



неизменностью и стабильностью только на протяжении первых десяти лет независимости Украины. Начиная с принятия первого Бюджетного кодекса, соответствующие нормы постоянно изменялись, что, с одной стороны, свидетельствует о попытках усовершенствования законодательства, с другой – позволяет констатировать низкое качество норм, содержание которых не отвечает реалиям жизни. Все изменения, которые происходят последние полгода, связаны с широкомасштабной реформой местного самоуправления, бюджетной политики, децентрализацией (и в т. ч. бюджетной децентрализацией). Насколько новые нормы качественные, покажет время, поскольку стабильность нормы является одним из критериев ее качества. Само ж содержание новых норм является перспективным направлением дальнейших научных исследований трансформации бюджетных и межбюджетных отношений.

Список использованной литературы:

1. Лялюк О. Юридичні ознаки і класифікація основ організації та діяльності місцевих рад в Україні / О. Лялюк // Підприємство, господарство і право. – 2009. – № 9. – С. 29–32.
2. Чернадчук В. Д. Стан та перспективи розвитку бюджетних правовідносин в Україні : [монографія] / В. Д. Чернадчук. – Суми : Університетська книга, 2008. – 456 с.
3. Батанов О. В. Актуальні проблеми становлення та розвитку місцевого самоврядування в Україні / О. В. Батанов. – К., 2007.
4. В. Гройсман візьме процес об'єднання громад під особистий контроль // Прес-служба Голови ВРУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/news/Topnovyna/104721.html>.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ПРОКУРАТУРЫ УКРАИНЫ

Наталья ШЕВЧЕНКО,
аспирант

Харьковского национального университета внутренних дел

Summary

It is emphasized that the issue of remuneration of labor in modern conditions of the development of the state and national economy is important. However, special attention is paid to the fact that under current conditions there is a lack of the latest comprehensive studies in the field of legal regulation of remuneration of labor of individual categories of employees, particularly prosecutors. Thus, it is necessary to determine the ways to improve the legislative regulation of prosecutors' salary structure. Considering stated above, the author offers the following provision: "The wages of prosecutors consists of the official salary, rise of the official salary, bonus, allowances, premiums and other payments established by law".

Key words: remuneration of labor, national economy, legal regulation, prosecutor, ways of improvement.

Аннотация

В статье подчеркивается, что проблема оплаты труда в современных условиях развития государства и национальной экономики является актуальной. Вместе с тем акцентируется внимание, что в современных условиях не хватает новейших комплексных исследований проблем правового регулирования оплаты труда отдельных категорий работников, в частности работников прокуратуры. Таким образом, необходимо определить пути усовершенствования законодательной регламентации структуры заработной платы работников прокуратуры. Учитывая вышесказанное, автор предлагает следующую норму: «Заработная плата работников прокуратуры состоит из должностного оклада, повышенный должностного оклада, надбавок, доплат, премий и других выплат, установленных законодательством».

Ключевые слова: оплата труда, национальная экономика, правовое регулирование, работник прокуратуры, пути усовершенствования.

Постановка проблемы и актуальность темы. Проблема оплаты труда в современных условиях развития государства и национальной экономики является остроактуальной. О ее актуальности свидетельствуют и многочисленные работы известных ученых-трудовиков, в частности Н. Г. Александрова, В. М. Божка, С. С. Каринского, Л. И. Лазор, Р. З. Лившица, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, В. И. Прокопенка, О. И. Процевского, В. Г. Ротаня, Н. Н. Хуторян и др. Вместе с тем в современных условиях не хватает новейших комплексных исследований проблем правового регулирования оплаты труда отдельных категории работников, в частности работников прокуратуры.

Учитывая это, целью статьи является определение путей усовершенствования законодательной регламентации структуры заработной платы работников прокуратуры.

Изложение основного материала исследования. Как известно, для всех

работников, работающих на основании трудового договора, в Украине правовое регулирование оплаты труда осуществляется нормами Кодекса законов о труде Украины и Закона Украины «Об оплате труда». Так, в соответствии со ст. 2 Закона Украины «Об оплате труда», структура заработной платы состоит из основной заработной платы, дополнительной заработной платы и иных поощрительных и компенсационных выплат. Основная заработная плата – вознаграждение за выполненную работу соответственно установленным нормам труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих. Дополнительная заработная плата – вознаграждение за работу выше установленных норм, за трудовые успехи, изобретательность и за особые условия труда. Она включает доплаты,



надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных задач и функций. Иными поощрительными и компенсационными выплатами являются выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и иные денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены актами действующего законодательства или ведутся свыше установленных указанными актами норм.

Следует обратить внимание на то, что для работников прокуратуры предусмотрены особенности в оплате труда, в частности структура заработной платы указанных работников урегулирована Законом Украины «О прокуратуре» от 14.10.2014 г. № 1697-VII и Постановлением Кабинета Министров Украины «Об упорядочении структуры и условий оплаты труда работников органов прокуратуры» от 31.05.2012 г. № 505. Указанные нормативно-правовые акты предусматривают для среднего и высшего прокурорского звена оплату труда высшую, чем средняя по стране.

Необходимо отметить, что и в промышленно развитых странах наблюдается особый подход в установлении оплаты труда работникам прокуратуры. Так, в Германии предусмотрено несколько десятков степеней (форм) оплаты труда для служащих, а именно: от А-1 до А-16 (для так называемых работников по соглашению), от В-1 до В-11 (для чиновников), от R-1 до R-10 (для таких специфических чиновников, как прокуроры и судьи). Прокуроры в этом плане являются элитными чиновниками, поскольку для прокурора R-1 оплата труда начинается сразу с уровня А-14 (свыше 3 тысяч евро в месяц), а прокурор R-2 – это уже уровень А-15 (свыше 4 тысяч евро в месяц), в то время как наиболее низкий по рангу чиновник начинает с 1,5 тысячи евро в месяц [1].

Итак, такое состояние дел в правовом регулировании оплаты труда работников прокуратуры Украины, выражающиеся в установленных особенностях в данной сфере, мы считаем обоснованным и полезным, учитывая вышеупомянутое и базируясь на задачах и функциях, осуществляемых органами прокуратуры в государстве.

Переходя к рассмотрению Закона Украины «О прокуратуре» от 14.10.2014 г. № 1697-VII (далее – Закон № 1697-VII) и Постановления Кабинета Министров Украины «Об упорядочении структуры и условий оплаты труда работников органов прокуратуры» от 31.05.2012 г. № 505 (далее – Постановление № 505), следует сразу обратить внимание на общие недостатки. Во-первых, Постановление № 505 и Закон № 1697-VII содержат разные составные элементы структуры заработной платы работников прокуратуры, во-вторых, Закон № 1697-VII содержит иные подходы к установлению должностных окладов, чем Постановление № 505, в-третьих, Закон № 1697-VII и Постановление № 505 не содержат четкого перечня структурных элементов заработной платы работников прокуратуры.

Так, ч. 2 ст. 81 Закона № 1697-VII закрепляет такую структуру заработной платы работников прокуратуры: «Заработная плата прокурора состоит из должностного оклада и доплат за: 1) выслугу лет; 2) выполнение обязанностей на административной должности и других выплат, предусмотренных законодательством. Постановление № 505 вообще не предусматривает обобщающей нормы относительно структуры заработной платы работников прокуратуры. Вместе с тем из содержания последнего документа можно сделать вывод, что структурными элементами заработной платы работников прокуратуры являются должностной оклад, повышение должностного оклада, надбавки, доплаты, премии, материальная помощь.

Теперь рассмотрим детальнее указанные структурные элементы. Постановление № 505 четко устанавливает размеры должностных окладов, в частности в их структуру входят пять дополнений, содержащих схемы должностных окладов работников прокуратуры, в зависимости от уровня органа: Схема должностных окладов работников Генеральной прокуратуры Украины, Схема должностных окладов работников прокуратур Автономной Республики Крым, областей, г. Киев и Севастополь и приравненных к ним прокуратур, Схема должностных окладов работников прокуратур городов с районным делением, Схема должност-

ных окладов работников прокуратур городов (кроме г. Киев и Севастополь и городов с районным делением), Схема должностных окладов работников районных, межрайонных, районных в городах с районным делением и других приравненных к ним прокуратур.

Пункт 2 Постановления № 505 предусматривает следующие правила – устанавливать: заместителям руководителей, заместителям руководителей структурных подразделений, должности которых не предусмотрены данным Постановлением, должностные оклады на 3–7 процентов ниже предусмотренного схемой должностного оклада соответствующего руководителя; должностные оклады отдельным работникам, должностные оклады которых не предусмотрены данным Постановлением, на уровне должностных окладов соответствующих категорий работников (кроме руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей).

На наш взгляд, указанный пункт нуждается в определенной доработке, учитывая определенную повторяемость норм. Предлагаем следующую редакцию: «устанавливать ... заместителям руководителей, заместителям руководителей структурных подразделений, должности которых не предусмотрены данным Постановлением, должностные оклады на 3–7 процентов ниже предусмотренного схемой должностного оклада соответствующего руководителя; другим работникам, должностные оклады которых не предусмотрены данным Постановлением, должностные оклады на уровне должностных окладов соответствующих категорий работников».

Постановление № 505 для работников прокуратуры устанавливает повышение должностных окладов. Так, работникам органов прокуратуры, которые осуществляют надзор за соблюдением законов во время выполнения судебных решений в уголовных делах и других мер принуждения, связанных с ограничением личной свободы граждан, должностной оклад устанавливается на 10 процентов выше от должностного оклада соответствующих категорий работников органов прокуратуры.

Следует отметить, что Закон № 1697-VII предусматривает иные



правила установления должностных окладов работникам прокуратуры. Так, в соответствии с ч. ч. 3, 4, 5 ст. 81 указанного Закона: 1) должностной оклад прокурора местной прокуратуры устанавливается в размере 12 минимальных заработных плат, определенных Законом, который вводится поэтапно: с 01 июля 2015 г. – 10 минимальных заработных плат; с 01 января 2016 г. – 11 минимальных заработных плат; с 01 января 2017 г. – 12 минимальных заработных плат; 2) должностные оклады других прокуроров устанавливаются пропорционально к должностному окладу прокурора местной прокуратуры с коэффициентом: прокурора региональной прокуратуры – 1,2; прокурора Генеральной прокуратуры Украины – 1,3; 3) должностные оклады прокуроров, которые находятся на административных должностях, устанавливаются в таком размере: Генерального прокурора Украины – 1,5 должностного оклада прокурора Генеральной прокуратуры Украины; первого заместителя Генерального прокурора Украины – 1,4 должностного оклада прокурора Генеральной прокуратуры Украины; заместителя Генерального прокурора Украины – 1,3 должностного оклада прокурора Генеральной прокуратуры Украины; руководителя подразделения Генеральной прокуратуры Украины – 1,27–1,20 должностного оклада прокурора Генеральной прокуратуры Украины; заместителя руководителя подразделения Генеральной прокуратуры Украины – 1,17–1,10 должностного оклада прокурора Генеральной прокуратуры Украины; руководителя региональной прокуратуры – 1,5 должностного оклада прокурора региональной прокуратуры; первого заместителя руководителя региональной прокуратуры – 1,4 должностного оклада прокурора региональной прокуратуры; заместителя руководителя региональной прокуратуры – 1,3 должностного оклада прокурора региональной прокуратуры; руководителя подразделения региональной прокуратуры – 1,27–1,20 должностного оклада прокурора региональной прокуратуры; заместителя руководителя подразделения региональной прокуратуры – 1,17–1,10 должностного оклада прокурора региональной прокуратуры; руководителя местной прокуратуры – 1,5 долж-

ностного оклада прокурора местной прокуратуры; первого заместителя руководителя местной прокуратуры – 1,4 должностного оклада прокурора местной прокуратуры; заместителя руководителя местной прокуратуры – 1,3 должностного оклада прокурора местной прокуратуры; руководителя подразделения местной прокуратуры – 1,27–1,20 должностного оклада прокурора местной прокуратуры; заместителя руководителя подразделения местной прокуратуры – 1,17–1,10 должностного оклада прокурора местной прокуратуры. В соответствии с ч. 6 ст. 81 Закона № 1697-VII, должностной оклад прокурора Специализированной антикоррупционной прокуратуры не может быть меньше, чем должностной оклад руководителя структурного подразделения центрального управления Национального антикоррупционного бюро Украины, осуществляемого досудовое расследование.

Следует обратить внимание на то, что ни Закон № 1697-VII, ни Постановление № 505 не устанавливают денежные выплаты за классный чин. Считаем целесообразным, с целью усиления мотивации к карьерному росту и повышению эффективности работы, предусмотреть надбавки за классный чин в исследуемых нормативно-правовых актах.

Закон № 1697-VII предусматривает ежемесячную доплату работникам прокуратуры за выслугу лет в следующих размерах: при наличии стажа работы свыше одного года – 10 процентов, свыше 3 лет – 15 процентов, свыше 5 лет – 18 процентов, свыше 10 лет – 20 процентов, свыше 15 лет – 25 процентов, свыше 20 лет – 30 процентов, свыше 25 лет – 40 процентов, свыше 30 лет – 45 процентов, свыше 35 лет – 50 процентов должностного оклада.

Доплаты работникам прокуратуры предусматривает и Постановление № 505 за:

– выполнение обязанностей временно отсутствующих работников таких же категорий персонала (в случае отсутствия вследствие временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске в связи с беременностью и родами, в частично оплачиваемом отпуске для ухода за ребенком до достижения им трехлетнего возраста или

в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не больше чем до достижения ребенком шестилетнего возраста) – в размере до 50 процентов должностного оклада по основной работе с использованием на указанную цель до 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника. Эта надбавка не устанавливается руководителям и их заместителям, руководителям структурных подразделений и их заместителям;

– выполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя или заместителя руководителя структурного подразделения – в размере разницы между фактическим должностным окладом временно отсутствующего руководителя или заместителя руководителя структурного подразделения (без учета надбавок и доплаты) и должностным окладом работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего руководителя или заместителя руководителя структурного подразделения, в случае, если работник, который исполняет обязанности временно отсутствующего руководителя структурного подразделения, не является его заместителем по штатному расписанию. Эта надбавка не устанавливается руководителям и их заместителям, руководителям структурных подразделений и их заместителям;

– ученую степень кандидата или доктора наук по соответствующей специальности – в размере, соответственно, 5 и 10 процентов должностного оклада. Доплата за ученую степень выплачиваются работникам, если их деятельность совпадает по профилю с ученой степенью.

Постановление № 505 предусматривает следующие надбавки для работников прокуратуры:

– за высокие достижения в работе или выполнение особенно важной работы устанавливается: работникам – в размере до 50 процентов должностного оклада с учетом надбавки за ранг государственного служащего и надбавки (вознаграждения) за выслугу лет; прокурорам и следователям органов прокуратуры, а также другим работникам прокуратуры, непосредственно занимающимся разработкой проектов нормативно-правовых актов, проводящих экспертизу проектов таких актов



(если положениями о подразделениях предусмотрено выполнение такой работы) – в размере до 100 процентов должностного оклада с учетом надбавки за классный чин (ранг государственного служащего) и выслугу лет. В случае несвоевременного выполнения задач, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или ее размер уменьшается;

– за знание и использование в работе иностранного языка: одного европейского – в размере 10, одного восточного, угро-финского или африканского – 15, двух и больше языков – 25 процентов должностного оклада;

– за почетное звание «заслуженный» – в размере 5 процентов должностного оклада. Указанная надбавка выплачиваются работникам, если их деятельность совпадает по профилю с почетным званием.

Еще одним элементом структуры заработной платы работников прокуратуры являются премии. В юридической литературе и законодательной практике предоставление премий связывают со стимулированием продуктивного труда. Так, В.И. Прокопенко указывает, что для усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в повышении эффективности и рентабельности производства, росте производительности труда, улучшении качества продукции и экономии материальных ресурсов может вводиться премиальная оплата [2, с. 336]. С точки зрения О.В. Смирнова, отличительная черта премиальных систем заработной платы заключается в том, что сверх основного заработка, начисляемого в соответствии с установленной мерой труда, они предполагают начисление дополнительной оплаты – премии. Выплата премии, как правило, обусловлена достижением дополнительных результатов по сравнению с установленными нормами [3, с. 372]. В.Л. Усачев обращает внимание на то, что премии составляют значительную, нередко определяющую часть заработной платы; являются неопределенной и негарантированной формой оплаты труда; ставят в непосредственную зависимость работника не от результатов его работы, а от воли и интересов работодателя; показатели и условия выплаты премий утверждаются локаль-

ными актами, которые не подлежат централизованному регулированию и, следовательно, не находятся в сфере государственного контроля; положения о премиях нередко предусматривают такие условия «депремирования», которые не связаны с трудом; чаще всего премии носят не индивидуальный, а коллективный характер, т. е. зависят от конечных результатов труда всего коллектива организации [4, с. 23].

В соответствии с Постановлением № 505, премирование работников осуществляется соответственно их личному вкладу в общие результаты работы, а также по случаю государственных, профессиональных праздников и юбилейных дат в пределах фонда премирования, образованного в размере не менее чем 10 процентов должностных окладов и экономии фонда оплаты труда. Конкретные условия, порядок и размеры премирования работников определяются в положении о премировании.

Следует обратить внимание на то, что, исходя из вышеизложенного, Постановление № 505 предусматривает два вида премий: одна та, что осуществляется соответственно личному вкладу работника в общие результаты работы, а вторая – по случаю государственных, профессиональных праздников и юбилейных дат. И если первая, безусловно, входит в структуру заработной платы, то вторая является видом поощрения и не является элементом структуры заработной платы, а значит, выходит за пределы исследуемого нормативно-правового акта.

Постановление № 505 предусматривает также предоставление работникам прокуратуры материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов и помощи для оздоровления во время предоставления ежегодного отпуска в размере, который не превышает среднемесячной заработной платы работника. Считаем, что указанное мероприятие относится к социальному обеспечению работников прокуратуры, а значит, также выходит за пределы постановления.

Выводы. На наш взгляд, и в Законе № 1697-VII, и в Постановлении № 505 должен быть закреплен перечень структурных элементов заработной платы. Предлагаем следующую норму: «Заработная плата работников

прокуратуры состоит из должностного оклада, повышенный должностного оклада, надбавок, доплат, премий и других выплат, установленных законодательством».

Список использованной литературы:

1. Хавронюк М. Прокуратура по-німецьки: закону немає, а орднунг є/ М. Хавронюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zakonoproekt.org.ua/prokuratura-pornimetsjki-zakonu-nemaje-a-ordnunghje_.aspx.

2. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

3. Трудовое право : [учебник] / НА Бриллиантова и др.] ; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Проспект, 2008. – 600 с.

4. Усачев В.Л. Проблемы правового регулирования структуры заработной платы / В.Л. Усачев // Государство и право. – 2005. – № 8. – С. 20–24.