

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

# Правові горизонти



Legal horizons

ВИПУСК 19 (32)

Суми – 2019

**SECTION 8  
JUDICIARY; LAW ENFORCEMENT AGENCIES;  
PROSECUTOR AND LEGAL OFFICE**

**СЕКЦІЯ 8  
СУДОУСТРІЙ, ПРОКУРАТУРА Й АДВОКАТУРА**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2019.i19.p111>

**ВИДИ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**



*Сорочан Наталія Вікторівна,  
ад'юнкт Харківського національного університету внутрішніх справ,  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4387-0754>*

Праця – це право кожної людини. Зміст якого полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Працівники Національної поліції України – це досить «складна» категорія робітників, в силу специфіки своєї діяльності. Зрозуміло, що їхні трудові функції значно відрізняються від обов'язків звичайних працівників, так само мають різницю і їх права. Крім того, як і будь-який працівник, так і поліцейські мають права на заохочення (які теж мають свої певні відмінності).

У сучасний період розвитку українського суспільства, коли в країні проводяться широкі соціально-економічні та політичні перетворення, особливої актуальності набуває проблема заохочень. Одночасно, широке використання законодавцем диспозитивного методу правового регулювання створює передумови активного і творчого використання суб'єктами права наданих їм можливостей самостійно досягати бажаного правового результату, який в сучасних умовах може і повинен забезпечуватися більш широким використанням таких правових засобів як заходи заохочення.

Заохочення є позитивно стимулюючим впливом суб'єктів (посадової особи, органу тощо) на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку працівників, а, отже, на результат його праці. Застосування заохочення базується на правових засадах, має бути своєчасним, значущим, вагомим.

Варто зазначити, що підставою для застосування заохочення є їх пряме передбачення та визначення у відповідному нормативному акті: КЗпП України, правилах внутрішнього трудового розпорядку, що діють на конкретному підприємстві, в установі, організації, положеннях, статутах, трудовому договорі. Отже, юридичною підставою для застосування заохочень є нормативне визначення у певному нормативному акті такої можливості.

При проведенні аналізу наукової літератури було проведено дослідження, яке присвячене встановленню та розкриттю видів заохочень працівників Національної поліції України. Проведено аналіз наукових думок за допомогою яких розкривається основні ознаки правового заохочення, аналізуються точки зору вчених щодо класифікації заохочень в цілому, виокремлюються аспекти за допомогою яких можна провести класифікацію заохочень, які застосовуються до поліцейських, досліджуються заохочення, які встановлені у законодавстві, для правоохоронних органів.

Ключові слова: заохочення, працівник, Національна поліція України, службові відносини, поліцейський, трудові відносини.

**Sorochan N.V. Types of incentives for the National Police of Ukraine.** Work is everyone's right. The content of which is the ability of each person to earn a living by work, which he freely selects or freely agrees. Employees of the National Police of Ukraine are a rather "complex" category of workers, due to the specific nature of their activity. It is clear that their job functions are significantly different from the duties of ordinary workers, as are the differences and their rights. In addition, as well as any employee, police officers have the right to be promoted (which also has certain differences).

In the modern period of development of Ukrainian society, when extensive socio-economic and political transformations are taking place in the country, the problem of incentives becomes especially relevant. At the same time, the widespread use by the legislator of the dispositive method of legal regulation creates the preconditions for the active and creative use by the subjects of the right given to them the opportunities to achieve the desired legal result on their own, which in modern conditions can and should be ensured by the wider use of such legal means as promotion measures.

Encouragement is a positive stimulating influence of subjects (official, body, etc.) on the needs, interests, consciousness, will, behavior of employees, and therefore on the result of their work. The promotion is legal and must be timely, meaningful and meaningful.

It is worth noting that the basis for applying the promotion is their direct prediction and definition in the relevant normative act: Labor Code of Ukraine, rules of internal labor regulations that apply to a particular enterprise, institution, organization, regulations, charters, employment contract. Therefore, the legal basis for the application of incentives is the regulatory definition of such a possibility in a specific legal act.

During the analysis of the scientific literature, a study was conducted that focused on identifying and disclosing the types of incentives for employees of the National Police of Ukraine. Analyzes of scientific opinions are conducted, which reveal the main features of legal incentives, analyze the views of scientists on the classification of incentives as a whole, identify the aspects by which the classification of incentives that apply to police, investigate the incentives set by law, for law enforcement.

Key words: promotion, employee, National Police of Ukraine, service relations, police officer, labor relations.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день досить «широко» розвиваються соціально-економічні та політичні перетворення на території України, що досить значно має вплив на застосування заохочень до працівників в цілому. Поліцейські при виконанні своїх службових обов'язків, які носять специфічний характер, також підпадають під вплив із застосуванням заохочень до них, з боку держави. Цим обумовлюється актуальність нашого дослідження.

Наша стаття присвячена саме видам заохочень, що застосовуються до працівників Національної поліції України, тим самим виокремлює із загального застосування норм трудового права щодо стимулювання (заохочень) працівників взагалі.

Важливими засобами підтримання високої продуктивності праці працівників підприємств, установ, організацій є створення належних умов праці, нормального «стану» в середині колективу, а також морального і матеріального заохочення.

Враховуючи завдання поліцейських, які закріплені у ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію», а саме: Національна поліція України, як центральний орган виконавчої влади, забезпечує публічну безпеку і порядок; охороняє права та свободи людини, а також інтереси суспільства і держави; протидіє злочинності; надає в межах, визначених законом, послуги з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [1]. Необхідність застосування заохочень набирає досить важливий аспект для працівників поліції, адже позитивне стимулювання до виконання службових обов'язків призведе до високо кваліфікаційної службової діяльності.

У зв'язку зі специфікою видів заохочень, що застосовуються до працівників Національної поліції, посідає важливе місце їх дослідження та аналіз.

Стан дослідження проблеми. Теоретичною основою статті стали праці вчених – юристів,

присвячені теоретично – прикладним засадам трудового права. Серед яких є С.В. Венедіктов, О.М. Крапівін, Т.В. Колеснік, С.С. Алексеев, О.О. Барабаш, М.О. Дей, Р.Т. Сардінов, А.В. Малько, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, К.Є. Машков, В.В. Сокурєнко, В.Б. Авер'янов, В.А. Гончарук, Ю.М. Артемов, С.А. Карастелін, Л.А. Белоусова, В.П. Слепцова, Н.В. Гудимов та інші. Разом із тим, питання щодо видів заохочень, які застосовуються до поліцейських, недостатньо розглянуто. А, на теперішній час в трудовій літературі, не були об'єктом спеціального вивчення види заохочень працівників Національної поліції України. На усунення цієї прогалини й спрямована стаття.

Мета дослідження полягає, спираючись на точки зору окремих авторів, у розкритті видів заохочень працівників Національної поліції України.

Завдання дослідження направлено на дослідження сутності та змісту видів заохочень, що застосовуються до поліцейських.

Наукова новизна дослідження. В Україні, до теперішнього часу, не були досліджені види заохочень, що застосовуються до поліцейських, на монографічному рівні. В статті на основі положень теорії трудового права, узагальнюючи заохочення до працівників в цілому, враховуючи специфічні особливості їх застосування, досліджено сутність та їх зміст.

Виклад основного матеріалу. Проаналізувавши завдання Національної поліції України необхідно констатувати те, що особа, у якої є бажання служити народу України, повинна бути висококваліфікована та яка здатна на високому рівні виконувати, покладені на неї законодавством, обов'язки. Працівник поліції, як і будь – яка інша людина, виконує свої трудові функції. Але якщо порівняти співробітника правоохоронних органів та працівника підприємства, установи, організації, то необхідно констатувати, що співробітники Національної поліції України мають специфічні умови праці, робочий час не обмежений, постійно знаходяться у напруженому стані, крім того, піддають своє життя та здоров'я небезпеці. При таких умовах праці значна кількість досвідчених працівників звільняються зі своїх посад. Так, на їхнє місце приймають на роботу молодих (недосвідчених) працівників, які тільки що закінчили вищий навчальний заклад. Такі правоохоронці не мають досвіду і не розуміють яким чином їм необхідно діяти в тій чи іншій ситуації. А так як досвідчених правоохоронців залишається все менше і менше, то і передавати досвід ні кому. Таким чином, питання важливості та значення заохочень для підвищення ефективності несення служби у Національній

поліції України на сьогодні займає одне з перших проблем у трудових правовідносинах у Національній поліції України.

Так, Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна зазначають, що надзвичайно важливе місце в забезпеченні дисципліни праці належить оцінці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення [2, с. 308].

На думку Т. В. Колеснік, до якої ми приєднуємося, матеріальні та моральні заохочувальні заходи співвідносяться у нерозривній єдності. Будь-яке заохочення має бути обґрунтованим, тому і потрібно створювати особливу систему, яка буде, до того ж, додатковим стимулом для працівників. Неможливо будувати таке суспільство, що характеризується ознаками демократичності та права, як і соціальне державно-організоване суспільство, виходячи лише із принципу матеріальної зацікавленості [3, с. 156].

Отже, правове заохочення – це форма і міра юридичного схвалення добровільної заслуженої поведінки, в результаті якої суб'єкт нагороджується, для нього наступають сприятливі наслідки.

Кодекс законів про працю України містить лише загальні норми застосування заохочень. Зокрема, ст. 143 КЗпП України вказує, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [4].

Закон України «Про колективні договори і угоди» зазначає у ст. 7, що у колективному договорі містяться зокрема взаємні зобов'язання сторін щодо нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.) [5].

Таким чином, слід підкреслити, що КЗпП України не дає визначення заохочень та не наводить їх переліку. Однак, КЗпП України встановлено дві форми заохочення працівників:

- 1) за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП України);
- 2) за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП України).

Враховуючи природу правових стимулів І.В. Журавель поділяє їх на матеріальні та моральні. До перших він відносить грошову заробітну плату, одноразову винагороду, покращення житлових умов. Моральні стимули, автор поділяє на три підгрупи:

1. Творчі, які пов'язує із діяльністю, умовами трудової діяльності, її характером тощо;
2. Престижні, до яких відносить професійне просування по службі, визнання заслуг особи тощо;

3. ідейні, які обумовлені переконаннями людини як члена організації [6, с.60].

Поряд з традиційними матеріальними і моральними стимулами деякі науковці виокремлюють статусні стимули.

Зокрема, В.І. Курілов розрізняє три види стимулів, де поряд із моральними (суть яких міститься в задоволенні духовних потреб особи, визнанні державою, суспільством, колективом соціальної цінності конкретного індивіда) та матеріальними (суть яких полягає в отриманні матеріальних благ за певну поведінку), виділяє статусні стимули, які проявляються у встановлених організаційно - правових формах рівня ділових і політичних якостей працівника та тягнуть позитивні правові наслідки [7, с.128–137].

Поряд з тим, необхідно відзначити, що атестація не завжди пов'язана з позитивними наслідками для особи. Адже під час атестації всебічно оцінюються ділові, професійні, моральні та особисті якості працівників, і якщо будуть виявлені певні порушення з боку останніх, в результаті чого вони можуть бути понижені у званні чи посаді, звільнені тощо. Відповідно, сама по собі атестація, на наш погляд, не є стимулюючим засобом, тобто як вид заохочення.

Аналізуючи вищевикладене ми погоджуємось з необхідністю виділення статусного стимулювання. Однак, до засобів такого стимулювання, на наш погляд, слід віднести підвищення по посаді, позачергове присвоєння спеціального звання тощо. Тобто, в даному випадку процес статусного стимулювання повинен бути направлений на підвищення статусу особи у колективі, суспільстві тощо.

Цікавою, на наш погляд, є позиція деяких науковців, які виділяють нематеріальні стимули, а саме: стимулювання довірою; стимулювання позитивним зворотнім зв'язком, який полягає у поважному відношенні до осіб, підкреслюючи при цьому роль кожного в успіхах підприємства [8, с. 11]. У даному випадку, на наш погляд, автор говорить про моральне заохочення.

Проаналізувавши позиції вчених щодо класифікації заохочень, можна виділити такі види:

- матеріальне заохочення у вигляді преміювання, надбавки до заробітної плати, цінний подарунок тощо. Основою грошового стимулювання є заробітна плата і всі преміювальні виплати. Специфічним для нашого суспільства є концептуальне розуміння заробітної плати як основного стимулу та джерела матеріального забезпечення.

Тобто, отримання заробітної плати мотивує працівника до ефективної праці. У наукових джерелах робиться акцент на необхідності

поєднанні матеріальних та нематеріальних стимулів. Наприклад, до заробітної плати виплачується премія за перевиконання плану роботи, до ювілейних дат народження, також можуть бути вручені і листи подяки, грамоти тощо. Як і працівник підприємства, установи, організації, так і працівник правоохоронних органів, за сумлінне виконання своїх трудових обов'язків, на святковий день тощо, може отримати додаткові грошові виплати. У ч. 4 ст. 10 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» зазначено, що заохочення грошовою винагородою може застосовуватися до поліцейського як окремих вид заохочення або одночасно із заохоченням відомчою заохочувальною відзнакою Національної поліції України або Міністерства внутрішніх справ України [9].

Таким чином, матеріальні заохочення розділяють на:

1) матеріально – фінансові (грошові) заохочення, яке виражається у заробітній платі працівника і всі преміальні виплати;

2) матеріально – соціальні (не грошові) заохочення, яке проявляється у створенні необхідних умов для високопродуктивної праці, заохочення вільним часом [10, с. 74]. Тобто, матеріальні не грошові заохочення працівника повинні задовольнити потреби суб'єкта заохочення або його близьких родичів (надання путівки на відпочинок для дітей працівника, забезпечення дітей працівника комп'ютером тощо).

- моральне заохочення у вигляді подяки із занесенням до трудової книжки, розміщення даних працівника на Дошці пошани, присвоєння почесних звань, нагородження почесною грамотою тощо.

Моральне заохочення не має свого вираження у грошовій одиниці. В моральному стимулюванні роботодавець перед всім трудовим колективом надає перевагу якомусь працівнику у вигляді грамот, подяк тощо. Таким чином, виділяє працівника із всього колективу.

- статусне заохочення у вигляді переведення працівника на вищу посаду, підвищення кваліфікаційних характеристик працівника тощо.

В такому заохоченні можна спостерігати і матеріальний і моральний вид. Адже, з одного боку, роботодавець виділяє працівника серед всього трудового колективу, а з іншого – такий працівник буде отримувати більшу заробітну плату, що й буде сприяти стимулювання для більш ефективної трудової діяльності такого працівника.

В свою чергу, В.В. Сокурєнко зазначає, що службова діяльність поліцейського має комплексний характер, а отже, потребує певної

організації, підпорядкування поліцейських відповідним правилам поведінки, злагоженості та дисциплінованості учасників відносин у сфері проходження служби в поліції [11, с. 18].

Таким чином, сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження, визначається Дисциплінарним статутом Національної поліції України. Дія цього Статуту поширюється на поліцейських, які повинні неухильно додержуватися його вимог.

Законодавець визначив вичерпаний перелік заохочень для поліцейських у ст. 6 Статуту. В якій зазначено, що заохочення є засобом підтримання службової дисципліни, що полягає у відзначенні поліцейського за успішне виконання ним обов'язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством. Загальний порядок застосування заохочень та особливості застосування деяких заохочень до працівників Національної поліції України регламентується ст.ст. 9, 10 Закону України «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України».

Таким чином, заохочення застосовуються до поліцейських на підставі сукупної оцінки професійних якостей, результатів службової діяльності, ступеня службової активності, ініціативності та стану дотримання службової дисципліни на підставі подання про заохочення.

Висновки. Проаналізувавши вищевикладений матеріал, можемо констатувати, що заохочення для працівників поліції має стимулюючий вплив на виконання ними своїх службових обов'язків. Аналіз нормативно - правових норм, що регулюють

механізм реалізації заходів заохочення, свідчить, що немає чітких критеріїв розподілу видів заохочень. У кожному окремому акті може міститися будь - який вид заохочень, який не суперечить чинному законодавству, міжнародно - правовим актам та моральності. Існує багато точок зору щодо класифікації заохочень, але що стосується працівників поліції, окрім встановлених КЗпП України заохочень, до них застосовуються також спеціальні заохочення, які встановлені Законом України «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України».

Як правило, заохочення, які застосовуються до працівників Національної поліції України, класифікують на матеріальні та моральні. На наш погляд, треба включити до класифікації видів заохочень для правоохоронних органів ще статутний вид заохочення, що буде об'єднувати в собі і моральне та, в подальшому, і матеріальне заохочення (наприклад, підвищення у посаді. Таким чином, працівника визнає роботодавець найкращим, збільшується рівень поваги у колективі, а в подальшому і збільшується заробітна плата такому працівнику. Тобто, бачимо ознаки і матеріального і морального заохочення).

Треба пам'ятати, що потреби людини завжди виступають у конкретній формі духовних, матеріальних, соціальних інтересів та потребують свого нормативного забезпечення як стимул для ефективної та продуктивної праці.

Дослідження, яке нами було проведено, дозволило визначити ряд питань, вирішення яких може сприяти вдосконаленню застосування заохочень до працівників поліції, але потребує більш детального теоретичного підходу до вирішення цього питання.

### Література:

1. Закон України «Про Національну поліцію» - Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.
2. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2001. С. 308.
3. Матузова Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: курс лекций, под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.: Юристъ, 1997. С. 156
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (редакція від 11.10.2018 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print> (дата звернення: 06.02.2019 р.)
5. Закон України «Про колективні договори і угоди» - Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361.
6. Мастеров Б. М. Психологические аспекты стимулирования персонала. Электронный ресурс. Б.М. Мастеров. Режим доступа : <http://www.ipnpu.ru/article.php?idarticle=002140/> (дата звернення 08.05.2019).
7. Курилов В. И. Личность. Труд. Право. Курилов В. И. М. : Юрид. лит., 1989. С. 128-137.

8. Туманов Г. А. Человеческий фактор государственного управления. Г.А. Туманов. Советское государство и право. 1986. №10. С. 10.
9. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» - Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 29, ст.233.
10. Колеснік Т. В. Правова природа морального заохочення до дотримання дисципліни праці. Право та інновації. 2016. № 1. С. 74.
11. Сокурєнко В.В. До проблеми правової регламентації службової дисципліни в Національній поліції України. URL: [http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/3516/Do%20problemy%20pravovoi%20rehlamentatsii%20sluzhbovoi%20dystsypliny%20v%20Natsionalnii%20politsii%20Ukrainy\\_Sokurenko\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/3516/Do%20problemy%20pravovoi%20rehlamentatsii%20sluzhbovoi%20dystsypliny%20v%20Natsionalnii%20politsii%20Ukrainy_Sokurenko_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (дата звернення: 20.04.2019 р.). с. 30.