фізіологічні потреби відносно задоволені, з'являється нова група потреб – потреби у безпеці і т. д. [2, с. 60–68].

Найважливіше значення у справі задоволення потреб людей має праця. Так, змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. В. І. Прокопенко взагалі вважає, що тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засобу до життя і сфери ствердження особи [3, с. 7].

Праця є складним і багатоаспектним явищем, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини важливу роль і виражається у свідомій доцільній діяльності, спрямованій на створення матеріальних і духовних цінностей. Інтереси виробництва вимагають організувати процес праці таким чином, щоб трудящі ефективно використовували робочий час та забезпечувалася продуктивність праці. Для цього застосовуються різні за характером, змістом та природою методи й заходи впливу на свідомість працівника.

У науковій літературі для позначення таких методів та заходів використовується термін «стимул». Звернемо увагу на те, що слово «стимул» має довгу історію і походить від латинського *stimulus*, буквально – «загострена палка, якою підганяли тварин» [4, с. 647].

Закріплені в нормі права стимули набувають значення правових. За допомогою них держава встановлює правила гри для всіх учасників суспільних відносин, заохочує правомі-

рну поведінку осіб, спрямовуючи її у необхідному для суспільства і держави напрямі.

Відзначимо, що у юридичній літературі немає одностайності щодо змісту категорії «правовий стимул». Так, О. В. Малько вказує на те, що правові стимули являють собою лише позитивні засоби (дозволи, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення тощо) [5, с. 51]. К. Е. Торган під стимулом розуміє способи позитивного та негативного впливу (пільги, заохочення – позитивні, заборони – негативні) [6, с. 6–8]. Н. А. Гущина розрізняє поняття «правовий стимул» у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні правові стимули включають як позитивні засоби впливу, так і негативні. У вузькому розумінні правові стимули є факторами, які орієнтують індивіда на можливість отримання додаткових благ, формують свідому мотивацію поведінки позитивними правовими засобами, викликаючи в суб'єктів заінтересованість у досягненні бажаного результату. При цьому позитивний стимул виконує і певну обмежувальну роль, стримуючи опосередковано від антигромадської протиправної поведінки [7, с. 20].

Керуючись етимологічним значенням слова «стимул», а також практикою застосування стимулюючих засобів ефективного виконання трудових обов'язків, можемо вважати, що стимулюючі засоби можуть бути як позитивними (заохочення), так і негативними (дисциплінарні стягнення).

Відомо, що, займаючись будь-якою діяльністю, абсолютна більшість людей бажає (явно або неявно) суспільного визнання її результатів, тобто загальноприйнятих зовнішніх форм вираження схвалення. Перспектива бути відзначеним, виділеним із загальної маси піднімає людину як у власних очах, так і в очах інших людей, що, на її думку, є ще важливішим.

В. М. Кудрявцев зауважував, що саме заохочення, а не покарання є в багатьох випадках більш ефективними засобами, тому що в ситуації позитивної мотивації спонукальною силою бажаного поведіння виступають не тільки зовнішні розпорядження, але і власний інтерес суб'єкта, його зацікавленість [8, с. 155].

Слід звернути увагу на те, що в Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України не визначено чіткого переліку заохочень, які може застосовувати роботодавець до працівника за успіхи в роботі. Так, у ст. 143 КЗпП України передбачено тільки, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться

в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Більш конкретною є ст. 146 КЗпП, яка передбачає заохочення за особливі трудові заслуги. Так, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань та звання кращого працівника за даною професією.

Виходячи з діючого трудового законодавства заохочення є правом, а не обов'язком роботодавця, а відтак він має право на власний розсуд вирішувати доцільність застосування заходів заохочення. У КЗпП України немає обмежень щодо кількості заохочень, які одночасно можна застосовувати до працівника, тобто до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Більші чітко заохочувальні заходи закріплено у проекті Трудового кодексу України (далі – Проект). Так, відповідно до ст. 269 Проекту за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівників представляються в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Слід відзначити одну із новел проекту Трудового кодексу України – заохочувальні відпустки, яка пропонується для внесення у трудове законодавство. Так, відповідно до ст. 189 «Заохочувальні відпустки» Проекту в порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати. Колективним договором, а якщо договір не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та на інших підставах із частковим або повним збереженням заробітної плати. За ініціативою роботодавця на підставах, передба-

чених у попередньому реченні, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.

Як бачимо, і Кодекс законів про працю України, і проект Трудового кодексу України розрізняє заохочення за успіхи в роботі і заохочення за особливі трудові заслуги, причому в Кодексі законів про працю України названі заохочення містяться в різних статтях, а у проекті Трудового кодексу України – в одній.

На наш погляд, для того щоб заохочення ефективно відігравали роль стимулюючого засобу, необхідно, по-перше, застосовувати до працівника заохочення, бажані для нього. По-друге, не слід допускати масового застосування заохочень. Так, нерідко до певної дати, яка має державне значення, нагороджується майже весь трудовий колектив підприємства, установи, організації. Це знижує авторитет та стимулюючий вплив заохочень. По-третє, треба чітко закріпити критерії заохочення. На наш погляд, для ефективної мотивації персоналу до трудових досягнень необхідно, щоб працівник розумів, що йому слід зробити для отримання певного виду заохочення.

Управління найманою працею ґрунтується на можливості роботодавця застосовувати санкції несприятливого характеру до порушників встановленого порядку. Дослідники відзначають, що існують працівники, утриманський настрій яких починає домінувати над позитивними якостями. Замінити таких працівників у даний момент з певних причин неможливо, а позитивна стимуляція не дає очікуваного ефекту. Однак для того щоб негативне стимулювання було ефективним, воно повинне застосовуватися тільки за умови повної об'єктивності [9].

Кодекс законів про працю України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ст. 147).

Слід відзначити, що статuti і положення про дисципліну, які можуть передбачати стягнення для окремих категорій працівників, про які йдеться у ст. 147 КЗпП України, повинні мати статус закону. Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Дійсно, практично всі діючі дисциплінарні статuti мають статус закону. Це закони України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України», «Про Дисциплінарний статут митної служби України», «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту», «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України». Разом із тим Дисциплінарний статут прокуратури України затверджено постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-ХІІ.

Вищезазначені нормативно-правові акти передбачають більш широкі переліки дисциплінарних стягнень, ніж Кодекс законів про працю України. Так, дисциплінарні стягнення, які накладаються за вищезазначеними статутами, перебувають у діапазоні між зауваженням та звільненням. Наприклад, відповідно до ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України», на осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову

відповідність; 5) пониження в посаді; 6) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 7) звільнення зі служби. На курсантів навчальних закладів Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, крім стягнень, передбачених частиною першою цієї статті, може накладатися стягнення у вигляді позбавлення чергового звільнення з розташування закладу. Відповідно до ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ.

На наш погляд, окремі з дисциплінарних стягнень, які містяться у спеціальному законодавстві, мають бути закріплені у Кзпп України, оскільки роботодавець повинен володіти широким спектром засобів дисциплінарного впливу, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. На наш погляд, це можуть бути зауваження та сувора догана.

Список використаної літератури

1. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – 594 с.
2. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу. – 3-е изд. ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2009. – 352 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
4. Сучасний словник іншомовних слів / уклали О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.
5. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : монография / А. В. Малько. – М. : Юристъ, 2004. – 250 с.
6. Торган К. Э. Правовые стимулы научно-технического прогресса в производственном объединении / К. Э. Торган. – М. : Юрид. лит., 1983. – 88 с.
7. Гущина Н. А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Гущина Нина Адамовна. – СПб., 2004. – 38 с.
8. Кудрявцев В. Н. Право и поведение / В. Н. Кудрявцев. – М. : Юрид. лит., 1978. – 191 с.
9. Антипина В. Негативное стимулирование [Электронный ресурс] / Антипина Валентина. – Режим доступа: [hr-portal.ru/article/negativnoe-stimulirovanie](http://portal.ru/article/negativnoe-stimulirovanie).

Надійшла до редколегії 22.10.2012

САРДИНОВ Р. Т. ПООЩРЕНИЯ И ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ КАК СРЕДСТВА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Рассмотрены теоретические наработки относительно проблематики правовых стимулов, поощрений и дисциплинарных взысканий. Определено, что поощрения и дисциплинарные взыскания являются основными средствами стимулирования труда. Предоставлены предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

SARDINOV R. INCENTIVES AND DISCIPLINARY PUNISHMENTS AS THE MEASURES OF WORK STIMULATING

Theoretical works concerning a perspective of legal incentives and disciplinary punishments are considered. It is defined that incentives and disciplinary punishments is fixed assets of work incentives. Offers on improvement of the relevant legislation are provided.