

ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ПОНЯТТЯ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Демократизація суспільно-державного устрою, гуманізація цілей і завдань органів державної влади з необхідністю передбачають застосування насамперед заохочувальних засобів, прийомів та способів впливу на свіломість й поведінку осіб рядового і начальницького складу. Підвищення ефективності органів, структур та підрозділів внутрішніх справ, їх особового складу прямо залежить від обсягу і якості нормативно визначених та реально діючих позитивних стимулюючих заходів, з-поміж яких найважливіше місце посідають заохочення. Відмічаючи, що основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне і матеріальне стимулювання, доктор юридичних наук, професор В.І. Прокопенко підкреслює, що усі названі компоненти впливу на психіку і поведінку працівників тісно пов'язані з поняттям «заохочення». «Ініціатива, творча діяльність базується головним чином на внутрішньому переконанні особи. Ця ініціатива стимулюється заходами морального і матеріального характеру шляхом публічного висловлення, схвалення, позитивної оцінки успіхів працівника. Таку стимулюючу роль у трудовому праві виконує заохочення, яке виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, сприяє вчиненню ним корисних творчих дій, які перевищують звичайні нормальні вимоги» [1, с.410].

Тож заохочення слід розуміти як форму публічного визнання службово-трудових заслуг працівників органів внутрішніх справ, їх нагородження та віддання почесностей у зв'язку з досягненнями та успіхами у службі, іноді пов'язаній із наданням певних пільг та переваг. Підкреслюючи правову природу явища заохочення необхідно наголосити на тому, що публічні прояви пошани до осіб рядового та начальницького складу органів системи Міністерства внутрішніх справ, порядок реалізації останніх обов'язково мають бути нормативно визначеними, краще, якщо це буде зроблено у спеціальному нормативно-правовому забезпеченні.

Важливість, значущість заохочень для підвищення ефективності трудової діяльності працівників, що працюють на різних за характером і природою підприємствах, постійно підкреслюється в науковій літературі. Наприклад, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна вказують: «Надзвичайно важливе місце в забезпеченні дисципліни праці належить оцінці праці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення» [2, с.308]. «Підтримання і зміцнення трудової дисципліни в напій країні здійснюється не лише за допомогою методу переконання, виховання, але й за допомогою методу морального і матеріального стимулювання. Заходи морального та матеріального стимулювання органічно поєднані, мають за мету забезпечення високої трудової дисципліни, зміцнення порядку й орга-

нізованості на кожному підприємстві, в установі, організації», – зазначають В.М. Голкунова та К.М. Гусова [3, с.286]. На думку Ю.М. Старілова: «У сфері державної служби особливе місце займають заохочення (стимулювання) та відповідальність державних і муніципальних службовців. Стимулювання являє собою вплив суб'єктів (посадової особи, органу тощо на потреби, інтереси, на свідомість, волю, практичну поведінку службовця, а відтак, на результати його управлінської праці, державно-службової діяльності. Заохочення (стимулювання) сприяє покращенню дисципліни, якості праці, виховує ініціативу й відповідальність. Застосування заохочення повинно завжди базуватись на правовій основі. Воно повинно бути своєчасним, вагомим. Заохочення застосовується таким чином, щоб воно стало реальним стимулом для досягнення високих результатів управлінської праці» [4, с.418]. «Особливе місце у забезпеченні ефективної діяльності державного апарата займають заохочення державних службовців» – підкреслює О.М. Овсяненко. Заохочення, проводжує вчений, застосовуються за успішне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків. Це – важливий засіб виховання державних службовців та зміцнення службової дисципліни. Вони, як стимули, виробляють свідоме ставлення до справи, сприяють розвитку ініціативи, сміливості та рішучості, мобілізують на переборення труднощів. Заохочення кращих працівників роблять їх відомими, створюють їм пошану та, як наслідок, позитивно впливають на службово-трудоий колектив, викликаючи у кожного службовця прагнення наслідувати такий приклад [5, с.97]. «Заохочення за успіхи по службі є одним з основних засобів зміцнення дисципліни в органах внутрішніх справ», – робить висновок Є.Ж. Жанабілов [6, с.68]. На думку С.С. Каринського, встановивши ті або інші форми та види заохочення, а також забезпечивши правильне їх застосування, держава має реальну можливість в необхідних випадках та в належному масштабі об'єктивно визначити службово-трудоі заслуги окремих працівників і стимулювати їх подальші досягнення в праці та службі [7, с.10]. Тим самим, визначаючи і закріплюючи в нормах права найрізноманітніші види заохочень, держава гарантує, бере на себе обов'язок правильного використання цих юридичних засобів стимулювання в процесі реалізації трудових чи службово-трудоих відносин. По суті, правові засоби заохочення – один з найбільш дієвих оперативних державних засобів підвищення суспільно-правової та трудової активності працівників.

Наведене свідчить, що однією з найважливіших форм заохочення є моральне стимулювання праці. Як відзначає В.Б. Авер'янов: «Стимулювання праці державних службовців має широкий спектр правових, економічних, соціальних і моральних аспектів, що спрямовані на адекватну оцінку кінцевих результатів їх праці та визначення відповідної винагороди за цю працю» [8, с.181]. Під моральним стимулюванням слід розуміти такі форми заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей або видачею матеріальних цінностей. Прикладом морального стимулювання працівників органів внутрішніх справ України можуть слугувати наступні різновиди заохочення: подяка, с нагородження особистою фотокарткою курсанта чи слухача. сфотографова-

ного біля розгорнутого прапора навчального закладу, надсилання батькам курсанта чи слухача листа з подякою тощо.

Передумовою реалізації заходів морального стимулювання осіб рядового і начальницького складу органів системи Міністерства внутрішніх справ за досягнуті в процесі службово-трудової діяльності успіхи є їх юридичне визначення в нормах, що стосуються такого інституту галузі трудового права, як дисципліна (службова дисципліна щодо працівників органів, структур та підрозділів внутрішніх справ). Тому беззаперечним вважається такий стан речей, коли у спеціальній літературі до норм, які сприяють забезпеченню службової дисципліни, відносять норми, що регламентують заходи заохочення працівників органів внутрішніх справ [9, с.261]. Вочевидь, останні висловлюють схвалення, визнання й позитивну оцінку роботи тих, хто заслуговує на моральне стимулювання. Додамо: норми, які визначають досягнення по службі, необхідно поділити на дві групи. До першої входять норми права, що зобов'язують відповідні органи представляти працівників до раніш названих заохочень. Це стосується порядку представлення до заохочення працівників органів, структур та підрозділів внутрішніх справ, які відзначилися, до встановлених урочистих свят, затверджених державними органами, або порядку представлення до визначених нагород. До другої – норми, в яких юридичний склад визначено в менш категорійній формі, після чого для органів, що застосовують заохочення у формі морального стимулювання, відкриваються більш широкі можливості варіювати свою діяльність у даному напрямку.

Основним нормативно-правовим актом в сфері регулювання морального стимулювання осіб рядового і начальницького складу є Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України [10]. Відповідно до означеного спеціального юридичного документа до працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ можуть бути застосовані наступні заходи морального стимулювання: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, нагородження нагрудним знаком МВС України, дострокове присвоєння чергового спеціального звання, присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою. Водночас, цей перелік не слід вважати закінченим, вичерпним, адже у реальному житті використовуються й інші заходи заохочення, які без сумніву за своїми властивостями і природою підтверджуються саме до різновидів морального заохочення. Такий висновок стверджується й змістом деяких галузевих правил внутрішнього розпорядку та дисциплінарних статутів. Так, наприклад, статuti навчальних закладів освіти Міністерства внутрішніх справ містять, крім названих, такі різновиди морального стимулювання, як нагородження особою 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 днів.

Право на заохочення у вигляді морального стимулювання виникає у особи рядового чи начальницького складу після вступу в конкретні службо-

во-трудові правовідносини. А його реалізація починається з моменту досягнення таких показників під час реалізації своїх посадових обов'язків, які слугують підставою виокремлення останнього з-поміж інших працівників з метою відзначення його досягнення у службі і праці, зокрема за творчу ініціативу, новаторство, сумлінне та якісне виконання службово-трудових зобов'язань. Звідси, надзвичайно важливо, щоб такі показники знайшли чітке юридичне віддзеркалення і були не декларативною а реальною підставою реалізації не лише права працівника на моральне заохочення, але й обов'язку відповідної посадової особи забезпечити таку реалізацію шляхом проведення певної правореалізаційної природи та видання у зв'язку з цим мотивованого письмового або усного наказу. Відтак, враховуючи те, що під правом на моральне стимулювання необхідно розуміти права працівника органу, структури чи підрозділу внутрішніх справ на визначення його службово-трудових досягнень, слід зробити наступні теоретично-практичні висновки. По-перше, питання про реалізацію права на моральне стимулювання безпосередньо пов'язане з суб'єктивним правом працівника вимагати, домогатись його здійснення. По-друге, право домогатись або вимагати належної реалізації того або іншого різновиду морального стимулювання виникає лише після відповідної оцінки службово-трудових досягнень працівника правозастосовчою стороною, по-третє, коли особа рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ вважає, що досягла тих показників, які відповідають підставам морального стимулювання, то мова вже повинна йти не про право на відповідне заохочення, а на право оцінки результатів її службово-трудової діяльності.

Список літератури: 1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 2. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудове право України. Х., 1999. 3. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудове право Росії: Учебное пособие. М., 1996. 4. Старалов Ю.Н. Службное право: Учебник. М., 1996. 5. Овсяненко Д.М. Административное право. М., 1999. 6. Жанабилов Е.Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава ОВД. Караганда, 1976. 7. Каринський С.С. Заохочення за успішну працю за радянським правом. М., 1961. 8. Авер'янов В.Б. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи і шляхи розвитку. К., 1999. 9. Бандурка О.М., Соболев В.О., Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. Х., 2000. 10. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ, затв. Указом Президії Верховної Ради України від 29 липня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. 1991. №7.

Надійшла до редколегії 03.08.2001

*О.В. Джафарова, викладач
Нац. ун-ту внутр. справ*

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ І НАСЕЛЕННЯ

Для України, як молодої держави, побудова вільного громадянського суспільства, забезпечення прав і свобод людини і громадянина, правове регулювання громадських відносин є основним і найбільш вагомим завданням на шляху свого розвитку. При вирішенні цих питань правоохоронні органи, а