


УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2020.4.05>

**Костянтин Вікторович Коваленко,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
Харківський національний університет внутрішніх справ,  
кафедра трудового та господарського права;

 <https://orcid.org/0000-0002-2105-9664>,  
e-mail: [kovalenko.k.v.k@gmail.com](mailto:kovalenko.k.v.k@gmail.com)

---

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

---

На підставі аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства досліджено сутність стимулювання та мотивації праці поліцейських як необхідної умови забезпечення належного рівня законності їх поведінки й дисциплінованості, досягнення високого рівня професійності, самовідданості та сумлінності під час виконання ними своїх завдань і повноважень. Визначено поняття та значення правового регулювання стимулювання праці поліцейських. Розглянуто стан законодавчого регулювання стимулювання праці поліцейських. Звернено увагу на наявні проблеми в нормативно-правовому забезпеченні цієї процедури та визначено можливі кроки щодо його покращення.

**Ключові слова:** Національна поліція, поліцейський, стимул, мотив, стимулювання праці, мотивація працівників, правове регулювання стимулювання праці поліцейського.

*Оглядова стаття*

### Постановка проблеми

Одним із ключових засобів забезпечення високого рівня якості й ефективності виконання працівниками професійних і посадових завдань та покладених на них обов'язків і повноважень є стимулювання праці. Це повною мірою стосується працівників Національної поліції, адже мотивація персоналу є ключовим аспектом забезпечення ефективної та законної діяльності будь-якого трудового колективу, і Національна поліція України не є винятком [1, с. 267]. У науковій літературі наголошується, що з розширенням сфери діяльності правоохоронної системи, ускладненням криміногенної ситуації і поглибленням розподілу праці правоохоронців за функціональними і посадовими ознаками дедалі більшого значення набувають управління й організація праці в органах Національної поліції України. Цим зумовлюється необхідність пошуку нових і вдосконалення наявних способів підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів. Одним із чинників, що визначають активне виконання професійних завдань поліцейських, є їх мотивація до служби. Важливою умовою успішної діяльності правоохоронної системи є зацікавлена участь усього

особового складу органів поліції в підвищенні результативності та якості праці. У зв'язку із цим набуває особливого значення дослідження професійної мотивації поліцейських. Крім того, управління професійною мотивацією дасть змогу забезпечити єдність особистої мети правоохоронців та мети системи органів поліції. Отже, вивчення мотивів праці поліцейських та налагодження успішного процесу управління їхньою професійною мотивацією є актуальним і важливим для підвищення ефективності діяльності правоохоронної системи [2, с. 228].

Погоджуючись із думками дослідників, які акцентують увагу на важливості засобів стимулювання і мотивації праці поліцейських, вважаємо за необхідне зауважити, що наявний сьогодні правовий механізм забезпечення цих засобів і заходів має низку проблемних моментів, які потребують конструктивного вирішення. Правознавці зазначають, що останні наукові напрацювання та соціальні дослідження вказують на наявність радянських методів і підходів до управління персоналом, які, на жаль, успадкувала Національна поліція. Досить багато керівників у своєму стилі управління використовують авторитарний стиль, де єдиним заохоченням за виконану роботу є відсутність покарання [1, с. 267]. Подолання цих та інших проблемних моментів у механізмі стимулювання праці поліцейських потребує його якісного вдосконалення, перш за все законодавчого підґрунтя цього механізму.

### **Стан дослідження проблеми**

Питанням стимулювання праці приділяли увагу такі дослідники, як В. Андросюк, М. Ануфрієв, О. Бандурка, В. Барко, В. Васильєв, О. Єськов С. Занюк Д. Кобзін Н. Ковальчишина А. Клочко, П. Макаренко Д. Мельничук, Є. Шишкін, та ін. Ці та інші дослідники зробили значний внесок у розроблення проблематики стимулювання праці як у цілому, так і щодо окремих категорій і груп найманих працівників, зокрема таких, як державні службовці та працівники правоохоронних органів. Що ж стосується безпосередньо стимулювання праці поліцейських, то це питання поки що не було всебічно та глибокого науково-теоретично опрацьоване.

### **Мета і завдання дослідження**

*Мета* статті полягає в дослідженні сутності та стану правового регулювання стимулювання праці поліцейських в Україні. Для досягнення поставленої мети планується виконати такі *завдання*: з'ясувати поняття та значення правового регулювання стимулювання праці поліцейських; визначити проблеми його правового регулювання, а також встановити можливі кроки щодо їх вирішення.

### **Наукова новизна дослідження**

У статті вперше звернено увагу безпосередньо на сучасний стан правового регулювання стимулювання праці поліцейських. Акцентовано на проблемних моментах чинного законодавства в цій сфері та

визначено можливі кроки щодо вдосконалення механізму стимулювання праці зазначеної категорії працівників.

### **Виклад основного матеріалу**

Перш за все, зауважимо, що значна наукова цікавість до проблематики стимулювання праці обумовлює наявність великої кількості думок щодо її сутності. Так, М. Лукашевич у роботах про стимулювання праці пише, що це поняття вживається як в широкому, так і у вузькому розумінні. У широкому розумінні воно охоплює всі методи мотивації, впливу й винагороди, що використовуються в управлінні, зокрема адміністративні, економічні (матеріальні) та соціально-регулятивні. Адміністративні методи стимулювання праці впливають на індивіда чи групу за допомогою наказів, завдань тощо. Це такі методи, коли необхідний суб'єкту управління трудовою поведінкою результат досягається завдяки тому, що для суб'єкта праці «збитки» від можливих санкцій за невиконання перевершують витрати на виконання завдання. Економічне, матеріальне стимулювання праці передбачає внесення в процес мотивації вартісних важелів залучення людей до праці, тобто безпосередній економічний вплив на мотивацію, забезпечення особистої та групової зацікавленості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні. Тут застосовуються як безпосередні (зарплата, премії, доходи від прибутку тощо), так і опосередковані (ціни, податки, кредити) важелі регуляції трудової поведінки. У вузькому розумінні, зазначає М. Лукашевич, стимулювання праці фактично збігається із соціальною регуляцією праці – соціальною мотивацією трудової поведінки, коли спонукання до діяльності здійснюється шляхом задоволення різноманітних потреб особи, соціальної групи чи трудового колективу [3].

А. Колот стверджує, що стимулювати – це впливати, спонукати до цільової дії, давати поштовх ззовні. Стимулювання – один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація трудової діяльності. Чим вищою є якість робочої сили і досконалішими трудові відносини, тим меншою є потреба у стимулюванні як засобі керування людьми, тим більше члени організації, причому без зовнішнього впливу, виявляють зацікавленість справами організації та її цілями [4, с. 38].

Слід зауважити, що поряд із стимулюванням досить часто йдеться про мотивацію працівників. Із цього приводу Н. Овсюк зауважує, що стимулювання та мотивація – не тотожні поняття. Мотивацію слід розглядати на індивідуальному рівні кожного окремого працівника, який має свої власні мотиви до трудової діяльності. Стимулювання – це більш загальний термін, що застосовується загалом до всього трудового колективу, може мати різні форми та методи застосування. Система стимулювання працівників приносить результати на рівні підприємства. Проте, незважаючи на визначену різницю, у двох поняттях є очевидним те, що і мотивація, і стимулювання

мають спільну мету – підвищення результатів та продуктивності праці як окремого працівника, так і підприємства в цілому [5, с. 315]. Такий стан речей зумовлює необхідність проведення додаткових досліджень щодо особливостей засобів і методів мотивування в підрозділах Національної поліції.

А. Колот під мотивом, як і стимулом, розуміє спонукання до дії, але в його підґрунті може перебувати як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала – наказ, розпорядження тощо), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо) [4, с. 37].

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають її поведінку й форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які впливають на поведінку людини [4, с. 39]. Т. Матієнко й інші науковці стосовно мотивації вказують, що вона є відносно стабільною системою стимулів і мотивів, які визначають поведінку конкретного працівника. До стимулів належать ті фактори, що впливають на ставлення особи до службової діяльності (організація праці, заробітна плата, премії тощо). Мотиви – це такі фактори, що безпосередньо впливають на зміст праці (наприклад, задоволення творчим, інноваційним характером праці, відчуття поваги виконуючого обов'язки з боку оточення, визнання результатів праці, можливість просування по службі, у професії тощо). Професійна мотивація поліцейських – це прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудової діяльності щодо виконання своїх правоохоронних та правозабезпечуючих завдань і функцій [2, с. 229; 6, с. 5; 7, с. 340; 8, с. 104].

О. Дьякова, порівнюючи мотивацію та стимулювання праці, пише, що мотив є результатом (продуктом) «зустрічі» зовнішнього (стимул) та внутрішнього (системи потреб або мотивів, які склалися в минулому), або, як кажуть психологи, мотив – це матеріалізована потреба. Співвідношення між мотивом та стимулом, на думку вченої, можна розглядати з декількох боків. По-перше, під впливом стимулів мотиви переходять у певну фактично здійснювану діяльність. По-друге, як мотиви, так і стимули є складовими процесу мотивації трудової діяльності. По-третє, стимул не лише активізує трудову діяльність, а й формує безліч різноманітних мотивів, які змінюватимуть один одного в міру зростання соціальної і духовної зрілості працівника й утворюють мотиваційну сферу особистості [10, с. 134].

Отже, враховуючи викладене щодо сутності стимулювання праці та його зв'язку із мотивацією працівників, можемо дійти висновку, що правове регулювання стимулювання праці поліцейських являє собою впорядкування за допомогою засобів права суспільних відносин щодо

зовнішнього спонукання працівників поліції до високопрофесійного, сумлінного та самовідданого виконання своїх професійних і посадових завдань, функцій та повноважень, а також їх заохочення за досягнення позитивних результатів у цій роботі. Значення стимулювання праці, зокрема поліцейських, важко переоцінити, адже завдяки йому відбуваються формування та зміцнення ціннісних і професійних переконань та орієнтирів цих працівників. Стимулювання є одним із головних інструментів впливу на мотиваційну сферу працівника поліції, яка, як зазначає О. Дьякова, незалежно від галузевого спрямування професійної діяльності працівника поліції є осередком формування основ безумовно правомірної поведінки, послідовності діяльності із захисту правопорядку. Мотивація як стійке ставлення до навколишнього світу, свого місця в ньому та професійних обов'язків повинна стати джерелом дій, які дозволяють не лише захищати правопорядок, права та інтереси громадян, а й бути готовим до ризику та самопожертви [10, с. 135].

Необхідність правового регулювання стимулювання праці поліцейських обумовлюється тим, що, по-перше, працівники повинні знати й усвідомлювати, на що вони можуть розраховувати в разі успішного та самовідданого, якісного й ефективного виконання своїх посадових завдань, функцій та обов'язків, а також, що їх може чекати в разі неналежного (неякісного, із порушенням законності, службової дисципліни, норм суспільної моралі, службової етики тощо) здійснення своїх повноважень; по-друге, стимулювання праці здійснюється не лише шляхом позитивного спонукання та заохочення, тобто у вигляді отримання працівником поліції відповідної винагороди, публічного визнання його заслуг за віддану, сумлінну та результативну працю, а й через можливість притягнення його до відповідальності за неналежне виконання своїх посадових обов'язків. У такому випадку законодавче регулювання забезпечує чітке визначення підстав, меж і характеру примусового впливу керівником на підлеглого працівника поліції.

Сьогодні питання стимулювання праці поліцейських визначаються Кодексом законів про працю України<sup>1</sup>, законами України «Про оплату праці»<sup>2</sup>, «Про державні нагороди України»<sup>3</sup>, «Про Національну

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>2</sup> Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>3</sup> Про державні нагороди України : Закон України від 16.03.2000 № 1549-III // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1549-14> (дата звернення: 08.11.2020).

поліцію»<sup>1</sup>, «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»<sup>2</sup>, Постановою Кабінету Міністрів України «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції»<sup>3</sup>, наказами МВС України «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських»<sup>4</sup>, «Про заохочення в Національній поліції України»<sup>5</sup> тощо.

Аналіз положень цих нормативно-правових актів свідчить, що ключовими факторами, які забезпечують стимулювання праці поліцейських, є такі.

1. Грошове забезпечення, яке визначається залежно від посади, спеціального звання, стажу служби в поліції, інтенсивності й умов служби, кваліфікації і наукового ступеня або вченого звання; до складу грошового забезпечення входять: посадовий оклад, оклад за спеціальним званням, щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер), премії та одноразові додаткові види грошового забезпечення<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>2</sup> Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>3</sup> Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 988 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2015-p> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>4</sup> Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських : Наказ МВС України від 06.04.2016 № 260 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>5</sup> Про заохочення в Національній поліції України : Наказ МВС України від 25.04.2019 № 317 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0535-19> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>6</sup> Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських : Наказ МВС України від 06.04.2016 № 260 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16> (дата звернення: 08.11.2020).

2. Заохочення, які згідно із Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» 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. До поліцейських можуть застосовуватися такі види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) занесення на дошку пошани; 3) заохочення грошовою винагородою; 4) заохочення цінним подарунком; 5) надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб; 6) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України; 7) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України тощо<sup>1</sup>. Також за особливі заслуги перед державою та українським народом працівники поліції можуть бути відзначені державними нагородами, якими згідно із законом є звання Герой України, орден, медаль, відзнака «Іменна вогнепальна зброя», почесне звання України, Державна премія України і президентська відзнака<sup>2</sup>.

3. Відповідальність. Застосування відповідальності поряд із винагородою і відзначенням заслуг також виконує стимулюючу функцію, оскільки покликана, перш за все, не карати за неналежну, протиправну поведінку, а застерігати від такої, спонукати до правомірного, дисциплінованого й етичного виконання працівниками поліції своїх завдань та повноважень.

Вивчення змісту чинного законодавства свідчить, що наразі ним передбачено досить широке коло засобів матеріального та нематеріального стимулювання праці працівників поліції, що, звичайно, є позитивним моментом, оскільки дає змогу досить гнучко та індивідуалізовано підходити до процесу визначення необхідних для використання засобів стимулювання залежно від потреб ситуації. Однак, як справедливо зауважують А. Клочко та інші дослідники, наразі в законодавстві відсутні чіткі критерії оцінювання працівника, якого необхідно заохотити. Повною мірою погоджуємося із тим, що вироблення чітких критеріїв сприятиме більш прозору й об'єктивному заохоченню поліцейських [1, с. 270], адже чинне законодавство, передбачаючи, що заохочення поліцейських здійснюється, крім іншого, за бездоганну та ефективну службу, особливі трудові заслуги та зразкове виконання

---

<sup>1</sup> Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19> (дата звернення: 08.11.2020).

<sup>2</sup> Про державні нагороди України : Закон України від 16.03.2000 № 1549-III // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1549-14> (дата звернення: 08.11.2020).

службових обов'язків, не містить чіткого тлумачення цих оцінних категорій, залишаючи, відповідно, це питання на розсуд керівників. Винятком може бути лише порядок вирішення питання заохочення керівників органів (підрозділів) поліції (від начальника відділення й вище). Згідно із законодавством, крім особистих позитивних характеристик, також оцінюються відомості про стан дисципліни та законності в очолюваному ними органі (підрозділі), роль підлеглих у співпраці з органами виконавчої влади та взаємодії із засобами масової інформації, ступінь довіри та поваги населення до них особисто і керівного складу органу (підрозділу) в цілому та рівень їх авторитету як керівників серед підлеглих<sup>1</sup>. Відсутність хоча б приблизного кола основних критеріїв, за якими мають оцінюватися професійні успіхи і досягнення працівника поліції, а також наявність згаданих вище оцінних понять, які в кожному випадку тлумачаться керівником на власний розсуд, дають цілком реальний привід сумніватися в об'єктивності та неупередженості процедури застосування заохочень до досліджуваної групи працівників [11].

Вважаємо, що з метою зменшення залежності працівників поліції від їх безпосередніх керівників стосовно заохочення за сумлінну працю та особливі заслуги перед суспільством було б доцільно передбачити право інших суб'єктів, наприклад представників громадськості, порушувати питання про необхідність заохочення того чи іншого працівника поліції, адже поліцейський служить не керівникові, а народові України.

Також ми переконані, що слід підтримати думку про те, що сьогодні досить мало уваги приділяється питанням створення необхідних умов для морального стимулювання поліцейських, а саме йдеться про формування державної ідеології публічного служіння, патріотизму, моральної парадигми правоохоронної та державної служби тощо [12, с. 281].

## **Висновки**

Отже, за декілька років реформ і перетворень, що відбулися у правоохоронній системі України, було зроблено низку важливих кроків у напрямку вдосконалення якості, ефективності та результативності функціонування Національної поліції. Зокрема, особлива увага була приділена регулюванню правового статусу та гарантій діяльності поліцейських. Не оминув нормотворець увагою і питання стимулювання їх праці. Однак нормативні засади реалізації заходів

---

<sup>1</sup> Про заохочення в Національній поліції України : Наказ МВС України від 25.04.2019 № 317 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0535-19> (дата звернення: 08.11.2020).



стимулювання в системі органів поліції викликають певні зауваження, що не дозволяють поки що говорити про стимулювання як про однозначно дієвий інструмент впливу на ефективність і якість виконання поліцейськими своїх професійних завдань, функцій та обов'язків, інструмент, що реально спонукає їх до самовідданої та сумлінної праці в інтересах і на користь народу нашої держави. Це обумовлює доцільність і необхідність подальших наукових досліджень у напрямку вдосконалення нормативно-правових засад стимулювання праці поліцейських.

**Список бібліографічних посилань:** **1.** Клочко А. М., Собина В. О., Христенко К. М. Проблемні питання мотивації персоналу в органах Національної поліції. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління.* 2018. Вип. 2. С. 266–273. **2.** Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Підприємництво, господарство і право.* 2019. № 10. С. 228–231. **3.** Лукашевич М. П. Соціологія праці : підручник. Київ : Либідь, 2004. 440 с. **4.** Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 1998. 224 с. **5.** Овсюк Н. В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку. *Інноваційна економіка.* 2014. № 4. С. 314–318. **6.** Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с. **7.** Соболев В. О. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ : навч. посіб. Харків : Еспада, 2007. 472 с. **8.** Венедіктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудовах відносинах працівників ОВС. *Право і Безпека.* 2004. № 3. С. 103–105. **9.** Шовгеля О. Мотивація державних службовців: теоретичні аспекти. *Державне управління та місцеве самоврядування.* 2012. Вип. 3 (14). С. 223–231. **10.** Дьякова О. О. Мотивація як суб'єктивний чинник протидії правовому нігілізму в діяльності поліції. *Форум права.* 2017. № 5. С. 132–137. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1194584>. **11.** Міщенко К. С. Мотивація праці державних службовців у зарубіжних країнах: досвід для України. *Державно-управлінські студії.* 2018. № 6 (8). URL: <http://studio.ipk.edu.ua/motyvatsiya-pratsi-derzhavnykh-sluzhbovtiv-u-zarubizhnykh-krayinakh-dosvid-dlya-ukrayiny/> (дата звернення: 08.11.2020). **12.** Державна служба : підручник : у 2 т. / редкол.: Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін. Київ ; Одеса : НАДУ, 2012. Т. 1. 372 с.

Надійшла до редколегії 13.11.2020



## Kovalenko K. V. Legal Regulation of Police Work Incentives

*Based on the analysis of scientific views of scholars, the author has established that the legal regulation of incentives for police work is the regulation of public relations by law means*

*in regard to external incentives for police officers to highly professional, conscientious and dedicated performance of professional and official tasks, functions and powers, as well as their encouragement to achieve positive results in this work.*

*It has been emphasized that the need for legal regulation of incentives for police work is due to the fact that, first of all, employees must know and understand what they can expect in case of successful, dedicated, high-quality and effective performance of their duties and responsibilities, as well as what they can expect in case of improper (not effective, in terms of the violation of law, official discipline, norms of public morality, professional ethics, etc.) performance of their powers; secondly, work incentives are provided not only through positive motivation and encouragement, i.e. in the form of receiving appropriate remuneration by a police officer or public recognition of his or her merits, but also through the possibility of prosecuting a police officer for improper performance of official duties.*

*The author has proved that it would be appropriate to provide the right of other subjects, such as members of the public, to raise the issue of encouraging a police officer in order to reduce the dependence of police officers on their immediate superiors in terms of incentives for conscientious work and special merits to society, since police officers serve not the superior officer, but to the people of Ukraine.*

*It has been clarified that the normative principles of implementing the incentive measures within the system of police agencies cause certain remarks that do not allow to consider incentives as an unequivocally effective tool for influencing the efficiency and quality of police officers' performance of their professional tasks, functions and responsibilities; a tool that really encourages them to selfless and conscientious work in the interests and for the benefit of the people of our state.*

**Key words:** National Police, a police officer, incentive, motive, stimulation, employees' motivation, legal regulation of incentives for a police officer.

