

КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАХОДІВ МОРАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Під заходами морального заохочення ефективної діяльності працівників ОВС ми розуміємо сукупність засобів та прийомів реалізації заохочень державними органами, які здійснюють їх з метою відзначити тих, хто найбільш успішно виконує свої функціональні обов'язки, та стимулювати їх подальшу службово-трудова активність.

Велика кількість заходів морального заохочення потребує дослідження та класифікації. За останній час у юридичній та економічній літературі з'явилося декілька спроб згрупувати заходи, що вживаються для морального заохочення, на базі різноманітних критеріїв. З цього приводу виникають різні точки зору. Так, А.Г. Грязнова пише, що «існують дві форми морального стимулювання – моральне заохочення та моральний осуд». [1, с.141]. На погляд З.С. Богатиренко, віднесення осуду до форм морального стимулювання не є обґрунтованим, тому що працівник не може бути заохочений критикою на його адресу. Однак це не виключає необхідності вживання поряд з моральним стимулюванням і різноманітних форм моральної відповідальності працівників, впливу на них за недоліки в праці [2, с.144]. Т.А. Баранкова усі заходи морального заохочення класифікує за наступними ознаками: за значенням форми заохочення (відносно того, якими органами вони затверджуються – державними або суспільними), за територіальним принципом (державні або місцеві), за контингентом тих, кого заохочують (індивідуальні або колективні), за мірою новизни (старі, традиційні або ті, що з'явилися нещодавно) [3, с.152–153].

Дієвість морального заохочення працівників ОВС визначається вмідим використанням різноманітних заходів стимулювання, закріплених у Дисциплінарному статуті ОВС України [4]. Дисциплінарний статут ОВС України передбачає наступні заходи морального заохочення, використання яких сприяє широкому розвитку та проявленню моральних чинників у діяльності працівників, зміцненню зацікавленості в результатах колективної праці, підвищенню організованості та дисципліни, творчої ініціативи та активності в службі: 1) оголошення подяки; 2) нагородження Почесною грамотою; 3) нагородження нагрудним знаком органів внутрішніх справ; 4) занесення на Дошку пошани; 5) присвоєння спеціального звання, вишого на один ступінь від звання передбаченого по займаній посаді; 6) дострокове присвоєння чергового спеціального звання.

За мужність і відвагу, виявлені при виконанні службових обов'язків, та інші особливі заслуги перед державою, особи рядового й начальницького складу можуть бути представлені до державної нагороди. Закон України «Про державні нагороди» встановлює такі види державних нагород: 1) звання Герой України; 2) орден; 3) медаль; 4) відзнака «Іменна вогнепальна зброя»; 5) почесне звання України; 6) Державна премія України; 7) президентська відзнака.

Ст.143 КЗпП України вказує, що правилами внутрішнього трудового розпорядку та дисциплінарними статутами можуть також бути передбачені й інші заохочення. Це свідчить про те, що перелік вищевказаних заохочень не є вичерпним і може бути доповнений заохоченнями, встановленими локальними

нормами права. Так, наприклад, статuti відомчих навчальних закладів, крім того, застосовують такі заохочення, як нагородження особистою фотокарткою курсанта та слухача, сфотографованого біля розгорнутого прапора навчального закладу; надсилання батькам курсанта чи слухача листа з подякою; дозвіл на позачергове звільнення з розташування навчального закладу (підрозділу); надання короткострокової відпустки тривалістю до 5 діб та ін.

Самостійним елементом заохочення за сумління, старанне виконання трудових обов'язків є така своєрідна міра заохочення, як дострокове зняття керівником органу чи установи з працівника накладеного на нього раніше дисциплінарного стягнення. Дисциплінарний статут ОВС передбачає також, як загальне правило скасування дисциплінарного стягнення за умов, якщо винна особа протягом року з дня накладення стягнення не буде піддаватися новому дисциплінарному стягненню. Якщо ж працівник не порушив службово-трудова дисципліни, то керівник органу чи установи може зняти накладене ним стягнення, без очікування закінчення року.

Неможливо цілком стверджувати, що дострокове присвоєння чергового спеціального звання та присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, яке передбачене по займаній посаді, є тільки заходами морального стимулювання працівників ОВС. Вони зумовлюють у подальшому отримання матеріальних благ, наприклад, підвищення грошового забезпечення. Однак ми вважаємо, що ці заохочення доцільно віднести до морального стимулювання, тому що на початковому етапі вони не містять ознак матеріального заохочення і можуть також слугувати чинником для зайняття вищої посади.

Роками використовувалися такі форми морального заохочення працівників, як Дошка Пошани та Почесна грамота. Доцільність їх існування ніколи не викликала сумніву, але на практиці застосування цих заходів впливу на працівника виявляє суттєві недоліки, принижуючи або дискредитуючи ідею, яка в них міститься. Часто Почесні грамоти вручаються десятками, поспіхом, за відсутністю урочистості та душевної теплоти. Мало хто знає у колективі, за що було нагороджено працівника, які мотиви спонукали його до зразкового виконання службово-трудова обов'язків.

Крім офіційно визнаних заохочень існує широка система неофіційних заходів визнання, ефективність якої значна. Вчасно сказане керівником тепле слово, схвалення за добре виконану працю викликає у працівників почуття задоволення, прагнення працювати ще краще. У певних ситуаціях позитивна оцінка трудових успіхів працівника, яка дається наодинці, може бути більш дієвою, ніж офіційне прилюдне оголошення подяки. Психологи вже давно відмітили, що людині не завжди приємно, коли її вихваляють у присутності колективу за те, у чому інші не гірші неї. Навіть у тих випадках, коли є підстави для заохочення, необхідно проявляти певну стриманість, уникати захвалювання, яке часто псує людей.

Рівноманітність заходів морального заохочення цілком виправдана. Якщо матеріальне стимулювання значною мірою регламентується централізовано, то при розгляді заходів морального стимулювання є більше можливостей для

проявлення місцевої ініціативи, всебічного обліку конкретних особливостей служби підрозділів ОВС. Так, на думку З.С. Богатиренко, серед усіх заходів морального стимулювання одні мають загальне значення та використовуються для заохочення за досягнення в різноманітних галузях трудової діяльності, в тому числі за успіхи в удосконаленні організації праці на наукових засадах, інші – спеціальне та вживаються тільки з метою стимулювання розробки і впровадження наукової організації праці [1, с.143].

Тому вважаємо за доцільне на сучасному етапі реформування органів внутрішніх справ, з метою підвищення ефективності їх діяльності, класифікувати заходи морального заохочення працівників ОВС наступним чином: в залежності від сфери поширення поділити на індивідуальні та колективні. *Індивідуальні* – вживати тільки для заохочення при досягненні певних результатів у галузі удосконалення організації праці, що має на меті відмітити особисті досягнення працівників ОВС при виконанні дорученої їм роботи. Вони здійснюються шляхом нагородження працівника нагрудним знаком ОВС, оголошенням подяки та ін. *Колективні* – вживаються за виконання комплексу показників колективом працівників ОВС та закликають відмітити успіхи, досягненні колективом, наприклад, шляхом оголошення подяки або нагородження Почесною грамотою всього колективу.

Моральні заохочення можуть бути систематичні та одноразові. До *систематичних* відносяться заохочення працівників за місячні, річні та інші результати. *Одноразові* ставлять своєю метою відзначити працівника за певні досягнення по службі, наприклад, вияв мужності, відваги під час виконання своїх службових обов'язків.

Залежно від того, до компетенції якого чи яких органів віднесено застосування заохочень, можна розмежувати їх на центральні, локальні та місцеві. До центральних відносяться урядові заохочення у вигляді нагородження працівника за особливі заслуги перед країною державною нагородою. Локальні заохочення встановлюються органами управління МВС і є менш поширеними, ніж центральні. Ці заохочення передбачені відповідними наказами і положеннями. Місцеві заохочення відповідно до діючого законодавства можуть вживаються і встановлюватися самими керівниками органів або підрозділів ОВС України.

Список літератури: 1. Грязнова А.Г. Продуктивность труда и социалистическое соревнование. М., 1976. 2. Богатиренко З.С. Совершенствование организации труда: эффективность и стимулы. М., 1978. 3. Продуктивность труда в условиях развитого социализма. М., 1976. 4. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затв. Указом Президії Верховної Ради України від 29 липня 1991р. // Відомості Верховної Ради України, 1991. № 7.

Надійшла до редколегії 20.10.01