

Н. Г. Александрова. – М. : Юрид. лит., 1972. – 576 с. **5.** Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с. **6.** Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1958. – 173 с. **7.** Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с. **8.** Пилипенко П. Д. Проблемы теории трудового права : монография / П. Д. Пилипенко. – Л. : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. – 214 с. **9.** Маврин С. П. Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Издат. Дом С.-петерб. гос. ун-та, 2005. – 448 с. **10.** Лушников А. М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. М. Лушников. – М., 2005. – 384 с. **11.** Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения» / Л. А. Чиканова. – М., 2005. – 312 с. **12.** Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1 / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – 448 с. **13.** Воловик В. Про трудовоправовий статус державних службовців / Владислав Воловик // Право України. – 1997. – № 1. – С. 63–65. **14.** Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. – М. : Статус ЛТД+, 1996. – 384 с.

*Надійшла до редколегії 01.03.2012*

*Рассмотрены признаки и определен момент возникновения трудовой правосубъектности работодателей – юридических лиц. Исследовано правовое положение руководителя предприятия.*

*Signs are considered and the moment of origin of labour legal personality of employers – legal entities is certain. Legal position of leader of enterprise is investigated.*

УДК 349.2

**В. М. Пилипенко**

### **ЗАХОЧЕННЯ ТА ЇХ РОЛЬ У СТИМУЛЮВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ**

*Розглянуто правове регулювання заохочень як у загальному трудовому законодавстві, так і в спеціальному. Проаналізовано стан справ у сфері застосування заохочень як стимулюючого заходу до працівників вищих навчальних закладів МВС України. Надано пропозиції щодо удосконалення правового регулювання та правозастосовної практики у цій сфері.*

Як відомо, головною силою, що спонукає людину займатися трудовою діяльністю, є потреба в одержанні матеріальних засобів для задоволення своїх потреб та інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Як справедливо зазначає В. І. Прокопенко,

основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне і матеріальне стимулювання [1, с. 410]. Особливе значення серед засобів стимулювання відводиться заохочувальним заходам. Окремі вчені навіть пов'язують стимулювання лише із ними. Так, Г. В. Хникін до стимулів відносить тільки заохочення [2, с. 154]. О. М. Лебедева зазначає, що правові стимули як юридичні засоби мають певні ознаки, які виражаються лише у таких позитивних засобах впливу, як заохочення, пільги тощо [3, с. 12].

Слід зазначити, що проблематика заохочень є доволі розробленою в юридичній науці. До її розроблення доклали зусилля такі відомі вчені, як: М. Г. Александров, С. С. Алексеев, О. М. Бандурка, Б. К. Бегічев, Ю. П. Битяк, В. С. Венедіктов, Д. О. Гавриленко, А. Т. Комзюк, О. С. Пашков, В. П. Петков, О. П. Рябченко, С. С. Сливка, В. М. Смирнов, О. В. Соколов, В. М. Толкунова, В. І. Щербина та інші. Разом з тим науковці досліджували цю проблему переважно у загальному плані. Питання ж заохочень як стимулюючого заходу ефективної трудової діяльності працівників вищих навчальних закладів МВС України не знайшло достатнього висвітлення у юридичній літературі. Тому метою статті є визначення особливостей застосування заохочень як стимулюючого заходу до працівників вищих навчальних закладів МВС України.

Одразу звернемо увагу на те, що діючий сьогодні Кодекс законів про працю України [4] (далі – КЗпП) не визначає навіть примірного переліку заохочень, які може застосовувати роботодавець для стимулювання працівників. У ст. 143 КЗпП лише передбачено, що «до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку». Це означає, що при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації трудовий колектив визначає будь-які заходи, що можуть бути застосовані роботодавцем за сумлінне виконання трудових обов'язків. Такі заходи можуть бути як моральними (оголошення подяки, нагородження почесною грамотою, занесення на «Дошку пошани», визнання кращим працівником року тощо), так і матеріальними (нагородження цінним подарунком, видача грошової винагороди тощо).

Необхідно звернути увагу на те, що КЗпП вказує на певні заохочувальні заходи, які можуть застосовуватися за особливі трудові заслуги. Так, відповідно до ст. 146 КЗпП «за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією».

Проект Трудового кодексу України [5] передбачає одну статтю з назвою «Заохочення за успіхи в роботі» (ст. 269), у якій закріплює і

заохочення за успіхи в роботі і заохочення за особливі трудові заслуги. Так, «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 працівники представляються в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами».

Вважаємо, що об'єднання заохочень за успіхи в роботі і заохочень за особливі трудові заслуги під однією назвою «Заохочення за успіхи в роботі» є не зовсім правильним, оскільки це дещо різні речі, а тому або ст. 269 Проекту треба назвати по-іншому (наприклад «Заохочення за успіхи в роботі та особливі трудові заслуги»), або передбачити дві відповідні статті.

Також можна скористатися досвідом Російської Федерації щодо правової регламентації заохочень. Так, ст. 191 «Заохочення за працю» Трудового кодексу РФ [6] передбачає, що роботодавець заохочує працівників, які сумлінно виконують трудові обов'язки (оголошує подяку, видає премію, нагороджує цінним подарунком, почесною грамотою, подає до звання кращого за професією). Інші види заохочень працівників за працю визначаються колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, а також статутами і положеннями про дисципліну. За особливі трудові заслуги перед суспільством і державою працівники можуть бути подані до державних нагород.

Слід зазначити, що на атестованих працівників органів внутрішніх справ зазначені вище статті КЗпП не поширюються. Заохочувальні заходи для них передбачені Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [7]. Відповідно до Закону 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».

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

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.

Закон також закріплює права відповідних начальників щодо застосування заохочень. Так, Міністрові внутрішніх справ України належить право застосовувати заохочення, передбачені Законом, до всіх осіб рядового і начальницького складу. Також слід відзначити, що відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя» має право нагороджувати лише міністр внутрішніх справ України за сумлінну службу, особливі заслуги в боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку осіб начальницького складу.

Інші начальники застосовують заохочення до підлеглих у межах прав, наданих їм міністром внутрішніх справ України. Начальник, який не наділений правами застосування заохочень, має право внести подання чи порушити клопотання про заохочення підлеглого перед старшим прямим начальником.

Крім цього, Закон встановлює певний порядок застосування заохочень в органах внутрішніх справ. Так, заохочення оформляється наказом. Зміст наказу оголошується особовому складу органу внутрішніх справ, а до відома особи рядового або начальницького складу, яку заохочено, доводиться персонально.

Особа рядового або начальницького складу, яка має дисциплінарне стягнення, може заохочуватися лише після дострокового зняття цього стягнення, але не раніше ніж через три місяці з дня видання наказу. Дострокове зняття дисциплінарного стягнення застосовується в разі, якщо особа рядового або начальницького складу ставленням до служби і поведінкою доведе своє виправлення.

За мужність, відвагу, героїзм, особливі заслуги в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку, тривалу бездоганну службу осіб рядового і начальницького складу можуть подавати до нагородження державними нагородами та відзнаками Президента України незалежно від наявності дисциплінарного стягнення.

Подання про присвоєння почесних звань, нагородження державними нагородами і відзнаками Президента України вносить міністр внутрішніх справ України.

Порядок нагородження цінним подарунком, грошовою винагородою, Почесною грамотою, відзнаками Міністерства внутрішніх справ України, у тому числі відзнакою «Вогнепальна зброя», занесення на «Дошку пошани» встановлює міністр внутрішніх справ України.

Порядок дострокового присвоєння спеціального звання та присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою, встановлюється Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом.

Належне функціонування органів внутрішніх справ в умовах побудови в Україні демократичної, правової, соціальної держави безпосередньо залежить від ефективності виконання особами рядового та начальницького складу своїх посадових обов'язків. Слід певним чином погодитися з К. Ю. Мельником, який зазначає, що основними факторами, що впливають на ефективність виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків, є: 1) рівень професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ; 2) рівень організації праці в службах і підрозділах органів внутрішніх справ та управління ними; 3) рівень соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ та їх близьких [8, с. 275]. До цього, на наш погляд, слід додати ще й правильне і належне стимулювання служби осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, оскільки будь-яка діяльність виявиться малоефективною або взагалі неефективною, якщо працівник не буде зацікавленим в її реалізації. Ця зацікавленість виражається у вмотивованості суб'єкта на відповідну діяльність. Формування діяльності починається з прийняття її особистістю. Виникає бажання виконати цю діяльність, що стимулює активність особистості у відповідному напрямку.

Як відомо, могутніми стимулюючими факторами виступають різного роду матеріальні стимули (заохочення, премії, надбавки тощо). Можна навіть сказати, що для добросовісного працівника вони сильніше від усіх інших викликають зацікавленість у підвищенні продуктивності праці, створюючи для них режим найбільшого сприяння.

Слід зазначити, що в останні роки органи внутрішніх справ постійно недоотримують кошти на фінансування власних потреб. З цього приводу Міністр внутрішніх справ України на колегії, присвяченій підбиттю підсумків діяльності органів внутрішніх справ за 9 місяців 2011 року, наголосив: «Найголовніша наша біда – брак фінансування, через який міліцію в останнє десятиліття буквально майже поставили на коліна. Самотужки цю проблему не здолати, оскільки джерела її вирішення перебувають у площині державної політики, а коло можливостей позабюджетного латання дірок із ухваленням антикорупційного законодавства значно звузилось. Асигнування на потреби МВС з роками зменшувалося. Нам немає

звідки «черпати» резерви – потрібно вчитися жити і працювати в нових умовах» [9, с. 6]. Зазначений стан справ унеможливує належне застосування матеріального стимулювання ефективної діяльності осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ.

Аналіз практики використання доплат і надбавок в органах внутрішніх справ також дозволяє констатувати, що ці елементи грошового забезпечення з огляду на невисокі посадові оклади та оклади за спеціальним званням, як правило, використовуються керівництвом для забезпечення працівнику певного життєвого рівня при ігноруванні вимог щодо їх встановлення. Це, наприклад, стосується надбавки за виконання особливо важливих завдань у розмірі до 50 відсотків посадового окладу з урахуванням окладу за спеціальним званням та надбавки за вислугу років. Крім цього, встановлення норми на кшталт «до 50 відсотків» відкриває керівнику підрозділу шлях до суб'єктивного ставлення до того чи іншого працівника – його особистості та виконуваної ним службової діяльності, оскільки саме від керівника залежить, який розмір цієї та багатьох інших надбавок буде встановлений.

Як справедливо зазначає С. В. Венедіктов, саме через посадовий оклад має здійснюватися стимулювання якісних сторін міри службово-трудова діяльності працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ України, перш за все якості самої службово-трудова діяльності (її складності, напруженості, суспільної значущості) та робочої сили особового складу [10, с. 33].

На нашу думку, сьогодні існує необхідність у перегляді як посадових окладів, так і окладів за спеціальним званням у бік їх підвищення. Особливо це стосується останніх, які після останньої реформи грошового забезпечення в органах внутрішніх справ залишилися без змін.

Слід також вказати і на певні недоліки у застосуванні заохочень як у практичних підрозділах внутрішніх справ, так і у вищих навчальних закладах МВС України. Проілюструємо це на прикладі двох вищих навчальних закладів МВС України: Харківського національного університету внутрішніх справ та Академії внутрішніх військ МВС України. Так, оголошено подяку в Університеті у 2009 р. – 44, у 2010 р. – 90, а в Академії у 2009 р. – 748, у 2010 р. – 750. Нагороджено грамотами в Університеті у 2009 р. – 141, у 2010 р. – 102, а в Академії у 2009 р. – 114, у 2010 р. – 90. Нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України в Університеті у 2009 р. – 113, у 2010 р. – 216, а в Академії у 2009 р. – 31, 2010 р. – 37. Поверховий аналіз вищезазначених даних свідчить про не зовсім правильне застосування заохочень в Академії внутрішніх військ. Це передусім масове застосування заохочень нижчого рівня (оголошення подяки), що у чотири рази перевищує всі разом види заохочень, які були застосовані. Як відомо, масове застосування заохочень знижує їх стимулюючий ефект. Також слід вказати на такий факт, що показники заохочень зазначених на-

вчальних закладів набагато перевищують відповідні показники практичних підрозділів МВС України. Це пов'язано передусім з великим перевантаженням практичних працівників та великою кількістю дисциплінарних стягнень, які накладаються протягом року на останніх.

Надзвичайно важливе значення для підвищення ефективності службово-трудої діяльності працівників органів внутрішніх справ України має вміння керівництва володіти механізмом поєднання матеріального і морального стимулювання службової діяльності. Як зазначає Ю. Палкін, матеріальні і моральні стимули діють у нерозривній єдності. Вони розвиваються, взаємозбагачуючи і 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» [11, с. 110–111]. Саме у такому поєднанні ми бачимо сьогодні можливість підняти рівень діяльності органів внутрішніх справ і вищих навчальних закладів МВС України на якісно новий рівень.

**Список літератури:** 1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 2. Хныкин Г. В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих / Г. В. Хныкин // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды. – Вып. 25. – 1983. – С. 153–160. 3. Лебедева Е. Н. Механизм правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики) : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история правовых учений» / Лебедева Елена Николаевна. – Саратов, 2002. – 28 с. 4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Редакція від 22.02.2012. 5. Трудовой кодекс України : проект : реєстр. № 1108 від 04.12.2007 / ініц. нар. деп. України В. Г. Хара, Я. М. Сухий, О. М. Стоян. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=113402](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=30947&pf35401=113402). 6. Трудовой кодекс (ТК РФ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://base.garant.ru/12125268/>. 7. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України від 22 лют. 2006 р. № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245. 8. Мельник К. Ю. Основні фактори, що впливають на ефективність виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків / К. Ю. Мельник // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – Вип. 29. – 2005. – С. 275–281. 9. Карпюк Г. Меседжі жовтня / Г. Карпюк // Іменем закону. – 2011. – № 41. – С. 6–7. 10. Венедіктов С. В. Сучасні проблеми матеріального та морального стимулювання працівників ОВС / С. В. Венедіктов // Нормативно-правове забезпечення проходження служби в органах внутрішніх справ України. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 31–35. 11. Палкін Ю. Матеріальне і моральне стимулювання праці / Ю. Палкін. – К. : Вид-во політ. л-ри України, 1975. – 131 с.

*Надійшла до редколегії 23.02.2012*

*Рассмотрено правовое регулирование поощрений как в общем трудовом законодательстве, так и в специальном. Проанализировано состояние дел в сфере применения поощрений как стимулирующей меры к работникам высших учебных заведений МВД Украины. Даны предложения относительно усовершенствования правового регулирования и правоприменительной практики в этой сфере.*

*The legal adjusting of encouragements both in a general labour legislation and in the special is considered. The state of businesses in the field of application of encouragements as stimulant measure to the workers of higher educational establishments of MIA of Ukraine is analysed. The suggestions in relation to the improvement of the legal adjusting and right-applying practice in this sphere are given.*