

охорони праці та будуть запобігати та попереджувати виникнення травматизму на підприємствах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
2. Ізуїта П. О. Основні напрями удосконалення правового регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки / П. О. Ізуїта // Юрид. вісн. Причорномор'я. – 2011. – № 1 (1). – С. 255–267.
3. Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці : Указ Президента України // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 29. – С. 46. – Ст. 1224.
4. Про Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України : Указ Президента України // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 29. – С. 169. – Ст. 1241.

*Івчук Юлія Юрійвна – к. ю. н., доцент, доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*

Г. С. Іванова

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ ПІД ЧАС ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ

У своєму дослідженні автором проаналізований сучасний механізм притягнення працівника прокуратури України до дисциплінарної відповідальності. Окрему увагу автор приділив механізму та гарантіям забезпечення прав працівників при дисциплінарному провадженні. Обґрунтоване правове положення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів.

Ключові слова: *працівник прокуратури, Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія, Вища рада юстиції, дисциплінарне провадження, дисциплінарна відповідальність.*

На сьогодні прокуратура виконує доволі змішану роль, виконуючи функції підтримки як державного обвинувачення в суді, так і, нагляду та контролю за додержанням законів. Величезні повноваження в сфері кримінального переслідування, можливість втручання в бізнес діяльність та в судові процеси між приватними особами, а також великий арсенал видів тиску на судову владу.

Реалії сьогодення свідчать нам про те, що органи прокуратури України в тій чи іншій мірі мають усі недоліки, що притаманні й іншим правоохоронним органам: непрозорість та неефективність результатів діяльності, корупція, надмірні адміністративні повноваження керівників, активна участь у політично заангажованих процесах, низький професійний рівень, закрита процедура призначення прокурорів на адміністративні посади та доволі невдалий механізм притягнення працівника прокуратури до дисциплінарної відповідальності.

Однак, найближчим часом органи прокуратури в Україні будуть реформовані. І це на сьогодні не лише одне з ключових зобов'язань України перед Радою Європи, а нагальна та очевидна соціальна потреба. Констатуючи розвиток прокурорської системи з кінця 1990-х років сміливо констатуємо той факт, що прокуратура завжди мала особливий статус у системі органів державної влади України.

Прокуратура була і є одним із традиційних для вітчизняної правової системи інститутів, яка у цей складний період реформування суспільних відносин повинна не тільки не втрачати свої позиції, а навпаки зміцнюватися та вдосконалюватися як багатофункціональна державна структура.

Прокуратура України як самостійний державно-правовий інститут усією своєю діяльністю сприяє реалізації головної ідеї нової Конституції України: держава існує для людей, з гідністю і повною віддачею виконує своє призначення щодо захисту і зміцнення нашої державності та законності.

Реформа прокуратури – це найважливіше зобов'язання України, що було взято нашою державою при вступі до Ради Європи ще в 1995 році. З того часу Парламентська Асамблея Ради Європи, інші європейські інституції та високопосадовці не втомлювалися нагадувати українській владі про необхідність реформування прокуратури. Завдання реформи – створити демократичну, професійну та самоврядну систему органів прокуратури, що у своїх діяльності керується Конституцією, законами та провідними європейськими стандартами прав людини [1].

На нашу думку, значну увагу в окресленому питанні слід приділити не лише механізму притягнення працівника прокуратури до дисциплінарної відповідальності, а й гарантіям, які будуть надані з боку держави для працівників прокуратури під час виконання ними своїх службових обов'язків.

З приводу гарантій відзначимо наступне, що у науковій літературі правові гарантії визначаються як встановлені законом засоби безпосереднього забезпечення, використання, дотримання, виконання і правильного застосування норм права [2, с. 123].

Яскравим прикладом спеціального нормативно-нормативно правового акту, який має на меті сприяти забезпеченню належних умов для виконання трудових обов'язків як під час робочого процесу, так і з приводу поліпшення побуту або часу відпочинку працівника прокуратури, є Галузевий наказ Генерального прокурора України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» від 15 вересня 2015 року № 2 ГН [3]. Зазначений наказ вказує, що керівники усіх рівнів повинні постійно дбати про поліпшення умов праці, побуту і відпочинку працівників, приділяти увагу питанням їх матеріального і соціального захисту. Проявляти турботу до ветеранів органів прокуратури, їх сімей, родин працівників, які втратили працездатність, постраждали чи загинули при виконанні службових обов'язків, підтримувати з ними зв'язок, надавати допомогу у вирішенні соціально-побутових питань.

Що ж стосується дисциплінарної відповідальності, то ми можемо погодитись з думкою В. В. Середи, який зауважує, що зазвичай правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття й оскарження [4, с. 22].

Порядок та механізм притягнення працівника прокуратури до дисциплінарної відповідальності встановлюється Постановою Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» від 06.11.1991 № 1796-ХІІ (далі – Статут) [5], однак від 15 липня 2015 року, зазначена постанова втрачає чинність.

А тому пропонуємо розглянути новий механізм притягнення працівника прокуратури до дисциплінарної відповідальності встановлений відповідно до Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII (далі – Закон) [6].

Відтепер у новому Законі видів дисциплінарної відповідальності стало значно менше порівняно з тим переліком який був передбачений у Статуті. Так, у новому Законі, ч. 1 ст. 49 передбачає накладення на працівників прокуратури таких дисциплінарних стягнень, як: 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

тури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора України); 3) звільнення з посади в органах прокуратури.

Перш за все слід звернути увагу на те, що у відповідності з новим Законом в органах прокуратури створюються два якісно нових, незалежних від керівництва прокуратури, органи прокурорського самоврядування, які будуть наділені значними повноваженнями. В даному випадку мова йде про Раду прокурорів та Кваліфікаційно-дисциплінарну комісію прокурорів.

Рада прокурорів вноситиме рекомендації щодо призначення або звільнення прокурорів з адміністративних посад, окрім цього, захищатиме прокурорів від незаконного впливу з сторони керівного складу.

Що ж стосується Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, то вона проводитиме добір кандидатів на посаду прокурора; братиме участь у переведенні прокурорів з одного органу прокуратури до іншого; розглядатиме заяви (скарги) про вчинення прокурором дисциплінарного проступку та здійснюватиме дисциплінарне провадження.

Відзначимо, що обидва органи обираються шляхом таємного голосування Всеукраїнською конференцією працівників прокуратури, де представники Генеральної прокуратури України складають абсолютну більшість.

Рада прокурорів складається з 13 осіб, і лише двоє з них є представниками Генеральної прокуратури України. Окрім того, два члени є представниками юридичних вузів. Суттєвою гарантією незалежності та неупередженості Ради прокурорів слід вважати ту обставину, що до членом Ради не може стати прокурор, що займає адміністративну посаду, або входить до складу Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії.

Що стосується Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії, то вона складається з п'яти прокурорів, двох учених, одного адвоката, трьох представників Уповноваженого Верховної Ради із прав людини – правозахисників, представників громадських організацій. Відзначимо, що членом комісії не може бути призначений народний депутат України, працівник органу виконавчої влади, Служби безпеки України, міліції, працівник національної академії прокуратури України, суддя, а також прокурор, який перебуває на адміністративній посаді.

Отже, як бачимо питання про притягнення прокурорів до дисциплінарної відповідальності вирішуються Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією.

Проте, на рішення про притягнення працівника прокуратури до дисциплінарної відповідальності може бути подано скаргу, відповідно до ст. 47 Закону України від 05.01.98 р. №22/98-ВР «Про Вищу раду юстиції» (далі – ВРЮ) [7], до Вищої ради юстиції.

Вища рада юстиції розглядає скарги прокурорів на рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, прийняті щодо них за результатами дисциплінарного провадження, керуючись доповіддю члена Вищої ради юстиції, та постановляє рішення.

Скарга прокурора може бути прийнята Вищою радою юстиції не пізніше одного місяця з дня вручення йому чи отримання ним поштою копії рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, прийнятого стосовно нього за результатами дисциплінарного провадження. Вища рада юстиції може продовжити строк для подання скарги, якщо визнає, що місячний строк було пропущено з поважних причин.

Після розгляду скарги прокурора Вища рада юстиції за наявності для цього підстав може:

- 1) задовольнити скаргу прокурора, скасувати рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів та закрити дисциплінарне провадження;
- 2) задовольнити скаргу повністю чи частково і змінити рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів;
- 3) залишити скаргу без задоволення, а рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів – без зміни.

Прокурор, скарга якого розглядається Вищою радою юстиції, та/або його представник мають право надавати пояснення, ставити запитання учасникам засідання, висловлювати заперечення, заявляти клопотання і відводи. Запрошення на засідання Вищої ради юстиції прокурора, скарга якого розглядається, є обов'язковим. У разі неможливості брати участь у засіданні з поважних причин прокурор може надати по суті порушених питань письмові пояснення. Письмові пояснення прокурора виголошуються на засіданні Вищої ради юстиції в обов'язковому порядку. Повторне неприбуття такого прокурора без поважних причин на засідання є підставою для розгляду скарги за його відсутності.

Зауважимо також, що у відповідності до ст. 34 та 36 ВРЮ розглядає також питання, щодо несумісності посади прокурора із зайняттям іншою діяльністю.

Ініціатором такого звернення може виступити як:

1) кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів (за умови, що таке рішення було нею прийнято за результатами дисциплінарного провадження);

2) член Вищою ради юстиції – за результатами перевірки відомостей щодо несумісності діяльності судді чи прокурора із займаною посадою, проведення якої йому було доручено.

Прокурор, питання про несумісність якого розглядається, та/або його представник мають право давати пояснення, ставити питання учасникам засідання, висловлювати заперечення, заявляти клопотання і відводи.

Запрошення на засідання Вищої ради юстиції прокурора, питання про несумісність якого розглядається, є обов'язковим. У разі неможливості брати участь у засіданні з поважних причин прокурор, питання про несумісність якого розглядається, може надати по суті порушених питань письмові пояснення, які додаються до матеріалів перевірки. Письмові пояснення прокурора виголошуються на засіданні Вищої ради юстиції в обов'язковому порядку. Повторне неприбуття такого прокурора на засідання є підставою для розгляду питання про несумісність за його відсутності.

Рішення про порушення прокурором вимог щодо несумісності з іншою діяльністю приймається на засіданні Вищої ради юстиції більшістю голосів від її конституційного складу і в разі встановлення такого порушення є підставою для звільнення прокурора з посади.

Отже, ми переконані, що зміни яких зазнають органи прокуратури відповідатимуть сучасним тенденціям та сприятимуть наданню працівникам органів прокуратури більшої самостійності та незалежності порівняно з її нинішнім становищем.

ЛІТЕРАТУРА

1. Реформа прокуратури: останній крок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/articles/2014/10/13/7040568/?attempt=1>.
2. Головченко В. В. Юридична термінологія : довідник / В. В. Головченко, В. С. Ковальський. – К., 1998. – 224 с.
3. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України [Електронний ресурс] : Наказ ГПУ від 15 верес. 2014 р. №2 гн. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=94102.
4. Серeda В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види / В. В. Серeda // Унів. наук. зап. – 2014. – № 1. – С. 18–25.
5. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України [Електронний ресурс] : Постанова Верхов. Ради України від 06.11.1991 № 1796-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>.

6. Про прокуратуру [Електронний ресурс] : Закон України від 14.10.2014 № 789. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.
7. Про Вищу раду юстиції [Електронний ресурс] : Закон України від 15.01.1998 № 22/98-ВР. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/22/98-%D0%B2%D1%80/page>.

*Іванова Ганна Сергіївна – здобувач НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Ю. А. Феленко

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ В ПИТАННЯХ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Автор звертає увагу на необхідність вивчення й аналізу складових частин інституту матеріальної відповідальності. Окрім того, досліджено та узагальнено теоретичні розробки до питання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Підтримано думку про необхідність доповнити науку трудового права новою функцією – функцією досягнення балансу інтересів працівника та роботодавця.

Ключові слова: *працівник, роботодавець, матеріальна відповідальність, сторони трудового договору, правовий статус.*

Пріоритетним напрямом розвитку сучасного вітчизняного трудового законодавства є його наближення до європейських соціальних стандартів. Економічні, технологічні, організаційні й соціальні перетворення заострюють необхідність розробки концептуальних засад реформування діючого законодавства.

На даному етапі інститут матеріальної відповідальності потребує не тільки удосконалення або уточнення, а вивчення й аналізу його складових із урахуванням реалій сьогодення задля розроблення нових концептуальних підходів до їх розуміння та правового регулювання.

Під матеріальною відповідальністю розуміють передбачену нормами трудового законодавства необхідність для однієї із сторін трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду (а в деяких випадках і моральну), заподіяну іншій стороні внаслідок неналежного виконання своїх трудових обов'язків [1, с. 53].