

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

**С. О. Балик***здобувач кафедри правового забезпечення  
господарської діяльності факультету № 6**Харківського національного університету внутрішніх справ*

### ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА, ЯКЕ ВИЗНАЧАЄ ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ДО ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

**Постановка проблеми.** ЗАОХОЧЕННЯ поліцейських, як частина широкої системи стимулювання праці в органах та підрозділах Національної поліції України, мають ґрунтовну нормативно-правову основу, яка складається з юридичних актів, законодавчого і підзаконного рівня, окрема частина яких стосується безпосередньо сфери роботи НПУ. Водночас, саме в цьому питанні, на наш погляд, криється недосконалість порядку застосування всього спектру правових стимулів. Існуюче законодавство, яке визначає правові засади використання заохочень до працівників поліції, містить в собі неточності, прогалини, а подекуди надмірне «нашарування» юридичного матеріалу, внаслідок чого один і той саме аспект одночасно регулюється декількома юридичними нормами. Через зазначене вище логічно звернути увагу на шляхи удосконалення нормативно-правової складової порядку заохочення поліцейських.

**Стан дослідження проблеми.** Окремі проблемні питання щодо удосконалення трудового законодавства з тих чи інших питань неодноразово підіймались у наукових розробках багатьох представників науки трудового права, зокрема, М.Й. Бару, В.В. Венедиктова, М.І. Іншина, В.В. Лазора, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.Н. Скобелкіна, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та багатьох інших. В межах своїх досліджень вчені неодноразово звертали увагу на необхідності удосконалення мотиваційно-заохочувальних механізмів в рамках трудової діяльності на підприємствах, в установах чи організаціях різних форм власності. Втім, незважаючи на це, проблема вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади застосування заохочень до працівників поліції, залишається на сьогоднішній день поза увагою представників науки трудового права.

**Мета статті** полягає у тому, щоб опрацювати пріоритетні напрями вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади застосування заохочень до працівників Національної поліції України.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження необхідно відмітити, що ключову проблему заохочення поліцейських НПУ становить недостатність регламентації даного питання в положеннях загального трудового законодавства. Чинним КЗпП досить поверхнево розглядається зміст заохочень в межах трудових правовідносин та жодним чином не вказує про їх різновиди. виправити цю недосконалість свого часу намагались автори законопроекту Трудового кодексу України, який до сьогоднішнього дня остаточно прийнято не було. В положення Проекту питанню заохочень в межах трудових правовідносин присвячено одразу декілька норм. Зокрема, за текстом вказаного документу дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. 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 тощо. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, локальними нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень, що застосовуються до працівників. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами [1].

Отже, на відміну від положень чинного КЗпП, проект Трудового кодексу України, який потенційно може бути прийнятий Верховною Радою у найближчий час, більш повно розкриває зміст заохочень у трудовій галузі, а також регламентує їх різновиди – матеріальний та моральний. Юридичне регулювання заохочень саме таким чином, безперечно, позитивно вплинуло б на сферу стимулювання всіх категорій працівників, у тому числі поліцейських, адже в даному випадку буде

наявний єдиний «стандартизований» перелік стимулів загальний для всіх сфер трудової діяльності. Проте, це не єдиний шлях удосконалення нормативно-правових засад заохочення працівників як в цілому, так і тих, що працюють в органах та підрозділах поліції.

На сьогоднішній день в науці трудового права зміст проблеми мотивації працівників є популярним предметом наукових досліджень. Наприклад, Т.О. Ніколайчук аналізуючи проблему стимулювання та мотивації працівників за рахунок розгалуженої системи трудо-правових заохочень визначила, що існуюча нормативно-правова база в цьому напрямі потребує суттєвого удосконалення. Вчена висуває пропозицію про те, що система трудо-правових заохочень повинна бути більш орієнтованою саме в матеріальному сенсі та мати на меті стимулювання працівників через покращення їх матеріального стану [2, с. 84].

Значна кількість науковців поділяють наведену позицію та вважають, що ключовою ціллю вдосконалення заохочень працівників на всіх без виключення підприємствах, установах чи організаціях, зокрема поліції, має стати підвищення ролі преміювання, як основного стимулу трудової діяльності. Справа полягає в тому, що існуючі закономірності та механізми оплати праці в нашій державі не відповідають тенденціям і стандартам ринкової економіки. Вони не задовольняють ключові, матеріальні потреби працівників, особливо в розрізі діяльності поліції. виправлення цього аспекту можливо досягти, як раз таки шляхом посилення юридичної ролі матеріальних заохочень за сумлінне виконання трудових обов'язків.

З цього приводу досить влучно висловлюється Д.П. Богиня: «Сьогодні більшість із використуваних систем оплати праці працівників на підприємствах України не відповідає вимогам, які ставляться до матеріального стимулювання, як складової цілісної системи мотивації, спрямованої на досягнення максимальних результатів від господарської діяльності. Спроби часткового реформування системи оплати праці працівників у межах окремих підприємств не привели до сподіваних результатів, оскільки всі вони спричиняли суперечність між кількістю вкладеної праці, очікуваною винагородою та отриманою платнею» [3, с. 20–26]. В тому ж аспекті розмірковує Г.Х. Гендлер, який справедливо зазначає, що деякі результати трудової діяльності взагалі не можуть бути враховані за допомогою основної заробітної плати. Наприклад, підвищення якості продукції, економія сировини й матеріалів не можуть знайти відбиття в розмірах тарифних ставок, окладів або доплат. Єдиною винагородою за ці результати трудової діяльності є премії як додаткова виплата робітникам і службовцям за виконання виробничих показників, які не стимулю-

ються або недостатньо стимулюються основною заробітною платою [4, с. 167].

Більшим ступенем конкретики відрізняються позиції А.І. Гордеюка та П.В. Пантелієнко. Так, перший науковець пропонує створення окремого параграфу в Кодексі законів про працю України, до якого було б внесено основні положення щодо проведення преміювання. Такі положення були б типовими умовами, які необхідно внести до колективного договору, що, у свою чергу, матиме позитивні наслідки для більшої деталізації преміювання на локальному рівні [5, с. 172]. В свою чергу, П.В. Пантелієнко наголошує на необхідності створення додаткової норми в тексті КЗпП та викладення її у наступній редакції: «Мінімальні гарантії, щодо заохочення праці 1. Розмір преміальних виплат, які отримує працівник за звітний місяць, не повинен бути меншим ніж 5% від його посадового окладу. 2. Роботодавець зобов'язаний виплачувати премію працівнику у разі сумлінного виконання ним трудових обов'язків та не притягнення його до дисциплінарної відповідальності протягом 3 місяців. 3. Безпідставне притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності з метою не виплати останньому преміальних виплат тягне за собою накладення штрафу у десятикратному розмірі від суми не виплачених преміальних виплат за кожного працівника. 4. Повторне вчинення роботодавцем діянь, передбачених ч. 3 даної статті, тягне за собою штраф у стократному розмірі суми не виплачених преміальних виплат за кожного працівника» [6, с. 72–73].

Окремі шляхи удосконалення застосування заохочень до працівників поліції неодноразово аналізувались у роботах вчених, які присвячували свої дослідження законодавчому удосконаленню трудової діяльності в органах та підрозділах Національної поліції України безпосередньо. Наприклад, досить цікавою видається думка П.В. Коломоець, адже науковець розглядає зміст матеріальних та моральних стимулів як частини соціального забезпечення поліцейських та поліпшення гарантій їх професійної діяльності. За розумінням вченого: «Соціальний захист працівників органів Національної поліції, варто акцентувати увагу на тому, що він є необхідним, достатнім і дієвим для того, щоб поліцейський належним чином міг забезпечувати реалізацію своїх повноважень. Певна річ, Національна поліція є досить новим відомством у структурі органів державної влади, його нормативно-правове та організаційно-правове забезпечення потребують значної уваги як з боку держави, так і з боку поліцейської та громадської спільноти. Але й відкладати його розвиток не можна, оскільки результатом матимемо тотальну корупцію, плінність кадрів в органах Нацполіції, зростання злочинності, що значно вплине на загальнодержавний розвиток нашо-

го суспільства, яке, як нам би хотілося думати, прагне до стандартів громадянського та побудови справжньої правової держави» [7]. Важливим доповненням соціального захисту поліцейських є ефективна система їх матеріального та морального заохочення. Вчений належним чином не акцентує увагу на тому, як саме порядок застосування останніх варто удосконалити, проте він вказує про необхідність закріплення на законодавчому рівні вимоги про те, щоб будь-який вид заохочення який застосовується до поліцейського виходив з його матеріальних інтересів та покращував, у першу чергу, добробут працівника [7, с. 45–46].

В працях Т. Матієнко дотримується одного із загальнотрудових підходів про розвиток заохочень працівників, який полягає у вдосконаленні мотиваційного механізму, але при цьому вчена пропонує власну інтерпретацію даної теорії. За її поглядом мотивація важливий чинник, що визначає трудову активність працівників у будь-якій сфері. Мотивація до праці визначає результативність та ефективність трудового процесу. Через це керівники органів поліції повинні бути зацікавлені в налагодженні цілеспрямованого позитивного впливу на професійну мотивацію підлеглих. Аналіз мотивів праці частково дозволяє визначити причини того, чому правоохоронці працюють добре або ж погано, які фактори формують їх позитивне/ негативне ставлення до виконання службових завдань. Постійний моніторинг рівня мотивації поліцейських дозволить своєчасно виявляти і усувати фактори, які негативно впливають на ставлення поліцейських до служби, а також оцінювати ефективність проведених заходів. Управління мотивацією, як і будь-який інший процес управління в органах поліції, має здійснюватися циклічно і включати в себе збір інформації (об'єктивного і суб'єктивного характеру), її аналізування, визначення необхідних для проведення заходів, їх реалізацію, оцінку результатів. Отже, процес управління професійною мотивацією поліцейських має на меті індивідуальний підхід у застосуванні безпосередніми керівниками мотиваційних заходів, в основі яких лежать актуальні для працівників цінності. Налагоджений сприятливий вплив на мотивацію до служби дозволить попередити фактори, що визначають примус до здійснення трудової діяльності, успішно використовувати потенціал кожного співробітника, узгоджувати цілі окремого працівника і в результаті підвищити ефективність діяльності органів поліції. В кінцевому результаті науковець доходить висновку про існування п'яти ключових напрямів удосконалення мотиваційного механізму поліцейських та, як наслідок, системи їх заохочення: 1) підвищення законодавчої ролі матеріального стимулювання; 2) розроблення нових законодавчих

вимог, які б поліпшували якість робочої сили; 3) удосконалення нормативно-правового механізму організації праці поліцейських; 4) формування нових юридичних механізмів залучення персоналу органів та підрозділів НПУ до процесу управління тощо [8, с. 229, 231].

**Висновки.** Отже, проведене шляхів удосконалення законодавства, яке визначає правові засади застосування заохочень до працівників поліції, показує, що як предмет наукових пошуків, дана тематика має досить низький рівень актуальності серед сучасних представників юридичної науки. Проаналізована проблема або залишається поза увагою вчених зовсім, або розкривається досить поверхнево, «дотично» у роботах, які присвячено іншим моментам трудової діяльності поліцейських.

В той же час, серед всього великого масиву теоретико-правового матеріалу нам вдалось виділити багато доктринальних підходів, пов'язаних із питанням удосконалення процедурних аспектів заохочення в трудовій галузі, а також законодавства з цього питання. Систематизуючи отриману інформацію ми отримали можливість виділити необхідні, логічні та доцільні, з огляду на сучасні правові реалії, напрями удосконалення законодавчих положень присвячених заохоченням працівників поліції, а саме:

1) основу удосконалення законодавства про заохочення поліцейських має стати розбудова положень загальнотрудових джерел. Положення КЗпП на сьогоднішній день належним чином не регулюють проблематику заохочень, в зв'язку із чим їх варто доповнити статтею в якій слід вказати: що таке заохочення в трудовій галузі, поділ останніх на матеріальні та моральні типи, а також окреслити загальний порядок застосування;

2) у відомчій законодавчій базі роботи поліції необхідно закріпити вимогу про необхідність привалювання заохочень саме матеріального типу, що загалом забезпечить відповідність стимулятивного механізму поліцейських ринковим вимогам;

3) порядок застосування заохочень необхідно переробити таким чином, щоб в процесі обрання того чи іншого типу матеріального заохочення керівництво органу або підрозділу Національної поліції України в обов'язковому порядку враховувало матеріальні інтереси працівника та рівень його добробуту;

4) ключовим видом матеріальних заохочень необхідно визначити преміювання. При цьому, даний різновид заохочення повинен мати не разовий, а систематичний характер. Тобто, доцільним є введення у положеннях законодавства таких різновидів преміювання, як разова премія за зразкове виконання службових обов'язків, а також квартальна та річна премії. Можливість отримати зазначений різновид заохочення стане вагомим мотивом для працівника поліції здійснювати свої

службові обов'язки якісно постійно, а також безперервно підвищувати рівень ефективності праці;

5) доречно увести у практику роботи органів та підрозділів Національної поліції України моніторинг рівня мотивації до роботи. Його суть повинна полягати у проведенні системного аналізу психологічно-морального клімату та відношення поліцейських до своїх службових обов'язків, а також встановлення, чого саме їм не вистачає в їх роботі та особистому житті з метою подальшої часткової реалізації встановлених потреб за рахунок заохочень.

Проведення саме таких законодавчих зміст дозволить значно оптимізувати механізм правового регулювання застосування заохочень до працівників Національної поліції України, підвищити його стимулюючу роль, а також рівень ефективності та впливу на особу поліцейського.

### Література

1. Проект Трудового кодексу України: проект від 07.09.2021 №1708-IX // *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

2. Ніколайчук Т.О. Основні напрями вдосконалення мотиваційної системи працівників природно-заповідного фонду України. *Агросвіт*. 2018. №12. С.76-87.

3. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили. *Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили* : зб. наук. праць. К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. С. 10-27.

4. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства : [монография]. Х. : Вища школа, 1975. 169 с.

5. Гордеюк А.О. Преміювання працівників у системі оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Х., 2009. 195 с.

6. Пантелієнко П. Пропозиції щодо вдосконалення преміювання працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 70-74.

7. Коломоець В.В. Шляхи удосконалення правового регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Випуск 2, ч. 3. С. 44-49.

8. Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 228-231.

### Анотація

**Балик С. О.** Пріоритетні напрямки вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади застосування заохочень до працівників поліції. – Стаття.

Актуальність статті полягає в тому, що заохочення поліцейських, як частина широкій системі стимулювання праці в органах та підрозділах Національної поліції України, мають ґрунтовну нормативно-правову основу, яка складається з юридичних актів, законодавчого і підзаконного рівня, окрема частина яких стосується безпосередньо сфери роботи Національної поліції України. Водночас, саме в цьому питанні, на наш погляд, криється недосконалість порядку застосування всього спектру правових стимулів. Існуюче законодавство, яке визначає правові

засади використання заохочень до працівників поліції, містить в собі неточності, прогалини, а подекуди надмірне «нашарування» юридичного матеріалу, внаслідок чого один і той саме аспект одночасно регулюється декількома юридичними нормами. У статті акцентовано увагу на недоліках нормативно-правового регулювання застосування заохочень до працівників поліції, а також відсутності ґрунтовних загальноотрудових положень, які б закріплювали загальний механізм заохочення досліджуваної категорії службовців. Виділено необхідні, логічні та доцільні, з огляду на сучасні правові реалії, напрями удосконалення законодавчих положень присвячених заохоченням працівників поліції, а саме: 1) основу удосконалення законодавства про заохочення поліцейських має стати розбудова положень загальноотрудових джерел. Положення КЗпП на сьогоднішній день належним чином не регулюють проблематику заохочень, в зв'язку із чим їх варто доповнити статтею в якій слід вказати: що таке заохочення в трудовій галузі, поділ останніх на матеріальні та моральні типи, а також окреслити загальний порядок застосування; 2) у відомчій законодавчій базі роботи поліції необхідно закріпити вимогу про необхідність привалювання заохочень саме матеріального типу, що загалом забезпечить відповідність стимулятивного механізму поліцейських ринковим вимогам; 3) порядок застосування заохочень необхідно переробити таким чином, щоб в процесі обрання того чи іншого типу матеріального заохочення керівництво органу або підрозділу Національної поліції України в обов'язковому порядку враховувало матеріальні інтереси працівника та рівень його добробуту; 4) ключовим видом матеріальних заохочень необхідно визначити преміювання. При цьому, даний різновид заохочення повинен мати не разовий, а систематичний характер. Тобто, доцільним є введення у положеннях законодавства таких різновидів преміювання, як разова премія за зразкове виконання службових обов'язків, а також квартальна та річна премії. Можливість отримати зазначений різновид заохочення стане вагомим мотивом для працівника поліції здійснювати свої службові обов'язки якісно постійно, а також безперервно підвищувати рівень ефективності праці; 5) доречно увести у практику роботи органів та підрозділів Національної поліції України моніторинг рівня мотивації до роботи. Його суть повинна полягати у проведенні системного аналізу психологічно-морального клімату та відношення поліцейських до своїх службових обов'язків, а також встановлення, чого саме їм не вистачає в їх роботі та особистому житті з метою подальшої часткової реалізації встановлених потреб за рахунок заохочень.

*Ключові слова:* заохочення, працівники поліції, Національна поліція України, удосконалення, заохочення працівників.

### Summary

**Balyk S. O.** Priority areas for improving the legislation, which determines the legal basis for the application of incentives to police officers. – Article.

The relevance of the article is that the encouragement of police officers, as part of a broad system of incentives in the bodies and units of the National Police of Ukraine, have a solid legal framework, consisting of legal acts, legislative and bylaws, some of which relate directly to the National police of Ukraine. At the same time, in this issue, in our opinion, lies the imperfection of the procedure for applying the full range of legal incentives. Existing legislation, which defines the legal basis for the use of incentives for police officers, contains inaccuracies, gaps,

and sometimes excessive "layering" of legal material, as a result of which the same aspect is regulated by several legal norms. The article focuses on the shortcomings of the legal regulation of the use of incentives for police officers, as well as the lack of thorough general labor provisions that would establish a general mechanism for encouraging the studied category of employees. Necessary, logical and expedient, taking into account modern legal realities, directions of improvement of legislative provisions devoted to encouragement of police officers are allocated, namely: The provisions of the Labor Code today do not properly regulate the issue of incentives, so they should be supplemented by an article which should indicate: what is the incentive in the field of labor, the division of the latter into material and moral types, and outline the general procedure; 2) in the departmental legislative base of police work it is necessary to enshrine the requirement of the need to attract incentives of a material type, which will generally ensure compliance of the incentive mechanism for police to market requirements; 3) the procedure for applying incentives must be redesigned so that in the process of choosing one or another type of material incentives, the management of the body or department of

the National Police of Ukraine must take into account the material interests of the employee and his welfare; 4) the key type of material incentives should be determined by bonuses. At the same time, this type of incentive should not be one-time, but systematic. That is, it is advisable to introduce in the provisions of the legislation such types of bonuses as one-time bonus for exemplary performance of official duties, as well as quarterly and annual bonuses. The opportunity to receive this type of incentive will be an important motivation for a police officer to perform their duties qualitatively constantly, as well as continuously increase the level of work efficiency; 5) it is appropriate to introduce into the practice of work of bodies and subdivisions of the National Police of Ukraine monitoring of the level of motivation to work. Its essence should be to conduct a systematic analysis of the psychological and moral climate and the attitude of police officers to their duties, as well as to identify what they lack in their work and personal life in order to further partially meet the identified needs through incentives.

*Key words:* encouragement, police officers, National Police of Ukraine, improvement, encouragement of employees.