

ганізованого суспільства. Державна служба, як різновид трудової діяльності, поряд з загальними і універсальними елементами структури людської діяльності і праці – суб'єкт, об'єкт (предмет), мета, засоби, результат, власне процес діяльності та її умови – має свої характерні риси, ознаки, властивості, які дозволяють визначати останню як особливий різновид праці, специфічне його виявлення. Дійсно, служба державних службовців у сфері виконавчо-розпорядчої діяльності держави характеризується спрямованістю на задоволення потреб суспільства, на досягнення корисних і необхідних для побудови демократичної, правової, соціальної держави України результатів. Водночас, така служба здійснюється спеціально уповноваженими суб'єктами – представниками влади; об'єктом управління, впливу є інші учасники суспільних відносин; метою – здійснення на практиці функцій держави за допомогою управлінсько-юридичних засобів, способів та прийомів; процес праці має свої особливі форми, а факт наявності відносин влади і підпорядкування, особливого режиму здійснення таких владних повноважень; необхідність контролю та ряд інших факторів детермінують особливі умови реалізації державними службовцями конституційного права на працю в різних сферах суспільного виробництва.

Список літератури: 1. Государственное управление: основы теории и организации: Учебник /Под ред. В.А. Козбаненко. М, 2000. 2. Цветков В.В. Совершенствование аппарата государственного управления. К., 1982. 3. Советское административное право. Государственное управление и административное право. М., 1978. 4. Юсупов В.А. Теория административного права. М., 1985. 5. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців // Право України. 1997. №1.

Надійшла до редколегії 27.08.01

С.В. Венедиктов

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ФОРМА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

В умовах реформування органів внутрішніх справ України, приведення їх, штатної, чисельності, до, чітко, визначених, нормативів, є, нагальна, потреба в, розробці, та, науковому, обґрунтуванні, нових, критеріїв, та, форм, підвищення ефективності їх діяльності.

Одним із підходів в реалізації цієї проблеми є визначення та більш ефективне й правильне застосування такої форми позитивної оцінки результатів діяльності працівників органів внутрішніх справ, як заохочення. На жаль, в наукових дослідженнях, які були присвячені регулюванню службово-трудоких відносин, заходам по зміцненню дисципліни та законності в діяльності органів внутрішніх справ, цьому напрямку не приділялося ще належної уваги. Вважалося за доцільне застосувати більше репресивні (каральні) заходи з метою підвищення ефективності діяльності працівників ОВС, наведення належного порядку в практичних підрозділах. Але наявні в суспільстві зміни, тенденції в економічному та політичному житті потребують від працівника міліції професіоналізму, поваги до людей, чесності, загальної культури та особистого прикладу поведінки. Це відповідає змісту

ст.19 Конституції України про те, що правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законом.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [1]. Втілення зазначених якостей та забезпечення належної реалізації ст.18 Конституції України значною мірою можна досягти при розумному застосуванні заохочення. Заохочення – це публічне визначення заслуг працівника [2, с.57], оцінка його досягнень при виконанні службових обов'язків, його старанність, ініціатива та інші фактори його позитивної дії [3, с.37]. Досліджуючи заохочення за успішну працю, С.С. Каринський дійшов до висновку про те, що передбачаючи різні види та форми заохочення за успіхи у праці, держава тим самим рекомендує, направляє та схвалює відповідну поведінку працівника [4, с.32–33]. Соціологічні дослідження свідчать, що в кінцевому рахунку заохочення підвищують дисципліну приблизно до 87%, а каральні заходи до 90% із 100% [5, с.131]. Тому дуже важливим на сучасному етапі реформування органів внутрішніх справ є розробка та впровадження в правозастосувальну практику нових форм матеріального та морального заохочення належного виконання службових обов'язків працівниками органів внутрішніх справ.

Право на заохочення виникає у особи рядового чи начальницького складу після вступу в конкретні службово-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 й роботі, зокрема за творчу ініціативу, новаторство, сумлінне та якісне виконання службово-трудових обов'язків. Звідси, надзвичайно важливо, щоб такі показники знайшли чітке юридичне віддзеркалення і слугували не декларативною, а реальною підставою реалізації не лише права працівника на заохочення, але й обов'язку відповідної посадової особи забезпечити таку реалізацію шляхом проведення певної правореалізаційної діяльності та видання у зв'язку з цим мотивованого письмового або усного наказу. Відтак, враховуючи те, що під правом на заохочення 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 заохочення безпосередньо пов'язане з суб'єктивним правом працівника вимагати, домагатись його здійснення. По-друге, право домагатись або вимагати належної реалізації того або іншого різновиду заохочення виникає лише після відповідної оцінки службово-трудових досягнень працівника правозастосовною стороною. По-третє, коли особа рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ вважає, що досягла тих показників, які відповідають підставам заохочення, то мова вже повинна йти не про право на відповідне заохочення, а на право оцінки результатів її службово-трудової діяльності [6, с.121–122].

Надання заохочення за якісне та ефективне виконання службових обов'язків буде свідчити про те, що стан працівника в підрозділі чи органі внутрішніх справ зумовлюється його особистими якостями та вкладом в загальну справу колективу, а це є головним критерієм оцінки його роботи чи служби. Мета заохочення – це не тільки визначити тих, хто цього заслуговує, але й надати відповідний імпульс для подальшого позитивного виконання службових обов'язків.

«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 розвиту ініціативи, сміливості та рішучості, мобілізують на переборення труднощів. Заохочення кращих працівників робить їх відомими, створюють їм пошану та, як наслідок, позитивно впливають на службово-трудова колектив, викликаючи у кожного службовця прагнення наслідувати такий приклад [7, с.97].

Тому необхідно при розробці нових нормативних актів, які безпосередньо будуть регламентувати службово-трудова діяльність працівників ОВС, звернути особливу увагу на форми, міри та порядок застосування заохочення, як дійового фактора підвищення ефективності діяльності працівників органів внутрішніх справ України.

Список літератури: 1. Конституція України. Х., 1996. 2. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. 3. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права. Саратов, 1978. 4. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961. 5. Безруких Р.К., Вяткин В.Н., Екатеринаславский Ю.Ю., Управление дисциплиной труда. М., 1988. 6. Венедиктов В.С. Правова природа морального стимулювання ефективності діяльності працівників ОВС // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Вип. 15. Х., 2001. 7. Овсяненко Д.М. Административное право. М., 1999.

Надійшла до редколегії 03.01.02

Н.В. Веренич

СФЕРА УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ ЯК ОСОБЛИВОГО РІЗНОВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Введення в правозастосовчу практику контрактної форми залучення громадян до продуктивної праці (ч.3. ст.21 Кодексу законів про працю України) поставило на порядок денний питання щодо її сфери застосування. Серед вчених і практиків немає єдиної думки щодо відповідного вирішення даного питання. У зв'язку з цим у літературі постійно звертається увага на складнощі, які виникають в процесі застосування контракту [1, с.43; 2, с.55].

Науковці по-різному підходять до визначення сфери застосування контракту. Їх погляди можна звести до двох основних позицій. Одні відстоюють позицію широкої сфери використання означеного виду трудового до-