

ти гарантії, треба знати їх призначення, галузь і порядок реалізації, умови, тривалість і наслідки функціонування.

Найвизріліша розгалужена і динамічна система загальних і спеціальних юридичних гарантій допомагає громадянам вільно знайти найбільш ефективну для себе роботу з урахуванням особистих можливостей, успішно розвивати свої спроможності щодо реалізації конституційного права на працю.

Список літератури: 1. Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. 1996. № 30. 2. Александров П.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. 3. Кодекс законів про працю України з постійними систематизованими матеріалами / Уряд. і наук. ред. В. Вакуленко, К., 2001.

Надійшла до редакції 18.11.2002 р.

С.В. Венедиктов

Підстави виникнення суб'єктивного права на моральне і матеріальне стимулювання працівників ОВС

Питання щодо права працівників на заохочення за сумлінну працю та засоби забезпечення цього права – є одним із самих спірних у нуді трудового права. У науковій літературі з цього приводу висловлено багато різноманітних міркувань. Одні автори вважають, що право на заохочення є суб'єктивним правом працівників, якому відповідає визначений обов'язок керівника давати оцінку трудової діяльності працівників та застосовувати в належних випадках заохочення, інші заперечують існування такого права. С.С. Каринський пише, що "...обов'язок підприємства чи установи по застосуванню до працівників заохочень, які передбачені нормою права, за їх успішну трудову діяльність, відповідає суб'єктивному праву працівників та службовців (як учасників трудового правовідношення), яке виникає у них в зв'язку з виконанням ними приписів, що містяться у відповідній нормі права" [1, с.34]. Далі автор відмічає, що було б невірно заперечувати існування суб'єктивного права на заохочення працівників та службовців у деяких випадках і тоді, коли не були раніш чітко виражені, абсолютно визначені показники для надання заохочень [1, с.35].

Право працівників на заохочення розглядається як суб'єктивне право і іншими авторами. Так, М.І. Бару вважає, що право на заохочення є суб'єктивним правом працівника, "яке передбачає можливість претендувати, вимагати, і цьому відповідає обумовлений обов'язок" [2, с.58].

Але, на наш погляд, ця думка хибна. Працівник вчасно приходить на роботу, своєчасно виконує розпорядження керівника, сумлінно ставиться до виконання службових обов'язків, дотримується службово-трудої дисципліни та ін. Чи гідний такий працівник заохочення? Зовсім ні, бо він всього лише виконує свої прями обов'язки і отримує грошову винагороду. Заохочення ж повинні застосовуватися за певні заслуги та більш ніж за зразкове виконання обов'язків, тобто за те, що перевищує звичайні вимоги, особливо виділяє працівника серед його колег.

Безперечно, що головною підставою для заохочення як певної особи, так і всього колективу служить цілком обумовлена заслуга – “вчинок, діяльність, які заслуговують визнання, високу оцінку” [3, с. 345]. Однак у науці це поняття недостатньо опрацьоване. “У самій загальній формі можна лише сказати, що заслуга – це вчинок, який перевершує звичайні вимоги, який виражає відповідальне відношення до свого обов’язку” [4, с. 78]. На погляд В.М. Корельського, заслугою може бути не тільки перевершуючий звичайні вимоги вчинок, але і високий кінцевий результат діяльності працівника, колективу, тривала і бездоганна праця та ін. [5, с. 140]. Але ж цей вчинок має відбутися за певних умов і ставити за мету досягнення певних показників. Під показниками слід розуміти критерії, які дозволяють визначити напрямок у стимулюванні праці, цілі та завдання заохочення. У загальному трудовому праві ними можуть бути, наприклад, виконання та переконавання плану з випуску та реалізації продукції та рентабельності виробництва, підвищення прибутку, продуктивності праці, якості продукції тощо. Правове значення показників полягає в тому, що вони заздалегідь визначають завдання, до виконання якого повинні прагнути працівники. Невиконання показників заохочення незалежно від причин не тягне за собою виникнення права на заохочення. Слід зазначити що працівники можуть заохочуватися як за виконання встановлених показників так і за їх перевиконання. Але існування показників не можливе без умов заохочення. Умови заохочення – “це критерії, які розкривають або певні сторони результатів праці, на які вони можуть впливати (наприклад, якість), або відношення до праці (дотримання дисципліни)” [6, ст. 129]. Умови – це внутрішні характеристики показників заохочення, вони висвітлюють відношення до праці і ти самим впливають на показники заохочення.

Показники та умови заохочення не завжди чітко розмежуються в законодавстві про працю та на практиці – так показники можуть виступати в ролі умов заохочення і навпаки. Для правильного вирішення цієї проблеми, треба вияснити сам факт виникнення права на заохочення та можливість його отримання. Так, досягнення певних показників свідчить про виникнення права на заохочення, а дотримання умов – про можливість його отримання. Тобто вони можуть не співпадати в часі. Нажаль, у нормативно-правових актах регулюючих заохочення працівників ОВС немає таких важливих елементів як показники та умови заохочення. Для того, щоб правильно дати відповідь на питання про характер і обсяг права на моральне і матеріальне заохочення необхідно охарактеризувати зміст нормативної бази по застосуванню засобів заохочення працівників ОВС. Юридична природа заохочення полягає в тому, що воно „завжди має базуватися на правовій підставі. Воно повинно бути свосчасним, важливим, вагомим. Заохочення застосовується таким чином, щоб воно стало реальним стимулом для досягнення високих результатів у службовій діяльності працівника. У цьому аспекті заохочення є видом (формою) стимулювання. Розглядаючи інститут державної служби, неможливо обходити питання про заохочення, бо саме цей термін використовується законодавцем в різних нормативних актах, що містять норми про державну служ-

бу" [7, с.418]. Наприклад, ст.34 Закону України „Про державну службу" має назву „Заохочення за сумлінну працю". У ній зазначається: „За сумлінну безперервну працю у державних органах, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцям видається грошови винагорода в розмірі та порядку, що встановлюється Кабінетом Міністрів України. За особливі трудові заслуги державні службовці представляються до державних нагород та приєднання почесних звань" [8, ст.490]. Ст.48 Закону України „Про прокуратуру" має назву „Заохочення та відповідальність прокурорів і слідчих", де записано, що: „Прокурори та слідчі заохочуються за сумлінне виконання службових обов'язків. Прокурорсько-слідчі працівники за безперервну й бездоганну службу можуть бути нагороджені Генеральним прокурором України нагрудним знаком „Почесний працівник прокуратури України" з одночасним врученням грамоти Генерального прокурора України" [9]. Відповідно до ст.10 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків до осіб рядового і начальницького складу органів, служб та підрозділів внутрішніх справ можуть бути застосовані наступні види заохочень: дострокове зняття дисциплінарного стягнення; оголошення подяки; нагородження грошовою винагородою; нагородження цінним подарунком; нагородження Почесною грамотою; занесення на „Дошку пошани"; нагородження нагрудним знаком МВС України; дострокове присвоєння чергового спеціального звання; присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; нагородження премією або відзнакою Міністра внутрішніх справ; нагородження іменною зброєю. Іменною зброєю можуть нагороджуватись особи вищого начальницького складу органів внутрішніх справ України за особливі заслуги в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку, тривалу та сумлінну службу. Іменною зброєю можуть бути пістолет або рушниця. За мужність, відвагу, героїзм, особливі заслуги у 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 [10]. Проаналізувавши вищевказані нормативно-правові акти слід зазначити, що на теперішній час ми не маємо єдиного переліку всіх можливих підстав для застосування заохочень, що наведені вище приклади слід розглядати лише як вказівки на найбільш типові підстави для застосування заохочень. Однак більшість працівників ОВС не мають можливості користуватися науковою літературою стосовно заохочення (висока завантаженість на роботі, відсутність вільного часу тощо). Через це вони не можуть чітко з'ясувати, за яких умов мають право на визнання своїх заслуг, а їх „невизначеність" тягне в свою чергу зменшення трудової активності в діяльності працівника.

Підстави для заохочення можна виявити шляхом узагальнення та аналізу всіх нормативних актів, які встановлюють різноманітні види, форми та способи заохочення, а також практику їх застосування в різних структурних підроз-

ділах. Це, на наш погляд, дасть можливість розробити єдиний нормативний акт, регулюючий заохочення працівників ОВС. Ним має бути „Положення про матеріальне та моральне стимулювання працівників ОВС”, де зазначитися повний перелік всіх умов та підстав, видів та порядку заохочення, що сприятиме стимулюванню діяльності працівників органів внутрішніх справ України.

Список літератури: 1. Карельский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961. 2. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. 3. Большой толковый словарь русского языка / Гл. ред. С.А. Кузнецов. СПб., 2001. 4. Кудрявцев В. Правовая система и укрепление социалистического общества. 1981. № 9. 5. Карельский В.М. Все начинается с дисциплины. М., 1985. 6. Процевский А.И. заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков, 1975. 7. Стариков Ю.Н. Служебное право: Учебник. М., 1996. 8. Закон України „Про державну службу” // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. 9. Закон України „О прокуратуре” // Право и практика. 1998. № 2. 10. Дисциплинарный статут органів внутрішніх справ // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 7.

Надійшло до редакції 15.12.2002 р

О.В. Ільїна

Окремі організаційно-правові проблеми охорони озонового шару

У більшості розвинутих країн світу нема важливішого питання, ніж охорона навколишнього середовища. Сьогодні світове антропогенне навантаження на природу таке, що вона вже не спроможна сама відновлювати свій потенціал. Те, що ми нещодавно називали „блакитною планетою”, стало більш схожим на мазутно-смогову засмічену пустелю. Щоденно засоби масової інформації приносять звістки про екологічні катастрофи. Напередодні затонував танкер в Атлантичному океані, то палають пожежі в Австралії, то з'являється нова озонова „дірка” над Азією. На жаль, це лише не минає й Україну. Світ ще довго буде пам'ятати Чорнобильську катастрофу, повені минулої весни, неспівний процес деградації знаменитих українських чорноземів.

За великим рахунком – це протидія природи людській безгосподарності і безглуздість в задоволенні своїх не самих першочергових проблем. Протидію цьому повинен стати суворий і чіткий закон.

Базуючись на основних засадах Конституції України, за роки незалежності розроблена і прийнята ціла низка фундаментальних законів з питань охорони довкілля. Це передусім: Земельний, Водний, Лісовий кодекси та Кодекс про надра, Закони України „Про охорону навколишнього природного середовища”, „Про рослинний світ”, „Про охорону атмосферного повітря”, „Про тваринний світ”, „Про природно-заповідний фонд України” та „Про Червону книгу України”. Всього Верховна Рада України понад п'ятдесят разів зверталася до головних проблем охорони навколишнього середовища і постійно тримає це питання в полі свого зору. Але час пливе, обставини змінюються, застарівають закони, а життя потребує нових підходів і принципів