

6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України» N 728 від 20 серпня 2008 року N 728. (редакція від 09 лютого 2013 року). [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/728-2008-%D0%BF>
7. Килимник Ю. Значимість поощрення персонала банків. / Ю. Килимник. // Банкір. – 2010. – N 3 (33). – С. 50-51.
8. Волинець В.В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором / В.В. Волинець // Форум права. – 2009. – N 1. – С. 92-98.
9. Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисципліна труда, трудовой распорядок: практическое пособие / В.С. Гусева, К.В. Сибикеев. – Москва: Экзамен. – 74 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.twirpx.com/file/526895>
10. Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения / Е.В. Типикина. – Москва: Юрлитинформ, 2010. – 210 с.

УДК 349.2

Мельниченко А. О.,
прокурор прокуратури м. Чернігова

ВИДИ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Стаття здійснює аналіз правового регулювання заохочень працівників прокуратури, спеціальної юридичної літератури даного питання, наведені авторські класифікації заохочень працівників органів прокуратури.

Ключові слова: органи прокуратури, заохочення, працівники, види заохочень.

Статья осуществляет анализ правового регулирования поощрений работников, специальной юридической литературы по данному вопросу, приведены авторские классификации поощрений работников органов прокуратуры.

Ключевые слова: органы прокуратуры, поощрения, работники, виды поощрений.

The article analyzes the legal regulation of incentives of prosecutors, special legal literature of this question are authors classification of prosecutors' rewards.

Keywords: prosecutors, promotion, employees, types of rewards.

Актуальність проблематики. Органи прокуратури являються важливим елементом державного контролю, здійснюючи свою діяльність на

благо країни та в інтересах кожного громадянина. Важливою складовою успішної професійної діяльності працівників прокуратури є система заохочень, яка мотивує до ефективного виконання прямих посадових обов'язків. Заохочення прокурорських працівників згідно чинного українського законодавства поділяється на окремі види, кожен з яких застосовується в залежності від трудових заслуг конкретного штатного працівника органів прокуратури.

Ступінь наукової розробки. В останній час, в науковій літературі дослідженню окремих аспектів видів заохочень працівників органів прокуратури приділяли увагу такі науковці як Н. Б. Болотіна, В. Я. Гоц, Л. П. Грузінова, І. В. Зуб, М. І. Іншин, С. С. Карінський, В. Г. Короткін, В. В. Лазор, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, А. В. Рекша, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян та ін.

Метою статті є проведення дослідження щодо визначення видів заохочень працівників прокуратури.

Виклад матеріалу. Важливе значення має класифікація видів заохочень працівників, якій не притаманний розподіл за окремими критеріями. Така класифікація передбачає наступні види заохочень працівників: 1) Оголошення подяки; 2) Видача премії; 3) Нагородження цінним подарунком; 4) Нагородження Почесною грамотою; 5) Занесення прізвища працівника до Книги пошани; 6) Поміщення фотографії працівника на Дошку пошани; 7) Надання додаткової відпустки за безперервний стаж роботи; 8) Направлення на навчання з виплатою стипендії тощо [1, с. 9].

Запропонований перелік видів заохочень працівників застосовується фактично в усіх сферах господарювання з дещо ширшою класифікацією для окремих видів працівників та службовців. Види заохочень працівників окремих категорій, передбачені типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку та дисциплінарними статутами.

Так, чинний Кодекс законів про працю, хоча й не містить дефініції «заохочення», але ст. 143 Кодексу визначається, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [2].

Згідно зі ст. 269 Проекту Трудового кодексу України № 2902 від 22 квітня 2013 року за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення [3]: 1) оголошення подяки; 2) нагородження грамотою; 3) виплата премії; 4) вручення цінного подарунка.

Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Аналіз практики застосування трудового законодавства в частині застосування заходів заохочення працівників свідчить, що найбільш застосованими з них є оголошення подяки, видача премії, нагородження коштовним подарунком, занесення в Книгу пошани та на Дошку пошани [4, с. 573].

Таким чином, на відміну від чинного Кодексу законів про працю України, відповідним проектом Трудового кодексу України, який зараз знаходиться на розгляді у профільних комітетах Верховної Ради України, передбачається законодавче закріплення невичерпного переліку заходів заохочення працівників, а щодо інших він містить бланкетну норму, відсилаючи до локальних актів роботодавця, однак, він також не розкриває поняття заохочення.

Згідно зі ст. 4 Дисциплінарного статуту прокуратури прокурорсько-слідчі працівники, а також працівники навчальних, наукових та інших установ прокуратури заохочуються за сумлінне і зразкове виконання службових обов'язків, ініціативу та оперативність у роботі [5].

Видами заохочення, які застосовуються до працівників органів прокуратури України є: 1) подяка; 2) грошова премія; 3) подарунок; 4) цінний подарунок; 5) дострокове присвоєння класного чину або підвищення в класному чині; 6) нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України» [5]. Дана класифікація передбачає перелік видів заохочень працівників органів прокуратури, однак окремі види заохочень збігаються з тими, що запропоновані Законом України «Про прокуратуру». Зокрема, таким видом заохочення є нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України», яке передбачено і Законом України «Про прокуратуру», і Дисциплінарним статутом прокуратури України. Ми вважаємо, що всі види заохочень мають бути визначені в одному правовому акті.

Крім того, в ст. 4 Дисциплінарного статуту прокуратури України передбачено, що за особливі заслуги в роботі працівники прокуратури можуть бути представлені до нагородження державними нагородами і присвоєння почесного звання «Заслужений юрист України» [5].

Генеральному прокурору України належить право застосування всіх заходів заохочення, передбачених ст. 5 Дисциплінарного статуту прокуратури. Прокурори Автономної Республіки Крим, областей, міста Києва і Севастополя, інші прирівняні до них прокурори мають право заохотити працівника: подякою; грошовою премією; подарунком [5].

Про застосування інших видів заохочення прокурори вносять подання Генеральному прокурору України. Подання про нагородження державними нагородами та присвоєння почесного звання «Заслужений юрист України» вносить Генеральний прокурор України. Заохочення оголошується наказом, про що вноситься запис до трудової книжки. Наказ оголошується особі, якій

винесено заохочення, всім працівникам даної прокуратури і додається до особової справи.

В органах прокуратури України існує ще один вид заохочення працівників – преміювання, яке регламентується Положенням «Про преміювання працівників органів прокуратури України», що затверджено наказом Генерального прокурора України від 20 березня 2006 року № 623ц. Відповідно до наведеного Положення загальними критеріями оцінки роботи всіх категорій працівників органів прокуратури є сумлінне виконання службових обов'язків, завдань і доручень керівників прокуратури, неухильне дотримання трудової та службової дисципліни [6].

Таким чином, основна увага в заохоченні працівників прокуратури приділяється матеріальним її формам. Проте, не менш важливими, але при цьому не менш економічно затратними, є застосування заходів морального заохочення. Крім визначених Дисциплінарним статутом, це можуть бути надання додаткового часу відпочинку, поміщення на дошку пошани тощо. Як недолік чинного законодавства можна визначити те, що воно чітко не встановлює підстав для застосування заходів заохочення, зазначаючи як підставу лише тривалу і бездоганну службу, надаючи роз'яснення цих понять на розсуд керівника органу прокуратури, який виносить відповідну рекомендацію на застосування заохочення [7, с. 339-340].

З аналізу вищеназваних правових актів можна зробити висновок, що застосування заохочень в органах прокуратури спрямовано на активізацію у працівників органів прокуратури суспільно-корисних конкретних дій і отримання матеріального і морального схвалення, тоді як завдяки застосуванню, наприклад, переконання, у свідомості особи формується звичка добровільного виконання встановленої поведінки. Спосіб впливу заохочень в органах прокуратури будується так, що особа не зобов'язується, а стимулюється до кращого виконання завдань, які стоять перед органами прокуратури [8, с. 120].

Заходи заохочення працівників органів прокуратури можна класифікувати на певні групи за різними критеріями.

За кратністю стимулюючого впливу [9, с. 297]: 1) разового характеру (дострокове присвоєння класного чину або підвищення в класному чині); 2) багаторазового характеру (нагородження подарунком); 3) постійні (грошова премія).

За способом встановлення [9, с. 296]: 1) правові (визначені в усіх нормативних актах); 2) неправові (не мають нормативного закріплення).

За критерієм способу впливу на працівника [10, с. 34]: матеріальні (подарунки, грошова премія); моральні (подяка).

За суб'єктом застосування заходів заохочення [11, с. 575]: 1) застосовуються уповноваженими суб'єктами органів державної влади (наприклад, Президент України здійснює відзначення державними

нагородами України); 2) застосовуються Генеральним прокурором України (всі заохочення, що визначені законом «Про прокуратуру України» [12], Дисциплінарним Статутом прокуратури України [5], «Про затвердження Положення Про преміювання працівників органів прокуратури України» [6]); 3) застосовуються нижчестоящими прокурорами (такі заохочення як подяка, грошова премія, подарунок).

Також, на нашу думку, можна запропонувати класифікацію видів заохочень працівників органів прокуратури за формою закріплення заохочення, яка буде виглядати наступним чином:

1) закріплені на законодавчому рівні (в Законі України «Про прокуратуру» визначено такий вид заохочення як нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник органів прокуратури України» [12]);

2) закріплені в постановах Верховної Ради України (постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» [5] від 06 листопада 1993 року);

3) закріплені актами Генерального прокурора України (наказ Генерального прокурора України «Про затвердження Положення про преміювання працівників органів прокуратури України» [6] від 20 березня 2006 року № 623ц визначено такий вид заохочення як преміювання прокурорсько-слідчих працівників).

Така класифікація дозволяє побачити ієрархічність нормативно-правових актів, на основі яких відбувається регулювання заохочень працівників органів прокуратури, що в певному разі сприяє розподілу на більш значущі заохочення і ті, що мають менше значення. Однак, слід пам'ятати, що значення кожного виду заохочення для різних працівників можуть відрізнятися, в залежності від особистих побажань.

Залежно від інтенсивності впливу на прокурорсько-слідчих працівників слід виділяти такі види заохочень:

1) короткострокові (грошова премія);

2) тривалі (нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник органів прокуратури України»).

Даний критерій відбору заохочень за видовою приналежністю є досить дискусійним, оскільки, наприклад, отримання класового чину, можна віднести до категорії тривалих заохочень, однак при можливому подальшому дисциплінарному стягненні з пониженням класового чину довгострокова тривалість заохочення втрачає свій зміст, тому ми, зі свого боку до кожної з категорій віднесли лише ті види заохочень, що однозначно відповідають запропонованим критеріям.

Після детального розгляду класифікацій видів заохочень працівників органів прокуратури, в тому числі за різними критеріями, по чергово розглянемо види заохочень прокурорських працівників.

Прокурорсько-слідчі працівники за тривалу і бездоганну службу можуть бути нагороджені Генеральним прокурором України нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України» з одночасним врученням грамоти Генерального прокурора України. Положення про нагородження нагрудним знаком затверджується Генеральним прокурором України [12]. Отже, один з видів заходів заохочення працівників органів прокуратури визначено безпосередньо в профільному законі. Такий стан речей не можна назвати виправданим, оскільки, на нашу думку, всі види заохочень, підстави і порядок їх застосування мають міститися в одному нормативному акті.

Відповідно до Положення «Про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури України», яке затверджено наказом Генерального прокурора України від 09 лютого 2000 року № 113к [13] нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України» можуть нагороджуватися прокурори та слідчі органів прокуратури, атестовані наукові та педагогічні працівники Академії прокуратури України, які мають не менше 20 років вислуги, у тому числі в органах прокуратури не менше 10 років, і вирізняються зразковим виконанням службових обов'язків, виявляють ініціативу, мають інші заслуги, що сприяли посиленню прокурорського нагляду.

В п. 3 вищеназваного Положення закріплено, що нагородження нагрудним знаком проводиться наказом Генерального прокурора України за власною ініціативою або за поданням заступників Генерального прокурора України, керівників самостійних підрозділів Генеральної прокуратури України, прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва, Севастополя та прирівняних до них, керівників навчальних закладів Генеральної прокуратури України. На працівника, який представляється до нагороди, складається нагородний лист за встановленою формою.

Також слід звернути увагу на п. 5 відповідного Положення, де визначено, що нагороджені нагрудним знаком мають право на: 1) встановлення максимального окладу за посадою; 2) дострокового присвоєння класного чину за обійманою посадою; 3) переваги за інших рівних умов при вирішенні питання про надання чи поліпшення житлової площі за місцем роботи; 4) отримання поза чергою путівки до санаторію.

Заохочення працівників органів прокуратури України здійснюється в порядку, визначеному Дисциплінарним статутом прокуратури України, яке затверджено постановою Верховної Ради України від 06 листопада 1993 року. З даного приводу вченими-правниками цілком виправдано критикується такий стан речей, адже це прямо суперечить законодавству України. У свій час на відповідний факт звернув увагу і Конституційний Суд України у Рішенні № 1-25/2004 від 22 червня 2004 року у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України,

затвердженого Постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» (справа про Дисциплінарний статут прокуратури), де вказано, що «статут є неналежним нормативно-правовим актом щодо визначення порядку заохочення та притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників прокуратури, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини» та «статут, затверджений Постановою Верховної Ради України як нормативно-правовий акт, за формою не є законом, хоча у ньому закріплено положення з питань організації і діяльності прокуратури, які відповідно до п. 14 ч. 1 ст. 92 Конституції України мають визначатися лише законами. Отже, в цьому контексті Статут має бути визнаний таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним) повністю» [14]. Тому, неодноразово робилися спроби розробити Закон України «Про Дисциплінарний статут прокуратури України» і таким чином повернути правове регулювання дисципліни працівників прокуратури в правове поле, але станом на сьогодні всі напрацювання існують у вигляді законопроекту.

Наступним видом заохочення працівників органів прокуратури є нагородження цінним подарунком. На сьогодні, нагородження цінним подарунком не завжди вважається дієвим засобом заохочення, оскільки без врахування конкретних потреб працівника він може не сприйматися як заохочення. Саме тому в більшості випадків замість подарунка прийнято надавати грошову суму на його придбання, у зв'язку з чим деякими вченими пропонується, з чим повністю погоджуємося, з двох видів матеріального заохочення – видача премії та нагородження подарунком – залишити тільки премію [15, с. 34].

Що стосується морального заохочення у тому числі працівників органів прокуратури, то слід окремо зазначити позицію Г.С. Скачкової, яка полягає у тому, що у випадку, коли заохочувальна норма щодо морального стимулювання праці містить конкретні показники, то їх виконання веде до виникнення у працівника суб'єктивного права на моральне заохочення [16, с. 16]. Питання цінності подарунка за успіхи у виконанні службових обов'язків є дискусійним, бо якщо працівник прокуратури вже не вперше отримує ідентичний презент, то його цінність для конкретної особи може бути мінімальною. Тому змушені погодитися з позиціями, що в законодавстві слід залишити альтернативний вид заохочення – видачу премії.

В контексті наведеного зазначимо, що порівняно новим видом морального заохочення за сумлінну працю є так зване «преміювання вільним часом» [17, с. 302], що полягає у наданні додаткової оплачуваної відпустки, звільненні працівника від виконання трудових обов'язків і виплаті за цей час заробітної плати, наданні переважного права вибору часу відпустки, встановлення гнучкого графіка роботи тощо. При цьому, вважаємо, що застосування такого засобу заохочення, як преміювання вільним часом мало б

відбуватися з врахуванням потреб працівника у зміні величини вільного часу. В знак шанування заслуг працівника прокуратури, що отримує заохочення – преміювання вільним часом, було б необхідним дати можливість працівнику самостійно обирати день і час для використання заохочення.

Ще одним засобом заохочення є переведення працівника на більш кваліфіковану, вище оплачувану роботу, або на вищу посаду. Разом з цим, наприклад О. І. Процевський вважає, що висунення працівника на вище оплачувану роботу чи більш кваліфіковану роботу є його переведенням, а тому воно не може розглядатися як заохочення [18]. Така позиція вченого аргументована тим, що подібне заохочення слід розглядати не інакше, як надання переваг, оскільки дострокове присвоєння працівнику персонального звання чи класного чину має ознаки надання переважного права на подальше просування по службі. Дозволимо собі не погодитись з такою позицією та зауважимо, що зазвичай просування по службі передбачає підвищення заробітної плати працівнику, а тому змінюються істотні умови трудового договору і логічно, що у цьому випадку виникає матеріальна сторона такого засобу впливу на трудову діяльність працівника, а отже висунення працівника на вище оплачувану роботу чи більш кваліфіковану роботу цілком можна віднести до певних видів заохочення.

Висновки. В підсумок розгляду видів заохочень працівників органів прокуратури хотілося б зазначити, що українська правова система передбачає достатню кількість видів заохочень, однак не всі вони достатньо стимулюють працівників прокуратури. На нашу думку, в переважній більшості, хорошими мотивуючими факторами працівників органів прокуратури є саме матеріальні заохочення. Таку тенденцію можна достатньо легко пояснити, оскільки рівень матеріального забезпечення службовців державної сфери в цілому і працівників прокуратури зокрема знаходиться на низькому рівні. Все ж подібну тенденцію не потрібно вважати абсолютною, бо існує багато службовців, які метою своєї діяльності, окрім зрозуміло сумлінного і гідного виконання своїх безпосередніх обов'язків, ставлять кар'єрний ріст та соціально значущих результатів. В будь-якому разі кожен працівник органів прокуратури є індивідумом з власними життєвими пріоритетами та прагненнями, тому на кожен вид заохочень завжди будуть претендувати окремі особи, що зумовлює актуальність їх існування.

Список використаних джерел:

1. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 4. – 2003. – 152 с.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

3. Проект Трудового кодексу України: від 22.04.2013 № 2902. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
4. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН». – 2011. – 800 с.
5. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: постановою Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15
6. Про затвердження Положення про преміювання працівників органів прокуратури: наказ Генерального прокурора України від 20.03.2006 № 623ц. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/iopd.html?_m=publications&_t=rec&id=94103&s=print
7. Єрмаков Л.І. Роль та значення управлінсько-виховної роботи з кадровим складом органів прокуратури у формуванні їх позитивного іміджу / Д.І. Єрмаков // Форму права. – 2012. – № 2. – С. 336-342
8. Глуховець О.В. Правова природа заохочень в органах прокуратури України / О.В. Глуховець // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 119-122.
9. Пилипенко Ю. Засоби заохочення сумлінної праці та їх види за трудовим законодавством / Ю. Пилипенко // Правова держава. – 2010. – Вип. 21. – С. 294-299.
10. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права / В.М. Баранов. – Саратов. Издательство Саратовского университета – 1978. – 147 с.
11. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків: Видавництво «ФІНН». – 2011. – 800 с.
12. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 № 1789-ХІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
13. Про положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури України»: наказ Генерального прокурора України від 09.02.2000 № 113к. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0113900-00>
14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини другої статті 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України, затвердженого Постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» (справа про Дисциплінарний статут прокуратури) від 22 червня 2004 року № 1-25/2004. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v013p710-04>

15. Иглин В. В. Правовое регулирование поощрений за успехи в труде на предприятии: Автореф. дис. канд. юрид. Наук / В. В. Иглин – М., 1990. – С. 10.
16. Скачкова Г.С. Особенности регулирования труда работников федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства / Г.С. Скачкова// Журнал Справочник кадровика. – 2005. – №3. – С.16
17. Управління персоналом: навчальний посібник / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – К.: Центр навчальної літератури. – 2006. – 504 с.
18. Богатыренко З.С. Поощрение за успехи в работе: открывая новое, не забывая о накопленном опыте / З.С. Богатыренко// Журнал Кадры предприятия. – 2002. – № 1. – С. 34.

УДК 349.2

Міщук М. О.,
доцент кафедри цивільного та трудового права
КНЕУ ім. Вадима Гетьмана

СТРУКТУРА МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячується дослідженню структури механізму правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві. Аналізуються складові частини механізму правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві.

Ключові слова: соціальне партнерство, трудове право, механізм правового регулювання.

Статья посвящается исследованию структуры механизма правового регулирования социального партнерства в трудовом праве. Анализируются составные части механизма правового регулирования социального партнерства в трудовом праве.

Ключевые слова: социальное партнерство, трудовое право, механизм правового регулирования.

The article is devoted to the investigation of the structure of the mechanism of regulation of social partnership in labor law. Analyzed the components of the mechanism of regulation of social partnership in labor law.

Keywords: social partnership, employment law, the mechanism of regulation.