

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.4.2>

DO PROBLEMU OKREŚLENIA ISTOTY I RODZAJÓW ZACHĘT MORALNYCH POLICJANTÓW

Serhii Balyk

*student Katedry Obsługi Prawnej Działalności Gospodarczej
Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0002-8130-5914
e-mail: Serhii_Balyk@ukr.net*

Adnotacja. W artykule, opierając się na analizie poglądów naukowych naukowców, ujawniono ogólne podejścia teoretyczne dotyczące interpretacji pojęcia „zachęty moralnej”. Zaproponowano autorską wizję interpretacji pojęcia zachęt moralnych policjantów oraz scharakteryzowano jego specyficzne właściwości. Należy zauważyć, że zachęty moralne odgrywają ważną rolę w systemie nagród policjantów. Stwierdzono, że obecnie istnieje duża liczba zachęt moralnych stosowanych wobec pracowników Narodowej Policji Ukrainy, co wskazuje na fakt, że te ostatnie odgrywają istotną rolę w systemie nagród badanej kategorii pracowników. Biorąc pod uwagę powyższe, zachęty moralne należy podzielić na następujące grupy: 1) według kryterium podmiotowego: a) zachęty udzielane przez Narodową Policję Ukrainy; b) zachęty Ministerstwa Spraw Wewnętrznych; c) zachęty stosowane przez bezpośrednich kierowników organów i jednostek Narodowej Policji; 2) zgodnie z formą ubiegania się o nagrody: nadawanie odznaczeń, грамот, podziękowań, umieszczanie na tablicy honorowej itp.

Słowa kluczowe: zachęta, moralne zachęty, policjant, Narodowa Policja Ukrainy, klasyfikacja.

TO THE PROBLEM OF DETERMINING THE NATURE AND TYPES OF MORAL INCENTIVES FOR POLICE OFFICERS

Sergey Balyk

*applicant of the Department of Legal Support of Economic
activities of the Kharkiv National
University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0002-8130-5914
e-mail: Serhii_Balyk@ukr.net*

Abstract. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, reveals the general theoretical approaches to the interpretation of the concept of "moral encouragement". The author's vision on the interpretation of the concept of moral incentives for police officers is offered, as well as its specific properties are characterized. It is emphasized that moral incentives play an important role in the system of incentives for police officers. It is concluded that today there are a large number of moral incentives applied to employees of the National Police of Ukraine, which indicates the fact that the latter play a significant role in the system of incentives for the studied category of employees. In view of the above, moral incentives should be divided into the following groups: 1) according to the subjective criterion: a) incentives provided by the National Police of Ukraine; b) encouragement of the Ministry of Internal Affairs; c) incentives applied by the direct heads of bodies and subdivisions of the National Police; 2) according to the form of application of incentives: awarding distinctions, diplomas, thanks, inscription on the board of honor, etc.

Key words: encouragement, moral encouragement, police officer, National Police of Ukraine, classification.

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ВИДІВ МОРАЛЬНИХ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Сергій Балик

*здобувач кафедри правового забезпечення господарської
діяльності Харківського національного
університету внутрішніх справ (Харків, Україна)
ORCID ID: 0000-0002-8130-5914
e-mail: Serhii_Balyk@ukr.net*

Анотація. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, розкрито загальнотеоретичні підходи щодо тлумачення поняття «моральне заохочення». Зaproпоновано авторське бачення щодо тлумачення поняття моральних заохочень працівників поліції, а також охарактеризовано її специфічні властивості. Наголошено, що моральні заохочення відіграють важливу роль в системі заохочень працівників поліції. Зроблено висновок, що на сьогоднішній день існує велика кількість моральних заохочень, які застосовуються до працівників Національної

поліції України, що свідчить про той факт, що останні відіграють суттєву роль в системі заохочень досліджуваної категорії службовців. З огляду на зазначене вище, моральні заохочення слід поділити на наступні групи: 1) за суб'єктивним критерієм: а) заохочення, що надаються Національною поліцією України; б) заохочення міністерства внутрішніх справ; в) заохочення, що застосовуються безпосередніми керівниками органів та підрозділів Національної поліції; 2) за формою застосування заохочень: надання відзнак, грамот, подяк, занесення на дошку пошани, тощо.

Ключові слова: заохочення, моральні заохочення, працівник поліції, Національна поліція України, класифікація.

Постановка проблеми. Незважаючи на те, що в системі заохочень всіх категорій працівників, в тому числі і тих, що здійснюють трудову діяльність в органах Національної поліції, пріоритетна роль відводиться заходам матеріального характеру, не менш важливе значення мають заохочення моральні. Нематеріальна мотивація є не менш важливою ніж матеріальна. У певних державах, особливо розвинутих, нематеріальні стимули навіть більше ціняться ніж матеріальні. У вітчизняних умовах рівень мотивації різних категорій працівників, порівняно з провідними країнами світу, є на дуже низькому рівні. Керівники до сьогодні використовують традиційні методи стимулювання праці, які не відповідають вимогам ринкової економіки. Саме тому основним завданням для українських підприємств, установ, організацій на сьогодні, залишається сформувати цілісний механізм правильного застосування нематеріальних методів мотивації, їх пристосування до особливостей кожного окремого працівника. Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектру мотиваційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності праці (Нестерович, 2012). Зазначене повною мірою стосується і працівників Національної поліції України.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із застосуванням заохочень до різних категорій працівників у своїх наукових працях розглядали: А.В. Нестерович, Г.М. Бойченко, Т.В. Колеснік, А.Л. Еськов, Л.Л. Бунтовська, А.М. Колот, В.О. Демидов, Ю.П. Дмитренко, Т.В. Максимова та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в юридичній літературі малодослідженим є питання сутності та видів моральних заохочень працівників поліції.

Саме тому метою статті є: з'ясувати сутність та види моральних заохочень працівників поліції.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що в юридичній літературі існує велика кількість підходів до визначення поняття «моральне заохочення». Так, відповідно до точки зору Г.М. Бойченко моральне заохочення працівників найбільш доцільно тлумачити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників і трудових колективів за досягнення високих результатів праці. До них науковець відносить всі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків (Бойченко, 2009: 52). Заходи заохочення нематеріального характеру, підкреслює Т.В. Колеснік, мають забезпечувати моральне задоволення з урахуванням особистих нахилів працівників, їхніх спрямувань, здібностей, освіти, кваліфікації, культури, статусу. Вдале поєднання заходів матеріального та морального стимулювання працівників буде сприяти формуванню мотивів сталої і тривалої дії, які відзначаються глибоким проникненням у внутрішній світ людини і здатністю викликати втіху від самої роботи, від усвідомлення її важливості, захопленості нею. Це має надзвичайно важливе значення для ефективного управління персоналом, оскільки забезпечує найповніші вияви трудової активності працівників (Колеснік, 2016: 156).

А.М. Колот пише, що нематеріальне стимулювання персоналу – один з найважливіших напрямів кадрової політики будь-якої компанії. Проте, як показують численні наукові дослідження, матеріальне стимулювання підходить не для всіх. Воно актуальне для категорій персоналу, як уже зазначалося вище, з низькою та середньою зарплатнею. Як правило, вони не задоволені рівнем своєї зарплатні й будь-яку можливість її підвищення сприймають дуже позитивно. Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації насамперед направлено на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади, підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування нових знань, умінь та практичних навичок; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами (Еськов, Бунтовська, 2003; Баранов, 2012]. Нематеріальну мотивацію спрямовано на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно зі зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальним розуміємо такі заохочення до високо-результативної роботи, які не видаються співробітникам у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій у якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо (Колот, 2002).

Розмірковуючи про сутність та зміст моральних заохочень працівників суду, у своєму дисертаційному дослідженні В.О. Демидов дійшов до висновку, що останні характеризуються низкою особливостей, які відрізняють їх від матеріальних, а саме: по-перше, моральні заохочення відбуваються за рахунок морального, психологічного впливу на працівника шляхом задіяння його внутрішніх переконань про необхідність сумлінно виконувати свої обов'язки, а також їх цінності для загального, суспільного добробуту та держави; по-друге, моральні заохочення показують зацікавленість держави та відповідної організації, наприклад, судового органу, у діяльності працівника та його унікальності; по-третє, моральні заохочення несуть в собі тільки психологічну сатисфакцію та не мають реального майнового чи фінансового виразу, а також не

ведуть до зміни юридичного статусу працівника на відміну від заохочень матеріальних; по-четверте, абстрактність результату моральних заохочень, який втілюється у людські свідомості забезпечує їх різноманітність; по-п'яте, головною метою моральних заохочень є психологічне стимулювання працівника для формування/оновлення моральних цінностей щодо трудової діяльності, яку він виконує (Демидов, 2020: 70-71).

Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу констатувати, що матеріальні заохочення, які застосовуються до працівників Національної поліції, – це особливий вид заохочень, заходи якого спрямовано на схвалення позитивної, якісної та ефективної поведінки поліцейського шляхом надання йому привілеїв, які не пов'язані із отриманням грошових та інших матеріальних благ, а спрямовані на те, щоб принести працівникові моральне задоволення, що в свою чергу призведе до підвищення його продуктивності праці та моральні зацікавленості у результатах службово-трудова діяльності. Специфічними властивостями застосування моральних заохочень до працівників поліції є наступні:

- по-перше, вони реалізуються без матеріальних та фінансових витрат та спрямовані на підвищення рівня моральної задоволеності працівника;
- по-друге, на відміну від матеріальних заохочень, моральні заохочення ніяк не впливають на соціально-економічне положення поліцейського;
- по-третє, моральні заохочення не завжди оформлюються у виглядів локального нормативно-правового акту;
- по-четверте, такий вид заохочень спрямований на те, щоб створити моральну зацікавленість у поліцейського до якісного та ефективного виконання своїх обов'язків.

Розкриваючи зміст конкретних видів моральних заохочень, перш за все, слід вказати усну похвалу працівника. Якщо керівник зауважує не лише промахи підлеглих, а й успішно виконану роботу, не скупиться на похвалу, службовці прагнуть і надалі не розчаровувати керівництво. Тому в установах і сьогодні використовуються дошки пошани як форма заохочення добросовісних працівників (Ідеї для мотивації співробітників. Мотивація персоналу в компанії: проблеми та рішення, 2019). На продуктивність праці також може негативно вплинути надмірна усна похвала працівнику. Працівник, якому кажуть, що вона весь час робить виняткову роботу, може схилитися до думки, що немає місця для вдосконалення. Це може дати співробітникові завищене почуття власної гідності та насправді вплинути на його здатність мотивувати себе правильно виконувати свою роботу або в міру своїх можливостей, на думку Джона Коррелла з Correll Consulting (Недоліки занадто великої словесної похвали працівникові, 2019). Таким чином, усна похвала має велике моральне значення, особливо якщо вона застосована у присутності інших колег.

Далі, в даному контексті слід вказати занесення поліцейського на дошку пошани. Цей вид заохочення полягає в розміщенні фотографії працівника із зазначенням прізвища, імені, по батькові, найменування посади чи професії на спеціально виготовленому і встановленому стенді – Дошці пошани (слід підкреслити, що на сьогодні набули поширення електронні Дошки пошани, що представляють собою віртуальну галерею фотографій кращих працівників організації, що розміщується на корпоративному веб-сайті організації) (Колеснік, 2016: 156). На дошку пошани заносяться фотографії поліцейських та працівників Національної поліції України, які досягли високих показників у діяльності, успішно й зразково виконують службовий (трудова) обов'язок, зробили вагомий особистий внесок у справу забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної (громадської) безпеки і порядку, проявили мужність і відвагу в боротьбі зі злочинністю, відданість Присязі, високий професіоналізм, ініціативу і наполегливість у розкритті резонансних правопорушень та мають стаж служби (роботи) в поліції не менше ніж 5 років. Кількість осіб, фотографії яких заносяться на дошку пошани, не має перевищувати: 50 – на дошку пошани центрального органу управління поліції; 20 – на дошку пошани органу поліції; 5 – на дошку пошани територіального (відокремленого) підрозділу поліції. Занесення на дошку пошани здійснюється щороку до Дня Національної поліції України: наказом керівника Національної поліції України – на дошку пошани центрального органу управління поліції; наказом керівника органу поліції – на дошку пошани відповідного органу поліції; наказом керівника територіального (відокремленого) підрозділу поліції – на дошку пошани відповідного підрозділу поліції (Про заохочення в Національній поліції України, 2019).

Наступним важливим видом морального заохочення є дострокове зняття дисциплінарного стягнення. Дисциплінарне стягнення – це передбачена законом, дисциплінарними статутами чи положеннями про дисципліну міра впливу, яка застосовується роботодавцем чи вищестоящим органом до працівника за порушення трудової дисципліни (Дмитренко, 2009: 354). Відповідно до статті 10 Дисциплінарного статуту поліції, поліцейський, який має дисциплінарне стягнення, може заохочуватися лише шляхом дострокового зняття дисциплінарного стягнення, але не раніше ніж через три місяці з дня видання наказу про застосування дисциплінарного стягнення, крім випадків заохочення такого поліцейського державними нагородами. Дострокове зняття дисциплінарного стягнення застосовується у разі, якщо воно виконало свою виховну функцію, а поліцейський своїм ставленням до служби і поведінкою довів своє виправлення. Одноразово може бути знято лише одне дисциплінарне стягнення. Дострокове зняття дисциплінарного стягнення до поліцейського, якому оголошено зауваження, не застосовується. Заохочення грошовою винагородою може застосовуватися до поліцейського як окремий вид заохочення або одночасно із заохоченням відомчою заохочувальною відзнакою Національної поліції України або Міністерства внутрішніх справ України (Про Дисциплінарний статут Національної поліції України, 2018). Зняття дисциплінарного стягнення, на нашу думку, має важливе значення з точки зору покращення психологічного стану працівника, а також підвищення результативності та ефективності його подальшої роботи.

Наступним видом моральних заохочень працівників поліції є надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб. Взагалі, відпустка – це найбільш тривалий вид часу відпочинку, передбачений тимчасовим оплачуванним або безоплатним звільненням працівника роботодавцем від виконання трудових обов'язків протягом встановленої законом або за угодою сторін кількості календарних днів із збереженням за ним місця роботи на цей період (Дмитренко, 2009: 282). В свою чергу оплачувана відпустка – це час відпочинку, що надається наймачем своїм працівникам, окрім щотижневого відпочинку та законних святкових днів, який не перериває дії трудового договору, і в той же час працівник продовжує отримувати свою звичайну винагороду (Максимова, 1997: 108).

За зразкове виконання службових обов'язків, особисту мужність, героїзм і відвагу в боротьбі зі злочинністю, відданість Присязі, високий професіоналізм, ініціативу і наполегливість у розкритті резонансних правопорушень, за самовіддані дії з ризиком для життя або в разі отримання поранення під час забезпечення публічної (громадської) безпеки чи затримання небезпечних правопорушників наказом керівника Національної поліції України за клопотанням керівника органу (підрозділу) поліції, у якому особа проходить службу, поліцейський може бути заохочений наданням додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб (Про заохочення в Національній поліції України, 2019). Надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб здійснюється відповідно до Законів України «Про Національну поліцію» та «Про відпустки». Святкові та неробочі дні до тривалості додаткової оплачуваної відпустки не включаються. Додаткова оплачувана відпустка тривалістю до п'яти діб надається за бажанням поліцейського у зручний для нього час, але не пізніше 26 грудня поточного року та оформлюється наказом по особовому складу відповідного органу (підрозділу) поліції. Поліцейський може бути заохочений наданням додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб не раніше ніж через два роки після попереднього заохочення додатковою оплачуваною відпусткою, крім випадків нагородження за отримання поранення під час забезпечення публічної (громадської) безпеки чи затримання небезпечних правопорушників (Про заохочення в Національній поліції України, 2019).

Наступною групою моральних заохочень є заохочення, пов'язані із наданням заохочувальних відзнак. Відзнака – це здійснення працівником таких корисних для держави дій, які виходять за межі загальних вимог, що до нього пред'являються (наприклад, затримання працівником органів внутрішніх справ озброєного злочинця за відсутності у першого табельної зброї тощо). Відзнаку, зазначає В.М. Баранов, характеризують наступні ознаки: по-перше, виконання дій, які охоплюються поняттям відзнаки, не є обов'язком учасника правопорушення. Йдеться про те, що ніхто не має право вимагати виконання цих дій; по-друге, дії, які визначаються відзнакою, мають виконуватися тільки добровільно. Примус ззовні в цьому разі виключається, навряд чи можна говорити про відзнаку, якщо дії виконувались під впливом погрози; по-третє, відзнака передбачає здійснення таких корисних дій, які виходять за межі загальних вимог. Цей третій момент має особливе значення, оскільки йдеться про встановлення необхідних і ефективних підстав для заохочення (Баранов, 1975: 28).

До відзнак, які можуть застосовуватись до працівників Національної поліції України законодавець відносить наступні:

– заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України. Так, відповідно до Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Національної поліції України» У Національній поліції України встановлено такі відомчі заохочувальні відзнаки (далі – відзнаки): подяка Національної поліції України (далі – Подяка); Грамота Національної поліції України (далі – Грамота); Почесна грамота Національної поліції України (далі – Почесна грамота); нагрудний знак «Знак Пошани»; медаль «10 років сумлінної служби»; медаль «15 років сумлінної служби»; медаль «20 років сумлінної служби»; медаль «Ветеран служби». Вищою відзнакою Національної поліції України є нагрудний знак «Знак Пошани» (Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Національної поліції України», 2019).

– заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України. У Міністерстві внутрішніх справ України встановлені такі відомчі заохочувальні відзнаки (далі – відзнаки): Подяка; Грамота; Почесна грамота; нагрудний знак "За відзнаку в службі"; нагрудний знак "За відвагу в службі"; нагрудний знак "За безпеку народу"; медаль "10 років сумлінної служби"; медаль "15 років сумлінної служби"; медаль "20 років сумлінної служби"; медаль "Ветеран служби". Вищою відзнакою Міністерства внутрішніх справ України є нагрудний знак "За безпеку народу". Нагородження відзнаками здійснюється послідовно відповідно до їх значущості в такому порядку: Подяка; Грамота; Почесна грамота; нагрудний знак "За відзнаку в службі"; нагрудний знак "За безпеку народу" (Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства внутрішніх справ України, 2013).

– заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України "Вогнепальна зброя". Відзнакою нагороджується дієздатна особа, яка має право на придбання, зберігання та використання вогнепальної зброї відповідно до вимог нормативно-правових актів, за сумлінну службу, особливі заслуги в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку, захисті конституційних прав та свобод людини і громадянина, за бездоганну багаторічну службу, зразкове виконання військового, службового та громадянського обов'язку, виявлені при цьому честь і доблесть (Положення «Про відомчу заохочувальну відзнаку Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя», 2015).

– заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України "Холодна зброя". Останньою заохочуються поліцейські за виняткові заслуги у сфері забезпечення національної безпеки, з розкриття особливо тяжких злочинів, затримання особливо небезпечних озброєних злочинців,

виявлені честь, доблесть та самопожертву під час рятування життя громадян у разі ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій та в особливий період. Реєстрація, зберігання, носіння, використання і застосування зброї здійснюються відповідно до законодавства. Передача відомчої заохочувальної відзнаки іншим особам або її відчуження забороняються (Про Дисциплінарний статут Національної поліції України, 2018).

Висновок. Завершуючи представлене наукове дослідження слід узагальнити, що на сьогоднішній день існує велика кількість моральних заохочень, які застосовуються до працівників Національної поліції України, що свідчить про той факт, що останні відіграють суттєву роль в системі заохочень досліджуваної категорії службовців. З огляду на зазначене вище, моральні заохочення слід поділити на наступні групи:

1) за суб'єктивним критерієм: а) заохочення, що надаються Національною поліцією України; б) заохочення Міністерства внутрішніх справ; в) заохочення, що застосовуються безпосередніми керівниками органів та підрозділів Національної поліції;

2) за формою застосування заохочень: надання відзнак, грамот, подяк, занесення на дошку пошани, тощо.

Список використаних джерел:

1. Баранов В.В. Застосування нематеріальних методів стимулювання праці в умовах промислового підприємства. *Економіка і регіон*. 2012. № 1. С. 118–122
2. Баранов В.М. Правовые формы поощрения в развитом социалистическом обществе: сущность, назначение, эффективность. Саратов, 1975. 284 с.
3. Бойченко Г.М. Особливості правового регулювання пільгового забезпечення працівників в умовах ринкової економіки: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 199 с.
4. Демидов В.О. Правове регулювання морального та матеріального заохочення працівників суду. дис. ... докт. філос. за спец. 081 «Право». Київ. 2020. 218 с.
5. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. К. : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
6. Еськов, А.Л. Бунтовская Л.Л. Мотивация труда в системе корпоративного менеджмента: теория и практика. К. : Науковий світ, 2003. 73 с.
7. Ідеї для мотивації співробітників. Мотивація персоналу в компанії: проблеми та рішення. 2019. URL: <https://elmin.ru/uk/video/idei-dlya-motivacii-sotrudnikov-motivaciya-personala-v-kompanii-problemy-i.html>
8. Колеснік Т.В. Правова природа морального заохочення до дотримання дисципліни праці. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 152–158.
9. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручн. К. : КНЕУ, 2002. 337 с.
10. Максимова Т.В. Відпустки як вид відпочинку. *Проблеми права: науково-практичний збірник*. Випуск 1. Чернівці: Юрист, 1997. С.106-124.
11. Недоліки занадто великої словесної похвали працівникові. 2019. URL: <https://uk.flyingclubgolfleague.com/1896-the-disadvantages-of-giving-too-much-verbal-praise-to-an-employee>
12. Нестерович А.В. Нематеріальні методи мотивації працівників сільськогосподарських підприємств. *Ефективна економіка*. 2012. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_1_27
13. Положення «Про відомчі заохочувальні відзнаки Національної поліції України» : Наказ Міністерства внутрішніх справ України 25 квітня 2019 року № 317.
14. Положення «Про відомчу заохочувальну відзнаку Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя» : Наказ Міністерства внутрішніх справ України 30.11.2015 № 1521.
15. Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства внутрішніх справ України : Наказ МВС України 18.01.2013 № 38.
16. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України; Статут від 15.03.2018 № 2337-VIII.
17. Про заохочення в Національній поліції України : Наказ Міністерства внутрішніх справ України 25 квітня 2019 року № 317.

References:

1. Baranov, V.V. (2012). Zastosuvannya nematerialnykh metodiv stymuliuvannya pratsi v umovakh promyslovoho pidpriemstva [Application of intangible methods of labor stimulation in the conditions of an industrial enterprise]. *Ekonomika i rehion*. № 1. pp. 118-122. [in Ukrainian].
2. Baranov, V.M. (1975). Pravovye formy pooshchreniia v razvitom sotcialisticheskom obshchestve: sushchnost, naznachenie, effektivnost [Legal forms of encouragement in a developed socialist society: essence, purpose, efficiency]. Saratov, 284 p. [in Russian].
3. Boichenko, H.M. (2009). Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pilhovoho zabezpechennia pratsivnykiv v umovakh rynkovoї ekonomiky [Features of legal regulation of preferential provision of employees in a market economy]: dysertatsiia. Kharkiv: Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. 199 p. [in Ukrainian].
4. Demydov, V.O. (2020). Pravove rehuliuвання moralnoho ta materialnoho zaokhochennia pratsivnykiv sudu [Legal regulation of moral and material encouragement of court employees]. dys. ... dokt. filos. za spets. 081 «Pravo». Kyiv. 218 p. [in Ukrainian].
5. Dmytrenko, Yu.P. (2009). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. K. : Yurinkom Inter. 624 p. [in Ukrainian].
6. Eskov, A.L. Buntovskaia, L.L. (2003). Motivatsiia truda v sisteme korporativnogo menedzhmenta: teoriia i praktika [Labor motivation in the corporate management system: theory and practice]. K. : Naukovii svit, 73 p. [in Russian].

7. Idei dlia motyvatsii spivrobitnykiv. Motyvatsiia personalu v kompanii: problemy ta rishennia [Ideas to motivate employees. Motivation of staff in the company: problems and solutions]. 2019. URL: <https://elmin.ru/uk/video/idei-dlya-motivacii-sotrudnikov-motivaciya-personala-v-kompanii-problemy-i.html> [in Ukrainian].
8. Koliesnik, T.V. (2016). Pravova pryroda moralnoho zaokhochennia do dotrymannia dystsypliny pratsi [The legal nature of moral encouragement to observe labor discipline]. *Pravo ta innovatsii*. № 1. pp. 152–158. [in Ukrainian].
9. Kolot, A.M. (2002). Motyvatsiia personalu [Staff motivation]: pidruchn. K. : KNEU. 337 p. [in Ukrainian].
10. Maksymova, T.V. (1997). Vidpustky yak vyd vidpochynku [Holidays as a form of recreation]. *Problemy prava: naukovopraktychnyi zbirnyk*. Vypusk 1. Chernihiv: Yuryst. pp. 106-124. [in Ukrainian].
11. Nedoliky zanadto velykoi slovesnoi pokhvaly pratsivnykovi [Disadvantages of too much verbal praise to the employee]. 2019. URL: <https://uk.flyingclubgolffleague.com/1896-the-disadvantages-of-giving-too-much-verbal-praise-to-an-employee> [in Ukrainian].
12. Nesterovych, A.V. (2012). Nematerialni metody motyvatsii pratsivnykiv silskohospodarskykh pidpriemstv [Intangible methods of motivation of employees of agricultural enterprises]. *Efektivna ekonomika*. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_1_27 [in Ukrainian].
13. Polozhennia «Pro vidomchi zaokhochuvalni vidznaky Natsionalnoi politsii Ukrainy» [Regulation "On departmental incentive awards of the National Police of Ukraine"]: Nakaz Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy 25 kvitnia 2019 roku № 317. [in Ukrainian].
14. Polozhennia «Pro vidomchu zaokhochuvalnu vidznaku Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy «Vohnepalna zbroia» [Regulation "On the departmental incentive award of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "Firearms"]: Nakaz Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy 30.11.2015 № 1521. [in Ukrainian].
15. Pro vidomchi zaokhochuvalni vidznaky Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy [On departmental incentive awards of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]: Nakaz MVS Ukrainy 18.01.2013 № 38. [in Ukrainian].
16. Pro Dystsyplinarnyi statut Natsionalnoi politsii Ukrainy [On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine]: Zakon Ukrainy; Statut vid 15.03.2018 № 2337-VIII. [in Ukrainian].
17. Pro zaokhochennia v Natsionalnii politsii Ukrainy [On promotion in the National Police of Ukraine]: Nakaz Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy 25 kvitnia 2019 roku № 317. [in Ukrainian].