

галузеві підвиди. Незважаючи на свою специфіку, вона в кожній регулятивній галузі права залишається матеріальною відповідальністю, якщо передбачає застосування заходів майнового компенсаційного характеру. У трудовому праві

матеріальна відповідальність не є різновидом цивільно-правової відповідальності й не існує в трудових поряд з цивільно-правовою, а є самостійним, галузевим підвидом матеріальної відповідальності, що обслуговує трудові відносини.

Список використаної літератури

1. Общая теория государства и права : учебник / под ред. В. В. Лазарева. – М. : Юрист, 1994. – 367 с.
2. Теория права и государства : учебник / под ред. А. С. Васильева. – Харьков : Одиссей, 2006. – 304 с.
3. Яковлев В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Яковлев. – Х., 2003. – 20 с.
4. Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. М. Коротка. – Х., 2003. – 20 с.
5. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Хуторян. – Х., 2002. – 28 с.
6. Кузніченко О. В. Правові питання притягнення працівників органів внутрішніх справ до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Кузніченко. – Х., 2001. – 20 с.

Надійшла до редколегії 22.07.2011

ГУЦУ С. Ф. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ ВИД ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Рассмотрены признаки и содержание материальной ответственности в трудовом праве. Определено место материальной ответственности в системе юридической ответственности. Обоснован вывод о том, что в трудовом праве материальная ответственность не является разновидностью гражданско-правовой ответственности и не существует в трудовых отношениях наряду с гражданско-правовой, а является самостоятельным, отраслевым подвидом материальной ответственности, обслуживающим трудовые отношения.

GUTSU S. MATERIAL RESPONSIBILITY AS AN INDEPENDENT FORM OF RESPONSIBILITY IN LABOUR LAW

The features and content of material responsibility in labour law are reviewed. The place of material responsibility in the system of legal liability is defined. The conclusion that the labour law liability is not a form of civil liability and there is no labour relationship, along with a civil law, and is an independent, industry-subspecies of liability serving the labour relationship is grounded.

УДК 349.2

О. І. ІВАЩЕНКО,

ад'юнкт

Харківського національного університету внутрішніх справ

ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Проаналізовано основну роль оплати праці працівників органів внутрішніх справ, її вплив на ефективність службово-трудова діяльності.

У сфері правового регулювання оплати праці існує низка проблем, які не дозволяють повною мірою реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси

громадян, створити всі необхідні умови для творчого використання працівником своїх здібностей та особистісного потенціалу. Ці проблеми зумовлені суперечливістю та численними

прогалинами в нормах трудового законодавства України; розширенням локального регулювання трудових відносин, що не лише сприяє більш повному врахуванню інтересів сторін трудового договору, а й створює небезпеку довільного тлумачення вимог трудового законодавства та погіршення правового статусу працівника. Сучасна правозастосовна практика свідчить, що непоодинокими є випадки недостатнього врахування статевих, вікових та фізіологічних особливостей працівників, рівня їх кваліфікації, неадекватних умов їх праці, територіального розташування підприємств, установ, організацій під час вирішення найважливіших питань – укладення та розірвання трудового договору (контракту), встановлення оплати й режиму праці та відпочинку працівників тощо. Усунення невинуватених відмінностей у регулюванні оплати праці, вирівнювання правового стану окремих категорій працівників без зниження рівня правових гарантій є необхідною умовою реалізації конституційних прав, свобод та інтересів громадян. Це потребує чіткого визначення та подальшого нормативного закріплення особливостей у змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах.

Праця є однією з важливих умов життєдіяльності людей. Праця є природною умовою людського життя. У науковій літературі сформувалося таке визначення: праця – доцільна діяльність людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивідуума і суспільства в цілому. На думку філософів, спосіб виробництва визначає практичну життєдіяльність людини, що обумовлює її мислення. Аналізуючи процес матеріального виробництва, К. Маркс писав, що «праця є насамперед процес, що відбувається між людиною і природою, процес, у якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою» [1].

У сучасній теорії права триває наукова дискусія стосовно основних ознак, якостей, властивостей правовідношення, його соціально-юридичної характеристики і природи. С. Л. Лисенков відзначає, що в будь-якій складній і такій, що постійно розвивається, системі між її елементами виникає значна кількість нарізноманітніших зв'язків [2, с. 224]. Якщо ці зв'язки не будуть певним чином упорядковані, тобто не здійснюватимуться за певними правилами,

закономірностями, законами тощо, то система не зможе не тільки ефективно функціонувати й розвиватися, а й досить швидко перестане існувати як єдине ціле. Це певною мірою стосується й людського суспільства, яке також є однією з найскладніших систем між елементами, тобто між людьми та їх об'єднаннями. В ньому існує і постійно виникає безліч відносин (також з приводу оплати праці), що потребують врегулювання певними законодавчими актами (правилами поведінки).

З давніх-давен питання ролі оплати праці турбувало як працівників, так і самих роботодавців, які приймають рішення про оплату праці. Останнім часом зміни, що відбуваються у сфері організації оплати праці, об'єктивно потребують удосконалення правового забезпечення правовідносин з приводу оплати праці працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС).

Проблематикою визначення ролі оплати праці працівників органів внутрішніх справ займалися такі видатні вчені-юристи, як: М. І. Ануфрієв, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, О. І. Процевський, В. І. Прокопенко, В. І. Щербина та інші автори. Разом із тим, питання щодо ролі оплати праці серед працівників ОВС в існуючих наукових працях досліджувались фрагментарно або в рамках ширшої правової проблематики, без комплексного підходу. Таким чином, **метою** даної статі є визначення ролі оплати праці працівників ОВС, її впливу на ефективність службово-трудової діяльності.

Якщо дослідити зміст поняття «заробітна плата», то можна надати таке його визначення: 1) це заробіток, обчислений, як правило, у грошовому еквіваленті (або в натуральній формі), тобто це похідне від дієслова «заробити»; заробити може тільки працівник за виконану ним роботу або надані послуги, тобто роботодавець не може заробляти гроші, він оплачує ті послуги, які йому надав працівник, або роботу, яку той виконав; 2) це оплата праці, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує (видає) працівникові за виконану роботу або надані послуги. Тобто наймодавець «оплачує» послуги (роботу), які працівник надав (виконав).

На нашу думку, оплата праці працівників ОВС – це винагорода, обчислена у грошовому еквіваленті, яка виплачується особам рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ за виконання обумовленої трудовим договором

службово-трудової функції, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові.

Особливої уваги заслуговує розмір оплати праці, оскільки це стає найважливішою складовою мотивації працівників до участі в оплачуваній трудовій діяльності. Ефективна та результативна діяльність правоохоронців в органах внутрішніх справ України передбачає широкомасштабне використання різних за характером, змістом та природою видів заохочення до виконання посадово-службових обов'язків осіб рядового та начальницького складу щодо захисту й забезпечення прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних відносин. Так, у розвитку працівника міліції, підвищенні ефективності його трудової діяльності важливе місце посідає оплата праці. Оплата праці працівників ОВС складається з: 1) основної (посадовий оклад, оклад за звання та процентна надбавка за вислугу років) і 2) додаткової (надбавки, преміювання тощо), що спонукає їх до більш ефективної роботи.

Оплата праці означає зміни на краще у його соціальному середовищі – тих матеріальних, суспільних і духовно-моральних умов, у яких працівники ОВС працюють, живуть разом із сім'ями та в яких відбувається розподіл і споживання благ, формуються об'єктивні зв'язки між особистостями, знаходять вираження їх морально-етичні цінності. На жаль, сучасна дисциплінарна практика та статистика щодо плинності кадрів в органах внутрішніх справ свідчать про недостатнє використання заходів матеріального та морального стимулювання для створення міцного професійного ядра.

Ефективність праці насамперед визначається соціальним управлінням та організацією розвитку персоналу, високим ступенем координації спільної роботи працівників, бажанням персоналу відповідати поставленим цілям, заохоченням власної ініціативи працівників з метою вирішення особистих проблем, зокрема, свого професійного розвитку, професійно-кваліфікаційного просування. Виходячи з цього, розвиток оплати праці працівників ОВС – це цілеспрямований процес на вдосконалення соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу працівників, задоволення потреби менш соціально захищених груп працівників у їх професійному розвитку.

Розвиток оплати праці працівників ОВС спрямований на:

1. Удосконалення соціальної структури трудового колективу з метою поступового по-

долання розбіжностей між соціальними групами працівників, зближення їх за характером і змістом праці та досягнення на такій основі більшої соціальної однорідності.

2. Покращення професійно-кваліфікаційної структури працівників з метою підвищення частки праці кваліфікованих і висококваліфікованих працівників, зростання їх загальноосвітнього та культурного рівнів.

3. Підвищення освітнього і професійного рівнів молоді.

4. Збереження та подальший розвиток працівників.

5. Стимулювання заходів як матеріальної винагороди, так і морального заохочення безперервного професійного навчання, розвитку їх трудової кар'єри та професійно-кваліфікаційного просування працівників, формування резерву керівників органів.

6. Формування і підтримку у трудовому колективі здорової соціально-психологічної атмосфери стосовно працівників ОВС, які постійно працюють в напрямі свого професійного розвитку і тим самим сприяють злагодженій роботі особового складу структурного підрозділу та організації продуктивної роботи в цілому.

7. Підвищення життєвого рівня як самих працівників ОВС, так і членів їх сімей для того, щоб задовольнити на зазначеній основі потреби особового складу ОВС у різноманітних освітніх послугах, самовираженні й подальшому вдосконаленні.

Основним завданням оплати праці є формування сприятливих умов праці, забезпечення належного рівня побуту працівників ОВС і тим самим сприяти постійному розвитку персоналу ОВС.

Як правильно вказує В. І. Прокопенко, праця є творчою діяльністю, а головною силою, що спонукає людину займатись нею, є потреба в одержанні матеріальних коштів для задоволення своїх інтересів [3, с. 409]. Ця потреба перетворюється на мету діяльності, яка відбивається на активній трудовій поведінці працівників. В. М. Толкунова та К. Н. Гусов підкреслюють, що підтримання та зміцнення трудової дисципліни здійснюється не лише за допомогою методу переконання, виховання, але й за допомогою методу морального та матеріального стимулювання – заходи морального стимулювання органічно поєднані між собою та мають за мету порядок і організованість на кожному підприємстві, в установі, організації [4, с. 286].

Соціальна політика щодо розвитку працівників ОВС як складова частина менеджменту становить собою цілі і заходи, що пов'язані з наданням працівникам ОВС додаткових пільг, послуг та виплат, які забезпечують їх подальший розвиток. Чим більше таких пільг і послуг надають органи внутрішніх справ, чим вище їх сума за передбачений чинним законодавством розмір, тим, як правило, більш успішно відбувається процес виробничої адаптації працівників, результативніше проходить атестація працівників, цілеспрямовано здійснюється професійне навчання працівників та професійно-кваліфікаційне просування працівників, ефективно формується резерв керівників.

До факторів, що впливають на розмір витрат коштів роботодавців на соціальний розвиток працівників ОВС, належать рівень технічної оснащеності та технологій, наукоємність виробництва, впливовість представників найманих працівників, фінансово-економічний стан підрозділу, ефективність чинного законодавства стосовно стимулювання розвитку праці працівників (а в результаті і їх якомога вищої продуктивності роботи – що означає і високу оплату такої праці).

Середня частка додаткових виплат та пільг, пов'язаних із реалізацією соціальної політики підрозділу, у загальних витратах на робочу силу повинна мати тенденцію до збільшення. Тому важливо забезпечити випереджаючі темпи зростання витрат коштів підрозділів на соціальний розвиток працівників ОВС. Правильна організація оплати праці, дотримання справедливих пропорцій, співвідношень обліку розміру грошового забезпечення з умовами і результатами праці служать потужним чинником стимулювання продуктивності праці, зацікавленості працівника ОВС у підвищенні результативності та якості роботи. Так, дослідження, проведені з метою виявлення пріоритетів у мотивації трудової діяльності працівників ОВС, свідчать, що головним пріоритетом у праці в сучасних умовах є оплата праці, зокрема висока заробітна плата [5, с. 19]. Урахування цього дозволить суттєво посилити як стимулювання роботи працівників органів внутрішніх справ та підвищити рівень боротьби зі злочинністю.

Отже, ми можемо зробити **висновок**, що основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є матеріальне стимулювання і насамперед належний рівень оплати праці.

Список використаної літератури

1. Маркс К. Сочинения : в 50 т. Т. 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М. : Гос. изд-во полит. лит., 1975. – 486 с.
2. Теорія держави і права : навч. посіб. / за заг. ред. С. Л. Лисенкова та В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 368 с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
4. Толкунова В. Н. Трудовое право России : учеб. пособие / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. – М. : Юрист, 1996. – 448 с.
5. Костишина Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 19–23.

Надійшла до редколегії 30.06.2011

ИВАЩЕНКО А. И. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Проанализирована основная роль оплаты труда сотрудников органов внутренних дел, ее влияние на эффективность служебно-трудовой деятельности.

IVASHCHENKO O. THE DETERMINATION OF THE ROLE OF PAYMENT TO THE STAFF OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES OF UKRAINE

The main role of payment to the staff of internal affairs agencies of Ukraine and its influence on efficiency of official and labour activity are analyzed.