

исполнению постановления в части возмещения имущественного ущерба // Кодекс Украины об административных правонарушениях: науч.-практ. комментарий / А. С. Васильев, В. Н. Гарашук, Е. В. Додин [и др.]; под общ. ред. А. С. Васильева, А. И. Миколенко. - 7-е изд., перераб. и доп. -Х.: Одиссей, 2010. - С. 912-1039, 1081-1084).

14. Миколенко О. І. Теорія адміністративного процедурного права: монографія / О. І. Миколенко. - Х.: Бурун Книга, 2010. - 336 с.

15. Панова И. В. Административно-процессуальная деятельность в Российской Федерации : монография/И. В. Панова. - Саратов : Приволжское книжное изд-во, 2001. - 452 с.

16. Миколенко О. І. Концептуальні підходи щодо кодифікації законодавства про адміністративну відповідальність / О. І. Миколенко // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. - 2006. - Т. 9 (Вип. 10).-С. 96-104.

УДК 343.21

Грошова-Шарапова І. В., прокурор прокуратури  
Комінтернівського району міста Харкова

## Підстави для скасування рішення адміністративного суду першої інстанції і ухвалення нового рішення

У статті з'ясовано сутність і значення методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників, виокремлено властиві їм ознаки. Акцентовано увагу на таких методах як переконання, заохочення, та примус. Автором висловлено думку про доцільність використання економічних і організаційних методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників з метою підвищення їх економічної зацікавленості в своїй роботі та її результатах.

**Ключові слова:** дисципліна праці, методи забезпечення, органи прокуратури, прокурорсько-слідчий працівник, переконання, заохочення, примус.

В статье выяснено сущность и значение методов обеспечения дисциплины труда прокурорско-следственных работников, выделены свойственные им признаки. Акцентировано внимание на таких методах как убеждение, поощрение, и принуждение. Автором высказано мнение о целесообразности использования экономических и организационных методов обеспечения дисциплины труда прокурорско-следственных работников с целью повышения их экономической заинтересованности в своей работе и ее результатах.

**Ключевые слова:** дисциплина труда, методы обеспечения, органы прокуратуры, прокурорско-следственный работник, убеждение, поощрение, принуждение.

The paper clarified the essence and meaning of methods to ensure labor discipline prosecutors and investigators highlighted their inherent characteristics. The attention to such methods as a belief, encouragement, and compulsion. The author suggested the feasibility of using economic and organizational methods to ensure labor discipline prosecutors and investigators to improve their economic interest in their work and its results.

**Keywords:** labor discipline, methods of ensuring, prosecution authorities, prosecutors and investigators, persuasion, encouragement, enforcement.

**Актуальність теми.** Одним з основних напрямів забезпечення успішної діяльності органів прокуратури є постійне покращення методів дисципліни праці в діяльності прокурорсько-слідчих працівників. Дана думка ґрунтується на тому, що саме за допомогою методів забезпечення дисципліни праці існує злагожденість та

ритмічність діяльності всього колективу як єдиного організму та спрямовується трудовий процес працівників до ефективного та професійного виконання практичних завдань, що поставлені перед ними.

**Стан дослідження.** Проблемним питанням щодо методів забезпечення трудової дисципліни працівників приділяли свою увагу у дослідженнях такі вчені як: М.Г. Александров, О.Т. Барабаш, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, А.С. Пашков, О.І. Процевський, С.М. Синчук, В.М. Толкунова, М.І. Хавранюк, Г.І. Чанишева та ін. Незважаючи на значну кількість наукових робіт, на сьогодні комплексне дослідження методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників відсутнє, що обумовлює актуальність нашої статті.

**Мета даної статті** полягає у визначенні сутності методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників та виокремленні їх особливостей. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: сформулювати визначення поняття «метод забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників», шляхом аналізу даного поняття виокремити характерні його особливі ознаки та визначити основні види методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Доцільно зазначити, що методи забезпечення трудової дисципліни, як стверджують О.А. Мельничук, О.Ф. Мельничук — це способи, які спонукають працівника та роботодавця до виконання своїх обов'язків, передбачених законодавством про працю [1, с. 224]. Згідно з методичними рекомендаціями міністерства юстиції, під методами забезпечення трудової дисципліни слід розуміти передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків [2]. Таким чином, під методами забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників необхідно розуміти чітко визначені та законодавчо закріплені прийоми, способи та засоби активного впливу на професійну свідомість прокурорсько-слідчих працівників, їх поведінку та моральне відношення до дисципліни праці в процесі їх службово-трудої діяльності.

Методи забезпечення дисципліни праці єдині у своїх проявах та спрямовані на досягнення єдиної мети, яка полягає у: 1) дотриманні встановлених правил трудової дисципліни в процесі діяльності; 2) стимулюванні прокурорсько-слідчих працівників до належного виконання своїх службово-трудої обов'язків; 3) контролі за робочим процесом та поведінкою прокурорсько-слідчих працівників; 4) застосуванні до правопорушника дисциплінарної відповідальності за невиконання встановлених правил трудової дисципліни.

Методи забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників є самостійним поняттям та відповідно мають власні, лише їм характерні ознаки. Так, до спеціальних ознак методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників України належать: 1) застосовуються в процесі державного управління; 2) мають обов'язковий державно-владний характер; 3) мають власну зовнішню форму вираження; 4) відповідають певним вимогам, а саме: мають тактичний характер, організаційну форму, тобто вони можуть бути правилами, нормами чи вказівками; застосовуються до конкретного прокурорсько-слідчого працівника під контролем вищестоящего прокурора; 5) мають певну дію у часі (короткострокові та довгострокові).

На сьогодні виокремлюють декілька підходів до визначення методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників. У вузькому розумінні даного поняття, головними методами забезпечення дисципліни праці виступають переконання, виховання,

примус та заохочення. Деякі вчені вважають, що до методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників слід відносити лише переконання та примус (В. П. Пастухов та Г. Б. Шишко) [3, с. 167–169; 4, с. 482–484]. Вони підтримують точку зору, що переконання є способом впливу, що стимулює суб'єкта права до поведінки, що відповідає його волі. Правовими засобами реалізації цього методу є заходи заохочення, передбачені трудовим законодавством. Примус – це метод впливу, що забезпечує вчинення суб'єктом права дій всупереч його волі. Цей метод у сфері трудового права знаходить своє вираження в застосуванні заходів дисциплінарного впливу [5, с. 293, 294].

Інші вчені вважають, що поряд з переконанням та примусом повинен ще діяти метод заохочення. Даної думки притримується О. А. Абрамова, яка стверджує, що поруч з названими виокремлюється метод заохочення, як самостійний метод [6, с. 363–365]. Заохочення – це громадське визнання результатів високопродуктивної високоякісної праці працівника, яке реалізується за допомогою вжиття різноманітних заходів заохочення морального чи матеріального характеру, а також шляхом надання працюючому певних пільг або переваг. І зовсім протилежна, порівняна з попередніми вченими, є думка В. І. Прокопенка [7, с. 150]. Його висновки ґрунтуються на тому, що згідно з положеннями чинного Кодексу законів про працю на території нашої держави діють три методи забезпечення дисципліни праці – переконання (виховання), заохочення, покарання. Однак, відповідно до Дисциплінарного статуту прокуратури, виокремлюються лише два види методів забезпечення праці прокурорсько-слідчих працівників – це заохочення та покарання, проте, на нашу думку, це є суттєвим недоліком, оскільки переконання як метод забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників також має право на існування, так як він відіграє найголовнішу роль з поміж перелічених методів, головна мета якого полягає у здійсненні впливу на прокурорсько-слідчого працівника таким чином, щоб він виконував розпорядження, накази вищого прокурора добровільно. Під час добровільного виконання волі прокурора можливо досягнути взаєморозуміння і свідомого ставлення до управлінських рішень, а також єдності в діяльності прокурорсько-слідчих працівників. Переконання досягається за допомогою різних прийомів впливу, до яких належать ознайомлення, обговорення, демонстрування передового досвіду, попередження. Ефективність методу переконання проявляється в тому випадку, коли прокурорсько-слідчі працівники виконують норми внутрішнього трудового розпорядку завдяки ідейному переконанню у їх моральній обґрунтованості та доцільності. Отже, без сумніву, прокурорсько-слідчі працівники прокуратури України при виконанні своїх обов'язків повинні виявляти лише добровільне, свідоме та відповідальне відношення до дисципліни праці, оскільки посада прокурора вимагає високої організованої поведінки від особи.

Щодо інших методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників, таких як заохочення та покарання (примусу), то з урахуванням їх додаткового значення вони можуть застосовуватись до прокурорсько-слідчих працівників лише в окремих випадках (скоєння дисциплінарного проступку, сумлінне і зразкове виконання службових обов'язків). Однак, перед тим як використовувати заходи дисциплінарного чи громадського впливу, спочатку необхідно використати всі можливі способи переконання й виховання [7, с. 403–405]. В.С. Венедіктов також притримується позиції щодо використання спочатку всіх можливих способів переконання й виховання до прокурорсько-слідчого працівника, а вже потім, у разі їх бездіяльності, застосовувати заходи дисциплінарного чи громадського впливу [8, с. 211], оскільки не всі прокурорсько-

слідчі працівники прокуратури здатні до добровільного сумлінного виконання і дотримання правил дисципліни праці, і лише усвідомлюючи можливість застосування до них заходів примусового характеру, тобто загрози настання юридичної відповідальності за порушення норм дисципліни праці, вони стримуються у вчиненні дисциплінарного проступку. Однак такий підхід до роботи, особливо з боку прокурорсько-слідчого працівника є якнайменш не професійним.

Так, необхідно зауважити, що метод примусу забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників є методом впливу, що забезпечує вчинення суб'єктом права дій всупереч його волі. Цей метод у сфері трудового права знаходить своє вираження в застосуванні заходів дисциплінарного впливу [5, с. 293, 294]. Відповідно до ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» до прокурорсько-слідчого працівника можуть бути застосовані такі види дисциплінарних стягнень: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора України); 3) звільнення з посади в органах прокуратури [9]. Проте, ст. 9 Дисциплінарного статуту прокурорсько-слідчий містить зовсім інший перелік: 1) догана; 2) пониження в класному чині; 3) пониження в посаді; 4) позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України»; 5) звільнення; 6) звільнення з позбавленням класного чину [10]. Аналізуючи положення Закону і Статуту, спостерігаємо невідповідність даних норм. У зв'язку з цим необхідно передбачити єдиний розширений перелік видів дисциплінарних стягнень, які можуть бути накладені на прокурорсько-слідчих працівників до яких пропонуємо віднести такі: 1) догана; 2) пониження в посаді строком до 6 місяців; 3) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора України); 4) звільнення з посади в органах прокуратури з позбавлення права займати будь-які посади в цьому органі в майбутньому.

Ще одним не менш ефективним засобом впливу на прокурорсько-слідчого працівника є метод заохочення, який здійснює позитивний вплив на поведінку прокурорсько-слідчого працівника та спрямований на забезпечення дотримання ним норм внутрішнього трудового розпорядку. Відповідно до ст.ст. 4, 5 Дисциплінарного статуту прокуратури України, до прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури застосовуються заохочувальні заходи за сумлінне і зразкове виконання службових обов'язків, ініціативу та оперативність у роботі. До них відносять: 1) подяку; 2) грошову премію; 3) подарунок; 4) цінний подарунок; 5) дострокове присвоєння класного чину або підвищення в класному чині; 6) нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України». За особливі заслуги в роботі працівники прокуратури можуть бути представлені до нагородження державними нагородами і присвоєння почесного звання «Заслужений юрист України» [10]. Так, застосування заохочень в органах прокуратури спрямовано на активацію у працівників органів прокуратури суспільно-корисних конкретних дій і отримання матеріального і морального схвалення. Спосіб впливу заохочень в органах прокуратури будується так, що особа не зобов'язується, а стимулюється до кращого виконання завдань, які стоять перед органами прокуратури [11, с. 120].

Необхідно також зауважити, що чинний Дисциплінарний статут прокуратури України затверджено постановою Верховної Ради України 06 листопада 1991 року

№1796 XII. Проте, як зазначає В. В. Долежан, затвердження нового Статуту в такий самий спосіб – тобто постановою Верховної Ради України – неможливе, оскільки відповідно до п. 14 ч. 1 ст. 92 Конституції України організація і діяльність прокуратури є предметом виключно законодавчого регулювання [12, с. 14]. Так, думку щодо прийняття саме Закону України «Про Дисциплінарний статут прокуратури України» обґрунтовує і Є. Попович, який стверджує, що потреба в існуванні Дисциплінарного статуту прокуратури України, затвердженого спеціальним законодавчим актом, обумовлюється кількома чинниками. По-перше, – це специфіка діяльності органів прокуратури, на які покладено виконання конституційних функцій, що не збігаються з функціями інших органів. По-друге, – підвищений рівень державної відповідальності прокурорів за неухильне додержання законів у своїй діяльності. По-третє, – наявність певних ризиків, пов'язаних з вирішенням складних і конфліктних ситуацій та підвищеним рівнем психологічної напруги працівників [13, с. 23]. Ми повністю погоджуємося з висловленими позиціями авторів, і вважаємо, що прийняття нового Дисциплінарного статуту прокуратури України на рівні закону зміцнить дисципліну праці в органах прокуратури і сприятиме усуненню колізій і неузгодженостей з положеннями нового Закону України «Про прокуратуру» та визначенню єдиного переліку заохочень та дисциплінарних стягнень до прокурорсько-слідчих працівників.

**Висновки.** Таким чином, проаналізувавши різні підходи вчених до визначення методів забезпечення дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників, слід зазначити, що безперечними методами забезпечення дисципліни праці в органах прокуратури є метод заохочення, переконання та примусу. Наша позиція ґрунтується на тому, що вони є обґрунтованими та головними засобами забезпечення дотримання прокурорсько-слідчими працівниками дисципліни праці в процесі реалізації ними службово-трудової діяльності. Разом з тим, з розвитком суспільства та економіки та в умовах глобалізації, виникла потреба в виокремленні таких самостійних методів забезпечення дисципліни праці як економічний та організаційний метод. Завдяки ним у прокурорсько-слідчих працівників виникає певна економічна заінтересованість в своїй роботі та її результатах, а також належна організованість ефективного управління. Це, в свою чергу, забезпечить високий рівень виконання та дотримання дисципліни праці, а також посприє її зміцненню на практиці.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Мельничук О. А. Трудове право України : навч. посібник / О. А. Мельничук, О. Ф. Мельничук. - Вінниця : Едельвейс і К, 2009. - 328 с.
2. Методичні рекомендації на тему Дисципліна праці / [уклад. Атаманюк І.Л.]. — Васильківське районне управління юстиції Дніпропетровської області.-2014.-[Електронний ресурс].- Режим доступу: [www.vasilkiv.gov.ua](http://www.vasilkiv.gov.ua)
3. Пастухов В. П. Радянське трудове право: підруч. / В. П. Пастухов. — К. :Рад. шк., 1989. — 203 с.
4. Трудове право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Минск: Амалфея, 2011 — 768 с.
5. Советское трудовое право : учеб. / под. ред.А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. — 2-е изд. — М. : Юрид. лит., 1982. — 504 с.
6. Советское трудовое право : учеб. / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. — 2-е изд. — М. : Юрид. лит., 1985. — 552 с.
7. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. — Х. :Консум, 1998. — 480 с.
8. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учеб. пособ. / В.С. Венедиктов. —Х. : Консум, 2004. — 304 с.

9. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Відомості Верховної Ради, 2015, № 2-3, ст.12.

10. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 4, стаття 15.

11. Глуховець О. В. Правова природа заохочень в органах прокуратури / О. В. Глуховець // Форум права. – 2013. - № 3. – С. 119-122.

12. Долежан В.В. Прокуратура потребує демократичного Дисциплінарного статуту / В.В. Долежан // Радник юстиції. – 2006. – № 1. – С.13-16.

13. Попович Є. Дисциплінарна відповідальність працівників органів прокуратури України: правові проблеми та шляхи їх вирішення / Є. Попович // Вісник Національної академії прокуратури України. - 2012. - № 3. – С. 22-26.

УДК 347.31

**Іншин М. І.**, завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету ім. Т. Шевченка,  
д.ю.н., професор, член-кореспондент НАПрН України,  
заслужений юрист України

## Права працівників. Проблеми та шляхи вдосконалення

У статті досліджено проблеми та шляхи вдосконалення прав працівників. Також розроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо проблем та шляхів вдосконалення прав працівників.

**Ключові слова:** працівник, права працівників, нормативно-правове закріплення, проблеми нормативно-правового регулювання, проблематика прав працівників.

В статье исследованы проблемы и пути совершенствования прав работников. Также разработаны обстоятельные выводы и предложения по проблемам и путей совершенствования прав работников.

**Ключевые слова:** работник, права работников, нормативно-правовое закрепление, проблемы нормативно-правового регулирования, проблематика прав работников.

Problems and ways of perfection of rights for workers are investigational in the article. The detailed conclusions and suggestions are also developed on problems and ways of perfection of rights for workers.

**Keywords:** worker, rights for workers, normative-legal fixing, problems of the normative-legal adjusting, problematika of rights for workers.

**Актуальність теми.** Визначальне місце у правовій системі держави займає трудове право, оскільки саме йому належить провідна роль в юридичній регламентації соціальних зв'язків щодо реалізації громадянами права на працю, в тому числі у сфері створення суспільних благ, що мають стратегічне значення для економіки та національних інтересів і безпеки держави.

Абстрагуючись до правових норм галузі трудового права, доцільно наголосити на їх життєвій необхідності для розвитку країни, адже еволюція держави та відповідні інтегративні процеси неможливі без докладання зусиль у відповідній сфері діяльності, тобто відносин, що виникають в процесі реалізації та здійснення індивідами своїх суб'єктивних прав та юридичних обов'язків з трудових питань.