

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ШЕВЧЕНКО НАТАЛЯ ЛЕОНІДІВНА**

УДК 349.232 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор  
**МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,**  
Харківський національний університет  
внутрішніх справ, начальник кафедри  
трудового та господарського права.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**МЕЛЬНИЧУК Наталія Олексіївна,**  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка, професор кафедри  
трудового права та права соціального  
забезпечення;

кандидат юридичних наук  
**ПЕТРОВ Володимир Георгійович,**  
пенсіонер.

Захист відбудеться «03» березня 2016 року о «12-00» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «01» лютого 2016 року.

**Вчений секретар**  
**спеціалізованої вченої ради**

**Т.М. Лежнєва**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Сьогодні, коли Україна твердо обрала напрям свого руху на членство у Європейському Союзі, перед державою постали завдання з приведення національного законодавства у відповідність до законодавства цього об'єднання держав, а також розбудови державних інституцій на європейських засадах.

Прокуратура України є тим державним органом, який як за часів радянської влади, так і у роки незалежності України виконував не притаманні прокуратурам країн Європейського Союзу завдання та функції. Сьогодні в Україні відбувається реформування цієї державної інституції. Вже прийнято новий Закон України «Про прокуратуру», у якому враховано багатий європейський досвід функціонування прокуратур.

Разом з тим сьогодні залишилося ще багато прогалин у правовому регулюванні діяльності цього правоохоронного органу, зокрема у сфері оплати праці його працівників. Не все сьогодні гаразд і з рівнем оплати праці працівників прокуратури України.

Слід звернути увагу на надзвичайну важливість останнього для ефективної діяльності прокуратури, оскільки чітке правове регулювання та високий рівень оплати праці дозволяє залучати до її лав високопрофесійних фахівців, створює умови для продуктивної праці, перешкоджає відтоку кадрів до інших державних органів або у приватні структури.

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять праці вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі трудового права, зокрема: М. Г. Александрова, В. М. Божка, В. С. Венедіктова, С. В. Вишновецької, О. В. Гаєвої, В. М. Голоднова, К. М. Гусова, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, М. М. Клемпарського, Я. В. Красько, С. С. Лукаша, Б. Г. Мазманової, К. Ю. Мельника, А. Ф. Нуртдінової, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Руденка, Я. В. Сімутіної, О. В. Смирнова, В. М. Толкунової, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін. Разом з тим, незважаючи на вагомі здобутки вищезазначених науковців у питанні дослідження проблем правового регулювання оплати праці, проблема правового регулювання оплати праці працівників прокуратури України у сучасних умовах реформування цього правоохоронного органу є недостатньо дослідженою.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ відповідно до п. 14 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2010-2014 років, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 29.07.2010 р. № 347; п. 4 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015-2019 років, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 16.03.2015 р. № 275; пунктів 14.35 та 19.7 Пріоритетних напрямів наукових

досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2011-2014 рр., п. 12.12 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2015-2019 рр., а також планів наукових досліджень кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ.

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає у визначенні особливостей правового регулювання оплати праці працівників прокуратури України та виробленні пропозицій з удосконалення теоретичних положень та національного законодавства у даній сфері.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації були поставлені наступні дослідницькі задачі:

- розглянути право на оплату праці та соціальні стандарти у цій сфері;
- сформулювати визначення понять «заробітна плата», «оплата праці», «заробітна плата прокурора» «тарифна ставка», «посадовий оклад», «доплата», «надбавка», «премія»;
- охарактеризувати працівників прокуратури як суб'єктів трудового права;
- вивчити зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці працівників прокуратури;
- розглянути сучасний стан правового регулювання оплати праці працівників прокуратури України;
- виявити особливості структури заробітної плати працівників прокуратури України;
- розглянути правову регламентацію посадових окладів, надбавок, доплат та інших структурних елементів заробітної плати працівників прокуратури України;
- сформулювати низку теоретичних положень та рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання оплати праці працівників прокуратури України.

*Об'єктом дослідження* є трудові правовідносини працівників прокуратури України.

*Предметом дослідження* є правове регулювання оплати праці працівників прокуратури України.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження становлять загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ: діалектичний, формально-логічний, системно-структурний, історичний, порівняльно-правовий тощо. Діалектичний метод дозволив розглянути проблеми реалізації права на оплату праці в Україні в їх розвитку та взаємозв'язку (підрозділи 1.1, 2.1). Формально-логічний метод надав можливість виявити особливості правового регулювання оплати праці працівників прокуратури України та запропонувати власні визначення ряду понять, пов'язаних із оплатою праці (підрозділи 2.1, 2.2). За допомогою системно-структурного методу розглянуто працівників прокуратури як суб'єктів трудового права, досліджено систему нормативно-правових актів, які регламентують оплату праці працівників прокуратури України (підрозділи 1.2, 2.3). Порівняльно-правовий метод використовувався під

час дослідження передового досвіду закордонних країн у сфері правового регулювання оплати праці працівників прокуратури (підрозділи 1.3, 2.3).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першим комплексним дослідженням особливостей правового регулювання оплати праці працівників прокуратури України в сучасних умовах. У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто:

*уперше:*

- доведено необхідність на законодавчому рівні закріпити норму про певне відсоткове співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати по країні. Для цього ч. 2 ст. 9 Закону України «Про оплату праці» доцільно викласти у такій редакції «Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі 50% від рівня середньої заробітної плати по країні, але не нижче від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб»;

- сформульовано поняття «заробітна плата прокурора» під яким пропонується розуміти регулярну грошову виплату, яка надається прокурору, як правило, через рівні проміжки часу за виконання ним своїх посадових обов'язків;

- запропоновано, з огляду на складну криміногенну ситуацію в країні, започаткувати вручення Державної премії в галузі правоохорони. Обґрунтовується доцільність відповідного доповнення Закону України «Про державні нагороди України». Таку премію доцільно вручати працівникам правоохоронних органів, зокрема органів прокуратури, за видатні досягнення у боротьбі зі злочинами та іншими правопорушеннями;

*удосконалено:*

- конституційні норми щодо закріплення прав людини у сфері оплати праці та норми нормативно-правових актів у сфері оплати праці працівників прокуратури;

- поняття «тарифна ставка», «посадовий оклад», «доплата», «надбавка», «премія»;

*дістали подальшого розвитку:*

- розуміння природи права людини на оплату праці. Доводиться, що за однією класифікацією воно є соціально-економічним правом людини, безпосередньо пов'язаним з правом на працю, а за іншою – трудовим правом працівника, безпосередньо пов'язаним з правом на роботу, передбачену трудовим договором;

- позиція, що сьогодні соціальний престиж професії передусім пов'язаний з рівнем оплати праці. Обґрунтовується, що також на соціальний престиж у державних органах, зокрема органах прокуратури впливає і рівень відповідного органу, його місце у системі державної влади та обсяг повноважень;

- позиція про певну відмінність категорій «оплата праці» та «заробітна плата». Надано авторське визначення термінів «оплата праці» та «заробітна плата».

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані:

- у науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем

правового регулювання оплати праці;

- у правотворчості – при внесенні змін та доповнень до Закону України «Про прокуратуру» та при розробці проекту Трудового кодексу України;

- у правозастосуванні – з метою вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства у сфері оплати праці працівників прокуратури України;

- у навчальному процесі у вищих навчальних закладах – під час викладання навчальної дисципліни «Трудове право», при підготовці відповідних підручників, навчальних посібників та методичних рекомендацій, а також у науково-дослідній роботі аспірантів, ад'юнктів, студентів та курсантів.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення та висновки дисертації доповідалися та обговорювалися на двох всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (Харків, 2014) і «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (Харків, 2015); та двох науково-практичних конференціях: «Актуальні проблеми сучасної науки» (Харків, 2014) і «Актуальні проблеми сучасної науки» (Харків, 2015), а також на засіданнях кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ.

**Публікації.** Основні результати дисертаційного дослідження відображено у чотирьох наукових статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також у чотирьох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається зі вступу, двох розділів, що об'єднують шість підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 174 сторінки, з яких 156 сторінок основного тексту. Список використаних джерел складається зі 176 найменувань і займає 18 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність дисертації, встановлено її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет, методологічну основу дослідження, сформульовано положення, що зумовлюють наукову новизну роботи, висвітлюється практичне значення одержаних результатів, а також вказано на їх апробацію та публікації.

**Розділ 1 «Загальна характеристика оплати праці працівників прокуратури»** складається з трьох підрозділів та присвячений загальнотеоретичним питанням оплати праці, зокрема і оплати праці працівників прокуратури.

У *підрозділі 1.1 «Право на оплату праці та соціальні стандарти у цій сфері»* оплата праці досліджується як економічна та правова категорія, елемент трудових правовідносин. Розглядається право на оплату праці, в тому числі в контексті правової соціальної держави, його місце в системі прав людини. Встановлено, що право на оплату праці – це і соціально-економічне право,

безпосередньо пов'язане із правом на працю; і трудове право працівника, безпосередньо пов'язане із правом на роботу, передбачену трудовим договором. Стверджується, що право на оплату праці, його реалізація вимагають активних дій з боку держави.

Здійснено огляд міжнародно-правового закріплення права на оплату праці. Подано пропозиції щодо удосконалення нормативного закріплення права на оплату праці в Конституції України та КЗпП України.

Досліджено правове регулювання мінімальної заробітної плати з урахуванням національного, зарубіжного та міжнародного досвіду. Обґрунтовується необхідність встановлення мінімальної заробітної плати на рівні 50% від рівня середньої заробітної плати по країні.

У підрозділі 1.2 «*Працівники прокуратури як суб'єкти трудового права*» висвітлюється специфічний статус працівників прокуратури як суб'єктів трудового права. Розкривається роль і значення правоохоронних органів і, зокрема, прокуратури в механізмі правової демократичної держави, яка є політичною організацією громадянського суспільства, а також у справі забезпечення, охорони, захисту прав та свобод людини, правопорядку в цілому. Наголошується на проблемах реформування прокуратури в сучасний період.

Обстоюється думка про необхідність застосування перевірки на поліграфі як при переатестації, так і при прийнятті на роботу працівників прокуратури. Водночас наголошується на необхідності підтримки державою високого соціально-правового статусу працівника прокуратури, що передбачає, в тому числі, і належне вирішення питання оплати праці працівників прокуратури. Соціально-правовий статус розуміється автором як складне соціально-правове утворення, в якому, втім, соціальне базується на правовому. Обґрунтовується, що правовий статус особи охоплює права, свободи, обов'язки, юридичні гарантії їх реалізації та юридичну відповідальність; а правосуб'єктність розглядається як передумова правового статусу.

Надано характеристику специфічного трудо-правового статусу працівника прокуратури, зокрема через виявлення особливих вимог до трудової правосуб'єктності кандидатів на посаду прокурора та особливих трудових прав та обов'язків, які складають ядро правового статусу працівників прокуратури як суб'єктів трудового права.

Обґрунтовується доцільність більш детального закріплення в Законі України «Про прокуратуру» прав та обов'язків працівників прокуратури в сфері проходження служби.

У підрозділі 1.3 «*Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці працівників прокуратури*» подається порівняльно-правове дослідження оплати праці прокурорських працівників. Відбір країн для порівняльно-правового дослідження зумовлений, передусім, євроінтеграційними процесами. Досліджено досвід правового регулювання оплати праці працівників прокуратури в таких країнах, як Німеччина, Франція, Великобританія, Польща, Грузія, Росія.

Аналізуються загальні засади правового регулювання оплати праці в зарубіжних країнах, а також особливості правового регулювання оплати праці

працівників прокуратури. Особлива увага звертається на: 1) фактори, що впливають на визначення розміру оплати праці працівників прокуратури; 2) структуру оплати праці працівників прокуратури; 3) кореляцію оплати праці працівників прокуратури і: а) середньої заробітної плати; б) заробітної плати суддів; 4) зміни в оплаті праці працівників прокуратури залежно від просування по службі.

Дослідження виявляє такі тенденції у оплаті праці працівників прокуратури в розвинутих країнах світу: 1) доволі значна структурованість оплати праці, яка дозволяє індивідуалізовано, але об'єктивно підходити до питань оплати праці; 2) відносно порівняний рівень заробітної плати працівників прокуратури та суддів; 3) в цілому відчутно вищий за середню заробітну плату рівень оплати праці працівників прокуратури – навіть на початку кар'єри; 4) суттєва залежність оплати праці від просування по службі.

**Розділ 2 «Поняття та структура оплати праці працівників прокуратури»** складається з трьох підрозділів та присвячений дослідженню сутності оплати праці працівників прокуратури, з'ясуванню внутрішньої структурної будови оплати праці працівників прокуратури, сутності та значення окремих елементів оплати праці працівників прокуратури.

У підрозділі 2.1 *«Поняття оплати праці працівників прокуратури»* досліджують поняття і ознаки оплати праці, а так само відповідний термінологічний апарат.

Приділено увагу термінологічним проблемам дослідження оплати праці. Констатується різноманітність відповідної термінології в національному загальному та спеціальному трудовому законодавстві. Доводиться недоречність вживання у легальному визначенні заробітної плати в ст. 94 КЗпП України, в інших актах трудового законодавства, а також в трудовому праві взагалі терміну «власник або уповноважений ним орган», замість якого доречним є термін «роботодавець». Обґрунтовується синонімічність термінів «оплата праці» та «заробітна плата» і необхідність відповідної законодавчої уніфікації. Термін «оплата праці» пропонується розуміти, по-перше, як синонім терміна «заробітна плата» – коли мова йде про власне плату за працю, по-друге, як процес виплати заробітної плати.

Обґрунтовується, що відносини із заробітної плати існують лише у складі єдиного трудового правовідношення. Доводиться недоцільність визначення поняття оплати праці через категорію винагороди, а натомість пропонується зосередити увагу на такій ознаці заробітної плати як форма її виплати, яка за загальним правилом є грошовою. Наголошується на важливості іншої ознаки заробітної плати – регулярності її виплати.

На основі дослідження запропоноване авторське визначення поняття заробітної плати: «виплату у грошовій або іншій дозволений законодавством формі, що, як правило, здійснюється роботодавцем регулярно через рівні проміжки часу працівникові за виконану ним роботу, передбачену трудовим договором». На цій основі запропоноване для включення в ч. 1 ст. 81 Закону України «Про прокуратуру» легальне визначення заробітної плати прокурора,



яке враховує виключно грошовий характер оплати праці цих працівників: «Заробітна плата прокурора – регулярна грошова виплата, яка надається прокурору, як правило, через рівні проміжки часу за виконання ним своїх посадових обов'язків. Структура заробітної плати прокурора регулюється цим Законом та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами».

У підрозділі 2.2 «Загальні підходи до розуміння структури заробітної плати працівників прокуратури» заробітна плата розглядається як системне явище, яке має складну внутрішню структуру. Підкреслюється значення трудо-правової категорії заробітної плати для розмежування трудових і цивільних відносин. Обґрунтовується доцільність збереження структурованості заробітної плати, що дозволить більш ефективно організовувати оплату праці.

Досліджено правову та економічну природу тарифної ставки та окладу. Виявлено їх спільні та відмінні риси, їх відмінності від заробітної плати як такої. Пропонується на рівні законодавчих дефініцій Закону України «Про оплату праці» використовувати одну категорію – «тарифна ставка (посадовий оклад)».

Підкреслюється значущість додаткової заробітної плати для реалізації стимулюючої функції заробітної плати.

Здійснено порівняльний аналіз трудо-правових категорій «надбавка» та «доплата». Зроблено висновок, що під доплатою слід розуміти грошову виплату, яка встановлюється працівнику за виконання додаткових трудових обов'язків, за збільшення інтенсивності праці, за роботу в нічний та надурочний час та в інших випадках встановлених законодавством. Надбавка – це грошова виплата, яка встановлюється працівнику за складність та напруженість у роботі, за стаж роботи (вислугу років), за особливий характер праці, за рівень майстерності та в інших випадках встановлених законодавством. Висловлюється думка, що існування надбавок і доплат об'єктивно необхідне, оскільки дозволяє додатково диференціювати оплату праці.

Досліджується правова природа премій як заохочень та як елементів системи оплати праці. Пропонується визначати премії-заохочення як переважно одноразові грошові виплати, які надаються працівнику як відзнака видатних досягнень у певних галузях суспільного життя, особливих трудових заслуг, успіхів в роботі, сумлінного та бездоганного виконання посадових обов'язків. Під премією у системі оплати праці пропонується розуміти переважно періодичну грошову виплату, що надається працівнику за досягнення позитивних показників у праці з метою стимулювання ефективної трудової діяльності. Надаються рекомендації щодо локально-правового регулювання преміювання. Обґрунтовується доцільність започаткувати Державної премії в галузі правоохорони для працівників правоохоронних органів, зокрема органів прокуратури, за видатні досягнення у боротьбі зі злочинами та іншими правопорушеннями.

Досліджується правова природа гарантійних та компенсаційних виплат, а також питання обсягу цих понять. Констатується, що одна і та сама фактична підстава може бути підставою і гарантійних, і компенсаційних виплат (наприклад, направлення працівника для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва). Сформульовані наступні визначення: гарантійна виплата – це

грошова виплата, яка здійснюється з метою збереження за працівником, який в силу поважних причин звільнявся від виконання своїх трудових обов'язків, заробітної плати; компенсаційна виплата – це грошова виплата, яка здійснюється з метою відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

Здійснено аналіз сучасного правового регулювання оплати праці працівників прокуратури в частині її структури (зокрема, Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII та постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505). Виявлені наступні недоліки у правовому регулюванні оплати праці працівників прокуратури в частині її структури: 1) постанова і закон містять різні складові структури заробітної плати працівників прокуратури; 2) закон містить інші підходи з встановлення посадових окладів, ніж постанова; 3) закон і постанова не містять чіткого переліку структурних елементів заробітної плати; 4) у постанові, не зважаючи на назву, практично не розкриті особливості умов оплати праці працівників прокуратури; 5) в законі має місце прогалина щодо закріплення структури заробітної плати інших, крім власне прокурорів, працівників прокуратури.

Обґрунтовується, що матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань та допомога для оздоровлення, передбачені постановою Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505, відносяться до соціально-забезпечувальних виплат, а не до оплати праці, а тому виходять за межі зазначеної постанови.

Обґрунтовується, що і у Законі України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII та у Постанові Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 № 505 повинен бути закріплений чіткий перелік структурних елементів заробітної плати, і пропонується така норма: «Заробітна плата працівників прокуратури складається з посадового окладу, підвищень посадового окладу, надбавок, доплат, премій та інших виплат, установлених законодавством».

*У підрозділі 2.3 «Посадовий оклад, надбавки, доплати та інші структурні елементи заробітної плати працівників прокуратури» досліджуються вже конкретні структурні елементи заробітної плати працівників прокуратури. Аналізується нормативно-правове регулювання визначення розмірів посадових окладів працівників прокуратури, а також інших структурних елементів їх заробітної плати – доплат, надбавок, премій.*

Запропоноване юридико-технічне удосконалення викладу норм щодо посадових окладів працівників прокуратури у Постанові Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505.

Пропонується з метою посилення мотивації до кар'єрного зростання та підвищення ефективності праці передбачити надбавки працівникам прокуратури за класний чин.

Обґрунтовується, що грошові виплати працівникам прокуратури за стаж роботи або вислугу років, за науковий ступінь за своєю правовою природою є надбавкою, а не доплатою.

В результаті аналізу преміювання працівників прокуратури встановлено, що фактично для них передбачено два види премій: одна та, що надається відповідно до особистого вкладу працівника в загальні результати роботи, а друга – з нагоди державних, професійних свят та ювілейних дат. І якщо перша входить до структури заробітної плати, то друга є видом заохочення і не є елементом структури заробітної плати.

Проаналізовано підстави та порядок преміювання працівників прокуратури. Виявлено, що закріплені в чинному законодавстві критерії оцінки особистого внеску працівників прокуратури в загальні результати роботи, на підставі яких вирішуються питання преміювання, відображають нормальне, звичайне виконання працівниками прокуратори своїх службово-трудова обов'язків. Враховуючи це, а також те, що основною метою встановлення премій є стимулювання ефективної трудової діяльності, підвищення якості та кількості результатів праці, пропонується у Положенні про преміювання працівників органів прокуратури України, затвердженому наказом Генерального прокурора України від 20.03.2006 р. № 623ц критерії оцінки особистого внеску працівників прокуратури викласти у такій редакції: «критеріями оцінки роботи всіх категорій працівників органів прокуратури є сумлінне виконання і перевиконання завдань і доручень керівників; високий рівень якості результатів службової діяльності; економне використання ресурсів для досягнення результату службової діяльності; використання прогресивного досвіду та новітніх досягнень при виконанні посадових обов'язків».

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання щодо проблематики оплати праці працівників прокуратури України. На підставі теоретичного дослідження розроблені практичні пропозиції та рекомендації. Сформульовано такі найбільш важливі висновки.

1. З огляду на те, що окремі права людини мають і економічне, і соціальне забарвлення (права на працю, відпочинок, страйк, своєчасне одержання винагороди за працю), можна вести мову про існування групи соціально-економічних прав людини. Право людини на оплату праці слід вважати за однією класифікацією соціально-економічним правом людини, безпосередньо пов'язаним з правом на працю, а за іншою – трудовим правом працівника, безпосередньо пов'язаним з правом на роботу, передбачену трудовим договором. Без застосування праці людина не отримає її оплату. Основним мотивом для реалізації людиною права на працю є отримання у зв'язку з цим засобів до існування.

2. При здійсненні конституційної реформи існує необхідність у Конституції України передбачити статтю такого змісту: «Кожен має право на справедливу оплату праці, не нижчу визначеної законом. Чоловіки і жінки

мають право на рівну винагороду за працю рівної цінності. Працівники мають право на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом». Існує доцільність у ст. 2 Кодексу законів про працю України передбачити наступні норми: «Право на справедливу та гідну оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату. Право на своєчасну виплату заробітної плати в повному розмірі. Право на рівну оплату за працю рівної цінності. Право на підвищену оплату праці за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків».

3. Для належного забезпечення соціальних стандартів у сфері оплати праці необхідно на законодавчому рівні закріпити норму про певне відсоткове співвідношення мінімальної заробітної плати та середньої заробітної плати по країні. Для цього ч. 2 ст. 9 Закону України «Про оплату праці» доцільно викласти у такій редакції «Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі 50% від рівня середньої заробітної плати по країні, але не нижче від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб».

4. Діяльність, професійні та особисті якості працівників прокуратури мають велике значення для перебудови цього органу на європейських засадах. Тому постає проблема як залучення та відбору гідних кадрів (атестація, переатестація, спеціальні перевірки тощо), так і забезпечення стабільності трудових відносин із гідними працівниками, для залучення яких було витрачено стільки часу, зусиль та ресурсів. Одним із елементів вирішення цієї проблеми є підтримка на високому рівні соціально-правового статусу працівника прокуратури, забезпечення соціального престижу професії прокурора та слідчого прокуратури. Сьогодні соціальний престиж професії передусім пов'язаний з рівнем оплати праці. Що стосується служби у державних органах, то тут особливого значення набуває і рівень державного органу, його місце у системі державної влади та обсяг повноважень.

5. Категорія «правовий статус суб'єкта трудового права» характеризується різною ємністю і специфікою змісту. Так, серед працівників як суб'єктів трудового права можна розрізнити велику кількість специфічних суб'єктів, серед яких і працівники прокуратури. Зазначені працівники за законом наділяються специфічним правовим статусом, що дає їм можливість брати участь у конкретних трудових правовідносинах. Існує доцільність передбачити у Законі України «Про прокуратуру» статті з назвами «Права працівників прокуратури в сфері проходження служби» та «Обов'язки працівників прокуратури в сфері проходження служби», у яких передбачити виключний перелік цих прав та обов'язків.

6. Правильним є підхід національного законодавця щодо запровадження особливостей в правовому регулюванні оплати праці працівників прокуратури, з огляду на досвід промислово розвинутих країн та виходячи із завдань та функцій, які здійснює прокуратура у державі.

7. Якщо нормативно-правовий акт передбачає ст. 1 «Визначення понять», то у цій статті повинні бути визначені всі основні поняття, які зустрічаються в

ньому. Так, проект Трудового кодексу України, розроблений наприкінці 2014 р. Міністерством соціальної політики України, починається зі ст. 1 «Визначення понять». Отже, у ній повинні бути визначені принаймні всі основні терміни, які містяться у ньому. У нашому випадку обов'язково у цій статті необхідно було визначити поняття «заробітна плата».

8. Термін «оплата праці», виходячи з національного трудового законодавства, слід розуміти, по-перше, як синонім терміна «заробітна плата» – коли мова йде про власне плату за працю, по-друге, як процес виплати заробітної плати. Під заробітною платою пропонується розуміти виплату у грошовій або іншій дозволений законодавством формі, що, як правило, здійснюється роботодавцем регулярно через рівні проміжки часу працівникові за виконану ним роботу, передбачену трудовим договором. Виходячи із нормативно-правових актів у сфері оплати праці у органах прокуратури, слід констатувати, що оплата праці працівників прокуратури здійснюється виключно у грошовій формі. Тому пропонується саме таку ознаку відобразити у визначенні відповідного поняття. Існує доцільність у Законі України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII назву розділу IX викласти наступним чином: «Оплата праці та соціально-побутове забезпечення прокурора та інших працівників органів прокуратури», а ч. 1 ст. 81 «Заробітна плата прокурора» викласти у наступній редакції: «Заробітна плата прокурора – регулярна грошова виплата, яка надається прокурору, як правило, через рівні проміжки часу за виконання ним своїх посадових обов'язків. Структура заробітної плати прокурора регулюється цим Законом та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами».

9. Структура заробітної плати є важливою ознакою яка відрізняє заробітну плату від виплат за цивільними договорами з приводу застосування праці та інших виплат, пов'язаних з працею, а отже має велике практичне та теоретичне значення. Елементами структури заробітної плати є: 1) тарифна ставка – розмір грошової виплати за одиницю часу залежно від складності виконуваних робіт або кваліфікації працівника; 1-1) посадовий оклад як розмір місячної грошової виплати керівникам, професіоналам, фахівцям та технічним службовцям залежно від рівня посади; 2) доплати – грошові виплати, яка встановлюється працівнику за виконання додаткових трудових обов'язків, за збільшення інтенсивності праці, за роботу в нічний та надурочний час та в інших випадках, встановлених законодавством; 3) надбавки – грошові виплати, які встановлюється працівнику за складність та напруженість у роботі, за стаж роботи (вислугу років), за особливий характер праці, за рівень майстерності та в інших випадках, встановлених законодавством; 4) премії. Премії як заохочення слід визначити як переважно одноразові грошові виплати, які надаються працівнику як відзнака видатних досягнень у певних галузях суспільного життя, особливих трудових заслуг, успіхів в роботі, сумлінного та бездоганного виконання посадових обов'язків. Під премією у системі оплати праці слід розуміти переважно періодичну грошову виплату, що надається працівнику за досягнення позитивних показників у праці з метою стимулювання ефективної трудової діяльності; 5) гарантійні виплати – це

грошові виплати, які здійснюються з метою збереження за працівником, який в силу поважних причин звільнявся від виконання своїх трудових обов'язків, заробітної плати; б) компенсаційна виплата – грошові виплати, які здійснюються з метою відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням працівником своїх трудових обов'язків.

10. У ст. 2 Закону України «Про оплату праці» доцільно замість двох категорій «тарифна ставка (оклад)» та «посадові оклади для службовців», передбачити одну категорію – «тарифна ставка (посадовий оклад)».

11. Існує доцільність, з огляду на складну криміногенну ситуацію в країні, започаткувати вручення Державної премії в галузі правоохорони. Таку премію доцільно вручати працівникам правоохоронних органів, зокрема органів прокуратури, за видатні досягнення у боротьбі зі злочинами та іншими правопорушеннями.

12. Існує доцільність вилучити з Постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505 підпункт 3 п. 2, оскільки заходи, які ним передбачаються, є заходами соціального забезпечення, а не елементами структури заробітної плати.

13. Необхідно закріпити у Законі України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII і у Постанові Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505 чіткий перелік структурних елементів заробітної плати. Пропонується наступна норма: «Заробітна плата працівників прокуратури складається з посадового окладу, підвищень посадового окладу, надбавок, доплат, премій та інших виплат, установлених законодавством».

14. Виходячи з назви Постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505, вона повинна містити норми щодо особливостей умов оплати праці працівників органів прокуратури (періодичність, форму, час, спосіб, місце, розмір виплат).

15. Норми щодо посадових окладів працівників прокуратури повинні міститися компактно на початку підпункту 1 п. 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505. Пропонуємо наступну редакцію: «1) установлювати:

- працівникам органів прокуратури посадові оклади відповідно до затверджених цією постановою схем посадових окладів; заступникам керівників, заступникам керівників структурних підрозділів, посади яких не передбачені цією постановою, посадові оклади на 3-7 відсотків нижче передбаченого схемою посадового окладу відповідного керівника; іншим працівникам, посадові оклади яких не передбачені цією постановою, посадові оклади на рівні посадових окладів відповідних категорій працівників».

16. Доцільно, з метою посилення мотивації до кар'єрного зростання та підвищення ефективності праці, встановити надбавки за класний чин у Законі

України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII та у Постанові Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505.

17. Грошові виплати за стаж роботи або вислугу років за правовою природою є надбавкою, а не доплатою. Тому необхідно у п. 7 ст. 81 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII слово «доплата» замінити словом «надбавка».

18. Для працівників прокуратури отримання наукового ступеня свідчить про підвищення його професійного рівня, майстерності тощо. А це означає, що виплати за науковий ступінь кандидата або доктора наук є надбавкою, а не доплатою. З огляду на це, пропонується відповідним чином змінити підпункт 2 п. 3 Постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505.

19. Підпункт 2 п. 2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31.05.2012 р. № 505 передбачає два види премій: одна та, що здійснюється відповідно до особистого вкладу працівника в загальні результати роботи, а друга – з нагоди державних, професійних свят та ювілейних дат. Перша без сумніву входить до структури заробітної плати, а друга є видом заохочення і не є елементом структури заробітної плати, а отже, виходить за межі зазначеного нормативно-правового акту.

20. Пропонується у Положенні про преміювання працівників органів прокуратури України, затвердженому наказом Генерального прокурора України від 20.03.2006 р. № 623ц критерії оцінки особистого внеску працівників прокуратури викласти у такій редакції: «критеріями оцінки роботи всіх категорій працівників органів прокуратури є сумлінне виконання і перевиконання завдань і доручень керівників; високий рівень якості результатів службової діяльності; економне використання ресурсів для досягнення результату службової діяльності; використання прогресивного досвіду та новітніх досягнень при виконанні посадових обов'язків».

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Шевченко Н. Л. Правова природа та мінімальні стандарти у сфері праці / Н. Л. Шевченко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2013. – № 4(63). – С. 229-235.

2. Шевченко Н. Л. До проблеми визначення категорії «заробітна плата» / Н. Л. Шевченко // Право і безпека. – 2014. – № 1(52). – С. 132-138.

3. Шевченко Н. Л. Структура заробітної плати: теоретичні проблеми / Н. Л. Шевченко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 1(64). – С. 182-190.

4. Шевченко Н. Л. Працівники прокуратури як суб'єкти трудового права / Н. Л. Шевченко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх

справ. – 2015. – № 1 (68). – С. 167-173.

5. Шевченко Н. Л. Проблеми правового регулювання структури заробітної плати работников прокуратуры України / Н. Л. Шевченко // *Legea și viața. Publicație științifico-practică*. – 2015. – № 5/2 (281). – С. 102-105.

6. Шевченко Н. Л. Окремі питання оплати праці в Україні / Н. Л. Шевченко // *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 19 травн. 2014 р.)*. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. – С. 297-300.

7. Шевченко Н. Л. До проблеми диференціації мінімальної заробітної плати / Н. Л. Шевченко // *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. – С. 209-212.*

8. Шевченко Н. Л. Особливості правового регулювання оплати праці працівників прокуратури як приклад об'єктивної диференціації норм трудового права / Н. Л. Шевченко // *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 14 трав. 2015 р.)*. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2015. – С. 242-245.

9. Шевченко Н. Л. До проблеми законодавчого закріплення права на оплату праці / Н. Л. Шевченко // *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 240-244.*

## АНОТАЦІЯ

**Шевченко Н. Л. Правове регулювання оплати праці працівників прокуратури України.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2016.

Дисертація присвячена дослідженню сутності та особливостей правового регулювання оплати праці працівників прокуратури України та, зокрема, її структури. Розглянуто право на оплату праці як соціально-економічне право людини та соціальні стандарти у сфері оплати праці. Надано характеристику працівників прокуратури як суб'єктів трудового права. Комплексно розглянуто національну та зарубіжну практику правового регулювання оплати праці працівників прокуратури. Досліджено поняття та сутність оплати праці працівників прокуратури України.

Особливо увагу приділено структурі заробітної плати працівників прокуратури України як складного системного явища. Досліджені як внутрішня будова, структура оплати праці працівників прокуратури України як така, так і окремі її структурні елементи – посадовий оклад, надбавки, доплати, премії.



Обґрунтовано рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення законодавства про оплату праці працівників прокуратури України, а також загального трудового законодавства в частині оплати праці.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, соціальні стандарти, мінімальна заробітна плата, працівник прокуратури України, структура заробітної плати, тарифна ставка (посадовий оклад), надбавка, доплата, премія.

## АННОТАЦІЯ

**Шевченко Н. Л. Правовое регулирование оплаты труда работников прокуратуры Украины. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2016.

Диссертация посвящена исследованию сущности и особенностей правового регулирования оплаты труда работников прокуратуры Украины и, в частности, ее структуры. Рассмотрено право на оплату труда как социально-экономическое право человека и социальные стандарты в сфере оплаты труда. Представлена характеристика работников прокуратуры как субъектов трудового права, их трудо-правового статусу.

Комплексно рассмотрена национальная и зарубежная практика правового регулирования оплаты труда работников прокуратуры. Касательно зарубежной практики особо подчеркнуты такие черты оплаты труда прокуроров в развитых странах, как уровень заработной платы прокуроров на уровне, существенно выше, чем средняя заработная плата по стране, заметная корреляция оплаты труда прокуроров и судей, значительная структурированность заработной платы прокуроров.

Исследованы понятие и сущность оплаты труда работников прокуратуры Украины. Особо подчеркивается значение оплаты труда при реформировании органов прокуратуры Украины; обращается внимание на объективную необходимость дифференциации правового регулирования оплаты труда работников прокуратуры Украины. Особенно внимание уделено структуре заработной платы работников прокуратуры Украины как сложного системного явления. Исследованы как внутреннее строение, структура оплаты труда работников прокуратуры Украины как таковая, так и отдельные ее структурные элементы – должностной оклад, надбавки, доплаты, премии. Сформулированы определения понятий «заробітна плата», «оплата труда», «заробітна плата прокурора» «тарифная ставка», «должностной оклад», «доплата», «надбавка», «премия». Уточнены правовая природа и место в структуре оплаты труда отдельных выплат, предоставляемых работникам прокуратуры (в частности, выплаты за стаж, выслугу лет, ученые степени определены диссертантом как надбавки, а не доплаты; материальная помощь для разрешения социально-бытовых вопросов и помощь на оздоровление рассматриваются как социально-обеспечительные выплаты, а не как элементы оплаты труда; среди премий

выделены премии, не зависящие от трудовой деятельности работника – в честь праздников, юбилеев и т.п. – и отнесенные автором не к оплате труда, а исключительно к мерам поощрения).

Обоснованы рекомендации и предложения относительно совершенствования законодательства об оплате труда работников прокуратуры Украины, а также общего трудового законодательства в части оплаты труда. В частности, данные предложения касаются: законодательного закрепления процентного соотношения минимальной заработной платы и средней заработной платы по стране на уровне 50%; внедрения Государственной премии в сфере правоохраны; более точного закрепления в законодательстве структуры оплаты труда работников прокуратуры; внедрения надбавки работникам прокуратуры за классный чин; усовершенствования оснований, критериев премирования работников прокуратуры.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, социальные стандарты, минимальная заработная плата, работник прокуратуры Украины, структура заработной платы, тарифная ставка (должностной оклад), надбавка, доплата, премия.

## SUMMARY

**Shevchenko N. L. Legal regulation of Prosecutor's Office of Ukraine employees remuneration of labor. - The manuscript.**

Dissertation for the academic degree of candidate of legal sciences in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovsk, 2016.

The dissertation is devoted to the research of essence and features of legal regulation of Prosecutor's Office of Ukraine employees remuneration of labor, and in particular its structure. The right to remuneration of labor as a social and economical human right is examined, as well as the social standards in the remuneration of labor sphere. The Prosecutor's Office of Ukraine employees are characterized as special subjects of labor law. A complex examination of national and foreign practice of legal regulation of Prosecutor's Office of Ukraine employees remuneration of labor is provided. The concept and essence of Prosecutor's Office of Ukraine employees' remuneration of labor is researched.

A special attention is paid to the issues of the structure of Prosecutor's Office of Ukraine employees wage. The latter is considered to be a complex systemic phenomenon. The inner composition, structure of Prosecutor's Office of Ukraine employees wage is researched, as well as particular structure elements of the latter, i.e. salary, increments, additional payments, bonuses.

The recommendations and propositions dealing with the improvement of legislation in the field of Prosecutor's Office of Ukraine employees remuneration of labor and of general labor legislation in the field of remuneration of labor.

**Keywords:** remuneration of labor, wage, social standards, minimum wage, Prosecutor's Office of Ukraine employee, structure of wage, base wage rate (salary), increment, additional payment, bonus.

---

Підп. до друку 01.02.2016 р. Формат 60x84/16. Гарнітура – Times. Друк трафаретний.  
Папір офісний. Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Замовлення № 9/16-а.

---

Редакційно-видавниче відділення відділу організації наукової роботи ДДУВС  
49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26, т. (056) 370-96-59  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДП № 164-р від 07.08.2013