

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ОМЕЛЬЯНЕНКО ЄВГЕНІЯ ПЕТРІВНА**

Прим. № \_\_\_\_  
УДК 349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ**

на тему:

**«ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ  
ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ»**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело \_\_\_\_\_ Є.П. Омеляненко.

Науковий керівник:  
кандидат юридичних наук, доцент  
**ТАТАРЕНКО Галина Вікторівна**

**Київ – 2023**

## АНОТАЦІЯ

**Омельяненко Є.П. Форми соціального захисту працівників органів прокуратури України.** – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2023.

Дисертаційне дослідження присвячене розкриттю змісту і особливостей форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, окресленню проблематики правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, формулюванню конкретних пропозицій щодо вирішення цих проблем.

Соціальний захист працівників органів прокуратури України розкривається в якості передбаченого чинним законодавством комплексу обґрунтованих, своєчасних і невідкладних заходів, для яких характерним є те, що вони: поширюються на певне коло працездатних осіб, які реалізували своє право на працю в органах прокуратури (державні службовці без статусу прокурора; прокурори; працівників органів прокуратури, які виконують функції з обслуговування); є раціональною діяльністю держави і суспільства стосовно таких працівників (сприяє забезпеченню незалежності прокурорів, відносної самостійності державних службовців органів прокуратури, престижності держслужби та ін.); виконують певну мету (всебічне забезпечення державою належного стану соціальної безпеки працівників органів прокуратури, яким загрожують соціальні ризики) й спрямовуються на реалізацію комплексу похідних від мети завдань; охоплює загальний рівень соціального захисту громадян, спеціальний рівень соціального захисту (впливає з комплексного статусу працівника органу прокуратури), особливий рівень соціального захисту,

що охоплює окремі категорії працівників органів прокуратури (жінок, осіб з інвалідністю, осіб передпенсійного віку та ін.).

Окрема увага приділяється визначенню концептуальних (мета, завдання, функції) і нормативно-правових засад соціального захисту (відповідні норми законодавчих актів соціального права, адміністративного права; підзаконних актів, які містять норми соціального права і стосуються соціального захисту професійних публічних службовців і прокурорів), а також принципів (загальноправові, спеціальні та особливі принципи) такого виду захисту працівників органів прокуратури.

У роботі вперше визначено зміст та особливості форм соціального захисту працівників органів прокуратури України як узгоджених із принципами права та передбачених законодавством стереотипізованих моделей активної та цілеспрямованої діяльності суб'єктів, уповноважених забезпечувати належний рівень соціальної безпеки працівників органів прокуратури. Доводиться, що для цих форм соціального захисту характерним є те, що вони: окреслюють об'єктивний (фактичний) стан діяльності із забезпечення належного рівня соціальної безпеки таких працівників; є цілісними юридичними конструкціями, які узгоджені між собою; є відносно сталим об'єктивним елементом практичної дійсності; являють собою системну юридичну конструкцію, яка складається із елементів, що є відносно самостійними та універсальними.

Зауважується, що матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України складає собою систему, котрою охоплено конкретні вияви такого забезпечення: надбавки, доплати, компенсації та премії. Наголошується, що на сьогоднішній день матеріальне забезпечення прокурорів в цілому характеризується порушенням вимог принципу юридичної визначеності, а також суперечить вимогам, окресленим у ч. 1 ст. 81 Закону України «Про прокуратуру» 2014 року, що є проблемою, яку не вирішує також проєкт Закону

України 2020 року № 3854. Вирішення цих проблем повинно ґрунтуватись на комплексному підході, застосування якого вимагає щонайперше закріплення в Законі України «Про прокуратуру» переліку додаткових елементів заробітної плати прокурора (надбавки за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи, за знання та використання в роботі іноземної мови, за почесне звання «заслужений», за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності, компенсаторні доплати).

Встановлено, що пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України не передбачає можливості отримання прокурорами спеціальних пенсій, а встановлює максимальний розмір пенсій прокурорів (при цьому законодавцем використовується протилежний підхід в процесі регулювання пенсійного забезпечення суддів, що засвідчує дискримінацію державою працівників органів прокуратури в цьому питанні). У цьому контексті обґрунтовується, що специфіка роботи в органах прокуратури та ознаки пенсійної форми соціального захисту таких працівників сукупно вказують на те, що: диференційований підхід до пенсійного забезпечення (мав місце до пенсійної реформи) автоматично не означає дискримінаційну практику в сфері пенсійного забезпечення; зрівняння всіх громадян в обсязі права на пенсійне забезпечення не свідчить про досягнення у суспільстві соціальної чи юридичної справедливості (коли такий підхід вибірково застосовується до окремого кола професійних публічних службовців).

Акцентується увага на тому, що житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України на сьогоднішній день зводиться до: надання службового жилого приміщення працівникам органів прокуратури (також поліпшення відповідних житлових умов працівників прокуратури); надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань. Звертається увага на те, що припинення з 2019 року практики

надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків знижує рівень соціальної безпеки працівників органів прокуратури (вирішення цієї проблеми пропонується шляхом прийняття урядової постанови, подібної до постанови Кабінету Міністрів України 2004 року № 182. Зауважується, що в чинній редакції Закону України «Про прокуратуру» відсутні норми, які визначали б загальні засади призначення службового жилого приміщення для заселення працівниками органів прокуратури, що слід виправити шляхом внесення відповідних змін до Закону задля виконання вимог принципу верховенства права.

Окрема увага звертається на те, що оздоровчо-рекреаційне забезпечення працівників органів прокуратури України переважно зводиться до матеріальної форми соціального захисту таких працівників, а також об'єктивується в забезпеченні безкоштовного медичного обслуговування таких працівників. Для вирішення цієї проблеми пропонується створити структурний підрозділ в органах прокуратури, який відповідатиме за забезпечення психологічного клімату в колективі та за психологічну стабільність працівників прокуратури. Також посилювати соціально-правовий потенціал оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури України доповнення в законодавстві переліку відпусток працівників оплачуваними відпустками для поліпшення психологічного здоров'я працівника.

Узагальнюючи актуальні проблеми правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України доводиться, що сучасний стан правового регулювання соціального захисту таких працівників слід вдосконалювати у межах трьох напрямів. Перший напрям – стратегічно-концептуальний напрям, який передбачає розроблення і затвердження Стратегії забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури до 2033 року. Другий напрям – напрям європеїзації законів України шляхом розроблення і

прийняття проєкту Закону України «Про вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури». У цьому проєкті Закону України доцільно забезпечити юридичну визначеність всіх елементів заробітної плати прокурора, розміру окладу прокурора окружної прокуратури на поточний рік. Також у пропонуваному проєкті Закону необхідно оптимізувати правове регулювання матеріально-побутової форми соціального захисту, розширивши способи забезпечення права працівників органів прокуратури на житло. Проєкт Закону України «Про вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури» повинен закріплювати заборони нормативного розмиття змісту поняття прожиткового мінімуму працездатних осіб, що сьогодні використовується законодавцем задля зменшення розміру посадового окладу прокурорів. Окремо пропонуваним законопроєктом повинно бути скасовано обмеження розміру пенсії прокурора (подібно до того, як законодавець вже скасував обмеження щомісячного довічного грошового утримання суддів). Третій напрям – напряму внесення змін до підзаконних актів у частині комплексного упорядкування правових відносин з приводу матеріального забезпечення прокурорів (з метою виконання вимог ч. 1 ст. 81 Закону України «Про прокуратуру» необхідно викласти у новій редакції постанови Кабінету Міністрів України 2012 року № 505 та 2015 року № 1090).

**Ключові слова:** житлово-побутова форма, матеріальна форма, оздоровчо-рекреаційний напрям, пенсійна форма, працівники органів прокуратури, соціальна безпека, соціальна держава, соціальний захист, соціальні права, трудові відносини.

## SUMMARY

**Omelianenko E.P. The forms of social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine.** – *The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.*

The dissertation for the degree of the candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2022.

The focus of this dissertation research is to examine the content and characteristics of forms of social protection for employees in the Prosecutor's Office of Ukraine. Furthermore, it encompasses an investigation into the challenges of legally regulating these forms of protection. The research culminates in the presentation of specific recommendations aimed at addressing these challenges.

Social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine is provided in a reasonable and timely manner in accordance with the current legislation. These measures of social protection are specific to a particular group of able-bodied individuals who have exercised their right to work within the prosecutor's office, including civil servants without the status of prosecutor, prosecutors, and employees who perform maintenance functions. Furthermore, the measures of social protection can be considered rational activities carried out by the state and society for the benefit of this particular group of employees, which contribute to ensuring the independence of prosecutors, enhancing the prestige of public service, and increasing the relative autonomy of public servants within the prosecutor's office. The measures of social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine have specific goals, including providing comprehensive social security for those facing social risks. These measures are designed to address a set of tasks derived from this goal and cover both the general level of social protection for citizens and a special level of protection that

reflects the unique status of employees in the prosecutor's office. Additionally, specific categories of employees, such as women, persons with disabilities, and those of pre-retirement age, may receive a different level of social protection.

In particular, the study focuses on defining the conceptual (objectives, tasks, and functions) and regulatory framework of social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine, including relevant norms from legislative acts of social law and administrative law, as well as by-laws that establish norms of social law regulating various aspects of social protection for professional public servants and prosecutors. Furthermore, the general, special, and specific principles of this type of protection for employees of the Prosecutor's Office will also be determined.

The content and features of the forms of social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine are explored for the first time in this dissertation work. These forms are understood as expressions of the active and purposeful actions of authorized subjects (e.g. government agencies, their officials), which aim to provide a suitable level of social security for employees of the prosecutor's office, in accordance with legal principles and provisions. The forms of social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine are notable for reflecting the actual state of activities aimed at providing a suitable level of social security. These forms of protection are also characterized as integral legal structures that are mutually compatible and a stable element of practical reality. Furthermore, these forms of protection are considered a systemic legal structure, composed of relatively autonomous and comprehensive components.

The material form of social protection for employees of the Prosecutor's Office in Ukraine encompasses specific benefits such as allowances, surcharges, compensation, and bonuses. However, the existing material support for prosecutors has been found to violate the principle of legal certainty, contrary to the requirements outlined in Article 81, Part 1 of the Law of Ukraine "On the Prosecutor's Office" (2014).

This issue remains unsolved in the proposed the draft Law of Ukraine (2020) No. 3854. Resolution of these issues requires an integrated approach, which necessitates the inclusion of a list of additional salary components for prosecutors in the Law of Ukraine "On the Prosecutor's Office (such as allowances for the demanding nature of the work, for significant contributions, for proficiency in a foreign language, for the title of 'honorable', for holding a PhD or Doctor of Science degree in the relevant field, and for compensatory surcharges).

It has been established that the pension form of social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine lacks provision for obtaining special pensions for prosecutors, instead only setting a maximum amount of pensions. This contrasts with the approach taken by legislators in regulating pension provisions for judges, which suggests discrimination by the state against employees of the prosecutor's office in this matter. In this context, it is argued that the distinctive nature of the work in the prosecutor's office and the features of the pension form of social protection for its employees collectively suggest that: the implementation of differentiated pension provisions (prior to the comprehensive pension reform in Ukraine) does not necessarily entail discriminatory practices in the area of pension provision. Furthermore, the equalization of all citizens in terms of the right to pension benefits does not necessarily indicate the attainment of societal or legal justice (when such an approach is selectively applied to a specific group of professional public servants).

It is noted that the housing and household form of social protection for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine currently consists of providing office accommodation for these employees and improving the living conditions in such accommodation. Additionally, material support is provided to address the societal and domestic needs of employees of the Prosecutor's Office of Ukraine. However, it is pointed out that the discontinuation of the practice of offering interest-free loans for housing construction or the purchase of apartments or individual residential buildings

in 2019 has reduced the level of social security for these employees. To address this issue, it is suggested to adopt a government resolution akin to the now-defunct Cabinet of Ministers of Ukraine Resolution (2004) No. 182. It is pointed out that the current Law of Ukraine "On the Prosecutor's Office" lacks provisions outlining the general principles for assigning office accommodation to prosecutors, which should be rectified by incorporating appropriate amendments to the Law to adhere to the principles of rule of law.

Specifically, when it comes to the health and leisure of employees of the Prosecutor's Office of Ukraine, the provision of such services is largely confined to material social protection, and it is also objectified in providing free medical care to such employees. In order to increase the socio-legal potential of health and recreational provision for employees of the prosecutor's office, it is proposed to create a structural unit in the prosecutor's office that will be responsible for ensuring the psychological climate in the team and the psychological stability of prosecutors. Additionally, expanding the list of types of employee vacations will strengthen the socio-legal potential of health and recreation provisions for employees of the Prosecutor's Office of Ukraine. To do this, it is necessary to supplement the list of vacations of employees of the prosecutor's office with paid holidays to improve the employee's psychological health.

Summarizing the actual problems of legal regulation of forms of social protection of employees of the Prosecutor's Office of Ukraine, it is proved that the current state of legal regulation of social protection of employees should be improved in three directions. The first of these areas is a strategic and conceptual direction, which requires the development and implementation of a comprehensive strategy for ensuring the social protection of prosecutors until 2033. The second direction is the direction of Europeanization of the laws of Ukraine through the development and adoption of the draft Law of Ukraine "On improving the legal regulation of social protection of

employees of the Prosecutor's Office.” It is recommended in this draft law to ensure the legal certainty of all elements of the prosecutor's salary, the salary of the district prosecutors for the current year. In the proposed draft Law, it is also necessary to expand the measures for guaranteeing the right to housing of employees of the Prosecutor's Office by optimizing the legal regulation of the material and household forms of social protection. The draft Law “On improving the legal regulation of social protection of employees of the Prosecutor's Office” should prohibit the normative “blurring” of the content of the concept of *living wage of able-bodied persons* (this “blurring” is used by the legislator to reduce the size of the official salary of prosecutors). Separately, the proposed bill should abolish the restrictions on the size of the prosecutor's pension (as the restrictions on the monthly lifetime salary of judges have already been abolished). The third direction for improvement is the amendment of subsidiary regulations regarding the comprehensive regulation of legal relationships regarding the material support of prosecutors. In order to comply with the requirements of Part 1 of Article 81 of the Law of Ukraine "On the Prosecutor's Office," it is necessary to revise and update the Resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine, No. 505 of 2012 and No. 1090 of 2015, in order to provide a clear and comprehensive legal framework for the material support of prosecutors.

**Keywords:** employees of the Prosecutor's Office, health and recreation direction, housing and household form, labor relations, material form, pension form, social protection, social rights, social security, welfare state.

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України:*

1. Омеляненко Є.П. Проблеми матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Юридична наука*. 2020. № 11. С. 67-72.
2. Омеляненко Є.П. Принципи соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 120-126.
3. Омеляненко Є.П. Особливі ознаки пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. № 4. С. 163-167.
4. Омеляненко Є.П. Ознаки житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 179-185.
5. Омеляненко Є.П. Актуальні питання оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. № 72. Т. 2. С. 291-295.
6. Омеляненко Є.П. Особливості правового регулювання матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 105-113.

*Статті у наукових фахових виданнях*

*інших держав:*

7. Омеляненко Є.П. Проблеми пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *KELM*. 2022. № 5 (49). С. 177-181.

*Матеріали наукових конференцій:*

1. Омеляненко Є.П. Функції соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Вересневі наукові зібрання – 2022: зб. тез доповідей учасн. XVII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 19 вересня 2022 року)*. Київ: el-conf, 2022. С. 112-116.

2. Омеляненко Є.П. Поняття та ознаки працівників органів прокуратури як об'єкта соціального захисту. *Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 23-24 вересня 2022 року). Одеса: ГО «Інститут інноваційної освіти», 2022. С. 90-93.

3. Омеляненко Є.П. Напрями житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Проблеми та перспективи розвитку української науки*: зб. тез доповідей учасн. XIX Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 року). Київ: el-conf, 2022. С. 103-106.

4. Омеляненко Є.П. Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури в Чеській Республіці. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: ННП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 167-170.

5. Омеляненко Є.П. Поняття та ознаки форм соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Наукові тренди постіндустріального суспільства*: матеріали III Міжнар. наук. конф. (м. Дніпро, 21 жовтня 2022 року). Вінниця: Європейська наукова платформа, 2022. С. 83-84.

6. Омеляненко Є.П. Напрями підвищення рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури України. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: матеріали міжнар. форуму (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року). Київ: ДДУВС, 2022. С. 233-237.

## ЗМІСТ

<b>СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ .....</b>	<b>14</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>15</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ .....</b>	<b>26</b>
1.1 Поняття працівників органів прокуратури України як об’єкта соціального захисту .....	26
1.2 Основні засади соціального захисту працівників органів прокуратури України.....	47
1.3 Зміст форм соціального захисту працівників органів прокуратури України .....	72
<b>РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ .....</b>	<b>89</b>
2.1 Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України.....	89
2.2 Пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України.....	115
2.3 Житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України .....	135
<b>РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ .....</b>	<b>148</b>
3.1 Актуальні проблеми правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України .....	148
3.2 Шляхи удосконалення правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України.....	173
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>190</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>198</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>243</b>

## СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

<i>БК</i>	Бюджетний кодекс
<i>ВРУ</i>	Верховна Рада України
<i>ВС</i>	Верховний Суд
<i>ГП</i>	Генеральний прокурор
<i>ЄСВ</i>	Єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
<i>ЖК</i>	Житловий кодекс
<i>ЗУ</i>	Закон України
<i>ЗСУ</i>	Збройні Сили України
<i>КЗпП</i>	Кодекс законів про працю
<i>КМУ</i>	Кабінет Міністрів України
<i>КСУ</i>	Конституційний Суд України
<i>МВС</i>	Міністерство внутрішніх справ
<i>Мінсоцполітики</i>	Міністерство соціальної політики
<i>Мінфін</i>	Міністерство фінансів
<i>МОП</i>	Міжнародна організація праці
<i>НАДС</i>	Національне агентство України з питань державної служби
<i>ОГП</i>	Офіс Генерального прокурора
<i>ООН</i>	Організація Об'єднаних Націй
<i>РПУ</i>	Рада прокурорів України
<i>САП</i>	Спеціалізована антикорупційна прокуратура
<i>СБ</i>	Служба безпеки
<i>УРСР</i>	Українська Радянська Соціалістична Республіка

## ВСТУП

**Актуальність теми.** За останні роки в Україні прискорився процес реформування законодавства та інститутів права з метою їх цілісної європеїзації. Попри це, у процесі розбудови України як сучасної європейської держави законодавцем не завжди приділяється належна увага потребі забезпечення соціальної безпеки професійних публічних службовців та інших працівників органів публічної служби, професійна діяльність яких безпосередньо виражається у функціонуванні держави та/або забезпеченні виконання різних її функцій. Особливо актуальним це питання постає щодо працівників органів прокуратури, враховуючи: 1) зв'язок між нормативним закріпленням, практичним дотриманням норм соціального захисту працівників органів прокуратури України та високою продуктивністю їх праці, мотивацією цих працівників до здійснення ефективної та дисциплінованої роботи; 2) правовий статус цих працівників; 3) мету, завдання та функції прокуратури в Україні; 4) здійснювані за останні роки реформи органів прокуратури, в процесі яких: увага переважно приділялась адміністративно-правовим питанням оптимізації функціонування прокуратури; законодавцем ігнорувалася проблема недостатності рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури; формувалася нормативна основа трудових відносин у сфері публічного адміністрування в межах тенденції до десоціалізації трудової діяльності працівників органів прокуратури..

Таким чином, на порядку денному ВРУ повинно знаходитись питання усунення проблем соціального захисту працівників органів прокуратури України, які можуть бути вирішені лише на основі: актуального теоретичного дослідження сутності та проблематики основних форм соціального захисту таких працівників (вимоги принципу наукової аргументованості реформ); визначення стратегічних напрямків вирішення цих проблем з урахуванням

євроінтеграційних устремлінь Українського народу (вимоги принципу прогнозованості реформ).

Додатково актуалізує необхідність дослідження форм соціального захисту працівників органів прокуратури в Україні той факт, що по сьогоднішній день відсутні актуальні комплексні наукові дослідження з даного питання. Водночас окремим питанням соціальної безпеки працівників органів прокуратури вже присвячувалися дослідження О.І. Авраменка, А.В. Акуліча, І.С. Біліченка, В.В. Грюк, М.І. Дерев'янка, Г.С. Іванової, К.О. Кизименко, А.О. Мельниченка, Р.А. Онайка, Р.В. Татарінова, В.І. Хвесюк, О.О. Шевцова та інших українських вчених. Також багатьма науковцями було здійснено суттєві наукові напрацювання в теорії соціального захисту працівників, серед яких: В.М. Андрійів, О.С. Арсентьєва, О.В. Басай, В.В. Безусий, К.В. Бориченко, С.В. Вавженчук, С.В. Венедіктов, С.В. Вишоновецька, Т.А. Занфірова, О.В. Епель, В.О. Журавель, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, Р.І. Коваленко, Е.Л. Ковалюмнус, Л.В. Котова, С.С. Лукаш, Г.В. Татаренко, С.С. Лукаш, В.Я. Мацюк, Н.О. Мельничук, Л.Ю. Малюга, А.О. Медвідь, В.П. Мельник, О.В. Москаленко, Т.С. Новак, В.М. Павліченко, О.В. Павліченко, М.В. Панченко, С.М. Прилипко, О.В. Тищенко, Б.Г. Розовський, Д.І. Сіроха, Н.М. Хуторян, Д.О. Честа, Д.А. Чижов, Р.І. Шабанов, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші вчені. Наукові доробки цих та інших вчених-юристів вказують на можливість формування актуальної та комплексної наукової думки про форми соціального захисту працівників органів прокуратури України.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами.** ісертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами: «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів», «Проблеми розвитку

вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 року.

Тема дисертаційного дослідження сформульована відповідно до вимог Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016-2020 роки.

**Мета і завдання дисертаційного дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розкриття змісту та особливостей форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, окреслення проблематики правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, вироблення конкретних пропозицій щодо вирішення цих проблем.

Для досягнення мети у дисертаційній роботі необхідно вирішити такі *завдання*:

- охарактеризувати поняття працівників органів прокуратури України як об'єкта соціального захисту;
- визначити основні засади соціального захисту працівників органів прокуратури України;
- окреслити поняття та особливі ознаки форм соціального захисту працівників органів прокуратури України;
- розкрити і конкретизувати матеріальні форми соціального захисту працівників органів прокуратури України;
- охарактеризувати соціально-побутові форми соціального захисту працівників органів прокуратури України;

- надати характеристику оздоровчо-рекреаційним формам соціального захисту працівників органів прокуратури України;
- розкрити сутність пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України;
- охарактеризувати особливості правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури в державах-членах Європейського Союзу;
- обґрунтувати основні шляхи удосконалення правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі соціального захисту працівників органів прокуратури України.*

*Предметом дослідження є форми соціального захисту працівників органів прокуратури України.*

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертаційного дослідження є комплекс загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Серед загальнонаукових методів дослідження використовувались: 1) *методи аналізу та синтезу* – для формування актуальної наукової думки про працівників органів прокуратури як про об'єкт соціального захисту (підрозділ 1.1) та визначення феноменологічного змісту форм соціального захисту цих працівників (підрозділ 1.3); 2) *діалектичний метод* – для визначення правової природи соціальних прав працівників органів прокуратури, а також форм захисту цих прав (підрозділи 1.2, 2.1); 3) *системно-структурний і системно-функціональний методи* – для визначення особливостей правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури в єдності й взаємодії різних галузей права і законодавства (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 2.3), уточнення мети, завдань, функцій, нормативно-правової бази і системи принципів соціального захисту досліджуваного кола працівників (підрозділ

1.2), систематизації проблем правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури і встановлення шляхів їх вирішення (підрозділи 2.1, 2.2); 4) *логіко-семантичний метод* – для поглиблення категоріально-понятійного апарату в цій сфері (підрозділи 1.1-1.3, 2.1-2.3); 5) *метод моделювання* – для виявлення основних напрямів удосконалення законодавства в сфері соціального захисту працівників органів прокуратури та формулювання пропозицій щодо використання в Україні позитивного досвіду правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури в державах-членах ЄС (підрозділи 3.1, 3.2). Серед спеціальних методів дослідження використано: 1) *історико-правовий метод* – для комплексного осмисленню історико-правових, соціально-економічних та інших обставин, за яких змінювались засади соціального захисту даних працівників (підрозділи 1.1, 2.2, 2.3); 2) *формально-юридичний метод* – для комплексного аналізу: фундаментального характеру соціального захисту і соціально-правового значення такого захисту працівників органів прокуратури (підрозділ 1.1); змісту форм соціального захисту працівників органів прокуратури (підрозділ 1.3), а також основних типів форм такого захисту (підрозділи 2.1-2.3); 3) *порівняльно-правовий метод* – для співвідношення засад соціального захисту працівників органів прокуратури із реальним станом регулювання такого захисту (підрозділи 2.1-2.3), що дало змогу встановити проблеми правового регулювання соціального захисту відповідного кола працівників (підрозділ 3.1), а також для порівняння особливостей правового регулювання працівників органів прокуратури в Україні та в державах-членах ЄС (підрозділи 3.1, 3.2).

**Наукова новизна дослідження** зумовлена тим, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання та наукових досліджень, із застосуванням новітніх досягнень науки трудового права

дослідити сутність форм соціального захисту працівників органів прокуратури України. Основними з них є такі:

*уперше:*

– визначено зміст та особливості форм соціального захисту працівників органів прокуратури України як узгоджених із принципами права та передбачених законодавством стереотипізованих моделей активної та цілеспрямованої діяльності суб'єктів, уповноважених забезпечувати належний рівень соціальної безпеки таких працівників, які об'єктивуються у конкретних напрямках забезпечення соціального захисту працівників шляхом застосування набору засобів соціального захисту таких працівників, властивих відповідній формі соціального захисту. Обґрунтовано, що для цих форм соціального захисту характерним є те, що вони: окреслюють стан діяльності, спрямованої на забезпечення соціальної безпеки відповідного кола працівників; є цілісними, взаємоузгодженими юридичними конструкціями (охоплені системою соціального захисту, складають собою підсистему відносно самостійних і універсальних інструментів) та порівняно сталим об'єктивним елементом практичної дійсності;

– встановлено, що поточний стан правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури України доцільно вдосконалювати в межах трьох напрямів: 1) стратегічно-концептуального напрямку (розроблення і затвердження Стратегії забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури до 2033 року); 2) напрямку європеїзації законів України шляхом розроблення і прийняття проєкту Закону України «Про вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури» (забезпечення юридичної визначеності всіх елементів заробітної плати прокурора, розміру оклада прокурора окружної прокуратури на поточний рік, а також матеріально-побутової форми соціального захисту; закріплення заборони

розмиття змісту поняття прожиткового мінімуму працездатних осіб з метою зменшення розміру посадового окладу прокурорів; скасування обмеження розміру пенсії прокурора подібно до скасування обмеження щомісячного довічного грошового утримання судді); 3) напряду внесення змін до підзаконних актів у частині комплексного упорядкування правових відносин з приводу матеріального забезпечення прокурорів;

*удосконалено:*

– розуміння сутності матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури, для якої характерним є те, що вона: врегульовується трудовим і адміністративним законодавством (оплата праці наразі повинна визначатись лише Законом України «Про прокуратуру»); виражається (залежно від наявності в працівника органу прокуратури статусу держслужбовця, прокурора) в надбавках і доплатах (за вислугу років, за інтенсивність праці чи за виконання особливо важливої роботи, за виконання обов'язків на адміністративній посаді тощо), премії, компенсаторних виплатах (у зв'язку з направленням у відрядження, за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці тощо) та матеріальній допомозі (для вирішення соціально-побутових питань, для оздоровлення під час надання щорічної відпустки); забезпечується державою за рахунок коштів Державного бюджету України;

– ознаки пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури: є соціальним вектором і гарантією визначеності соціально безпечного майбутнього працівника, яке досягається заходами пенсійного забезпечення; ґрунтується на нормах загального і спеціального законодавства, об'єктивуючись у пенсійно-забезпечувальних відносинах; її виявами є пенсія працівника органів прокуратури без статусу держслужбовця, пенсія держслужбовця та пенсія прокурора. Доводиться, що специфіка роботи в органах прокуратури та ознаки пенсійної форми соціального захисту таких працівників

сукупно вказують на те, що: 1) диференційований підхід до пенсійного забезпечення (мав місце до пенсійної реформи) автоматично не означає дискримінаційну практику в сфері пенсійного забезпечення; 2) зрівняння всіх громадян в обсязі права на пенсійне забезпечення не свідчить про досягнення у суспільстві соціальної чи юридичної справедливості (коли такий підхід вибірково застосовується до окремого кола професійних публічних службовців);

– розуміння змісту житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України, яку характеризує те, що: її нормативно-правову основу складають загальні норми житлового законодавства та норми спеціального законодавства, яке упорядковує відносини житлово-побутового забезпечення працівників органів прокуратури; вона виявляється в наданні службового жилого приміщення працівникам органів прокуратури та в наданні їм матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань;

*дістали подальшого розвитку:*

– думка про те, що працівники органів прокуратури – це особливий об'єкт соціального захисту, адже: режим соціального захисту таких працівників поширює дію на працівників без статусу державного службовця, державних службовців без статусу прокурора та на прокурорів; їх соціальному захисту властива трирівнева модель об'єктивації (загальний рівень – соціальний захист громадян; спеціальний рівень – захист працівників загалом і прокурорів зокрема; особливий рівень – захист окремих категорій працівників); їх соціальний захист є, з одного боку, виявом людиноцентристського підходу держави до процесу забезпечення особливої соціальної безпеки громадян, які працюють (працювали) в органах прокуратури, з іншого боку, важливою гарантією забезпечення незалежності прокуратури;

– твердження про те, що соціальний захист працівників органів прокуратури ґрунтується на засадах: 1) концептуального типу (мета, основні

завдання та функції соціального захисту); 2) нормативного типу (норми Конституції України, міжнародно-правових актів, законодавчих актів соціального та адміністративного права; норми підзаконних актів, які регулюють соціальний захист публічних службовців і прокурорів); 3) засадничо-ідейного типу, яким охоплено наступні принципи: загальноправові, спеціальні (соціальної солідарності, соціального страхування, соціальної допомоги, адресності, адаптивності та ін.) та особливі (загальності соціального захисту у поєднанні з диференційованим підходом до різних груп публічних службовців, непорушності незалежності прокурорів заходами забезпечення соціальної безпеки прокурорів, недопустимості незаконного втручання та ін.);

– висновки стосовно актуальних проблем правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури, а саме: 1) щодо матеріальної форми соціального захисту: недостатність юридичної визначеності обсягу і характеру додаткових елементів заробітної плати прокурора; застосування дискримінаційного методу зниження розміру посадового окладу прокурора шляхом розмиття поняття «прожитковий мінімум для працездатних осіб»; 2) щодо пенсійної форми соціального захисту: скасування спеціального пенсійного забезпечення прокурорів; дискримінаційний (порівняно із суддями) підхід щодо обмеження розміру пенсії прокурора; 3) щодо оздоровчо-рекреаційного забезпечення: цей захист поглинається матеріальною формою соціального захисту; не враховує дійсний вплив специфіки роботи в прокуратурі на здоров'я таких працівників; 4) щодо житлово-побутового забезпечення: припинення практики надання працівникам безвідсоткових кредитів на вирішення житлових питань; невизначеність загальних засад призначення для заселення працівниками службового жилого приміщення.

**Теоретичне значення.** Науково-теоретичну основу виконання дисертаційних завдань склали наукові праці фахівців у галузі загальної теорії

права, теорії соціального, трудового, пенсійного, житлового та адміністративного права, інших галузевих правових наук, зокрема зарубіжних.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані:

– у науково-дослідній діяльності – для подальшого опрацювання актуальних проблем соціального захисту працівників органів прокуратури України;

– у нормотворчій діяльності – положення і висновки дисертації можуть бути використані в процесі внесення змін і доповнень до законодавчих і підзаконних актів, які містять норми про соціальний захист працівників органів прокуратури України;

– у правозастосовній діяльності – можуть слугувати орієнтиром для осіб, які заміщують посади в органах прокуратури України;

– у навчальному процесі – положення і висновки дисертації можуть використовуватись при підготовці підручників (навчальних посібників) та під час викладання таких навчальних дисциплін: «Трудове право», «Проблеми трудового права», «Порівняльне трудове право», «Право соціального забезпечення», «Проблеми права соціального забезпечення».

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною науковою працею, в якій висвітлені власні ідеї та розробки автора, що дозволило вирішити поставлені завдання. Робота містить теоретичні та методичні положення і висновки, сформульовані дисертанткою особисто. Використані в дисертації ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання і слугують лише для підкріплення ідей здобувачки.

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського

національного університету імені Володимира Даля, а також були оприлюднені на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Вересневі наукові зібрання – 2022» (м. Київ, 19 вересня 2022 року); «Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект» (м. Одеса, 23-24 вересня 2022 року); «Проблеми та перспективи розвитку української науки» (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 року); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Наукові тренди постіндустріального суспільства» (м. Дніпро, 21 жовтня 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року).

**Публікації.** Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'яти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, двох статтях – у наукових виданнях іншої держави, а також у шести тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається із анотації, списку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, восьми підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 246 сторінок, з яких 198 сторінок – основний текст, 48 сторінок – список використаних джерел, що складається з 328 найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

#### 1.1 Поняття працівників органів прокуратури України як об'єкта соціального захисту

На поточному етапі становлення України в якості соціальної, правової та демократичної держави, яка прагне стати повноправним членом Європейського Союзу, в нашій країні продовжуються численні реформи, зокрема, у сфері правосуддя, правоохоронної діяльності та публічного адміністрування [335]. Водночас у процесі масштабних перетворень не завжди приділяється належна увага забезпеченню соціальної безпеки професійних публічних службовців та інших працівників органів публічної служби, професійна діяльність яких безпосередньо виражається у функціонуванні держави та/або забезпеченні виконання різних функцій держави. Результатом цього є те, що соціальна безпека працівників органів публічної служби не в достатній мірі захищена від різноманітних соціальних ризиків, пов'язаних з публічною службою та її перетвореннями, що додатково являє собою загрозу як для здійснення відповідних реформ, так і для належного функціонування держави [106, с. 125].

Особливо актуальним це питання постає стосовно працівників органів прокуратури, враховуючи:

1) зв'язок між нормативним закріпленням, практичним дотриманням норм соціального захисту працівників органів прокуратури України та високою продуктивністю їх праці, мотивацією цих працівників до здійснення ефективної та дисциплінованої роботи;

2) правовий статус цих працівників. Український юрист-трудолик С.В. Лозовой зазначає, що «спеціальний правовий статус працівників

прокуратури як суб'єктів трудових правовідносин обумовлений наявністю спеціального правового регулювання цієї групи трудових правовідносин нарівні із загальним правовим регулюванням» [117, с. 45]. При цьому відповідна увага законодавця, що приділяється регулюванню правового статусу працівників органів прокуратури в Україні, обумовлена не потребою збільшення загальної маси правил і стандартів, окреслених в законодавстві, а специфікою трудової діяльності таких працівників, заборонами та обмеженнями, які з об'єктивних причин покладаються на прокурорів й потребують пропорційної компенсації; низкою соціальних та інших ризиків, що обумовлюються трудовою діяльністю в органах прокуратури тощо. Примітним є те, що на цю ж обставину звертають увагу також національні суди, адаптуючи правові позиції Конституційного Суду України, окреслені в рішеннях № 8-рп/99 [252] та № 5-рп/2002 [248], до обставин регулювання праці та соціальної безпеки працівників органів прокуратури. Зокрема в постанові Іллічівського районного суду м. Маріуполя Донецької області від 18 травня 2016 року в справі № 264/2828/16-а зазначається, що «визначений законами України відповідно до положень Конституції України комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури, зумовлений особливістю професійних обов'язків та певним обмеженням конституційних прав і свобод, зокрема права заробляти матеріальні блага для забезпечення собі і своїй сім'ї рівня життя, вищого за прожитковий мінімум. Тобто соціальні гарантії працівників прокуратури випливають з характеру покладених на них службових обов'язків у зв'язку з виконанням ними державних функцій» [163];

3) мету, завдання та функції прокуратури в Україні. Щонайперше зазначимо, що «прокуратура не належить до жодної із гілок влади і не повинна навіть претендувати на позиціонування у такому контексті» [9, с. 79]. Будучи елементом механізму стримувань та противаг, прокуратура має певну мету, якою

є «причина існування даного інституту, місія, яку він повинен реалізовувати (виконувати) за задумом держави» [60, с. 176]. При цьому з ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII (далі – ЗУ 2014 року № 1697) випливає, що такою метою є «захист прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави» [218], який прокуратура здійснює через свої органи (посадових осіб) в результаті виконання власних функцій (окреслені в ст. 2 зазначеного ЗУ), які не може виконувати жодний інший орган публічної влади та які спрямовані на виконання завдань прокуратури («обумовлені метою прокуратури та підпорядковані їй загальні цілі, що відображають соціально значущий результат, якого прагне досягти прокуратура під час реалізації покладених на неї функцій» [112, с. 99]);

4) здійснювані за останні роки реформи органів прокуратури, в яких приділяється увага переважно адміністративно-правовим питанням оптимізації функціонування прокуратури та забезпечення службової дисципліни в органах прокуратури. Однак законодавцем:

а) ігнорується проблематика недостатнього захисту працівників органів прокуратури. Український юрист-адміністративіст С.В. Банах зазначає, що «авторитет прокуратури як основного органу правопорядку залежить від того, наскільки результативною буде її діяльність після проведених змін і наскільки новий статус цього органу зможе задовольнити державний та суспільний запит на криміногенні виклики» [9, с. 79]. Водночас ефективність діяльності будь-якого органу професійної публічної служби визначається ефективністю здійснення кадрової політики в цьому органі публічної влади й повною та продуктивною трудовою діяльністю працівників цього органу. При цьому повнота та продуктивність праці працівників органів професійної публічної служби визначається тим, в яких умовах вони працюють та якою є якість їх позатрудового життя, що в узагальненому вигляді окреслюється станом їх

соціальної безпеки. У цьому контексті можемо констатувати, що ігнорування законодавцем питань забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури загалом та їх соціального захисту зокрема є одним з основних бар'єрів для ефективного функціонування органів прокуратури та фактором, що нівелює будь-які конституційно-правові та/або адміністративно-правові перетворення в статусі цього органу публічної влади;

б) формується нормативна основа службово-трудова відносин, в якій має місце десоціалізація трудової діяльності працівників органів прокуратури. Українськими юристами-трудовами констатується, що «вже починаючи з вересня 2019 року, в Україні розпочався стрімкий процес комплексної десоціалізації ще не сформованої моделі соціальної держави загалом та десоціалізації трудової діяльності державних службовців (окремо – прокурорів) зокрема» [39, с. 39]. Вказане означає формування нормативно-правової площини, що виправдовує ті чи інші дії (рішення) держави, які призводять до регресу процесу становлення України в якості дійсно соціальної держави. Це автоматично негативним чином позначається також й на процесах формування України в якості сучасної правової та демократичної держави. Безпосереднім чином зазначене простежується на прикладі десоціалізації сфери праці працівників органів прокуратури, котрі за таких обставин втрачають обсяг необхідної соціальної безпеки, стаючи більш уразливими до впливу соціальних ризиків, що загострюються та збільшуються в результаті таких соціально нескорегованих реформ.

Отже, в контексті викладеного можемо зробити такі попередні висновки: 1) забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури характеризується високим соціально-правовим значенням, оскільки закладає фундамент гармонійного розвитку України як сучасної європейської держави, що існує в координатах людиноцентризму; 2) на порядку денному ВРУ повинно

знаходиться питання усунення проблем соціального захисту працівників органів прокуратури України, які можуть бути вирішені лише на основі актуального теоретичного дослідження сутності та проблематики основних форм соціального захисту таких працівників (вимоги принципу наукової аргументованості реформ), а також визначення стратегічних напрямків вирішення цих проблем з урахуванням євроінтеграційних устремлінь Українського народу (вимоги принципу прогнозованості реформ). У зв'язку з цим додатково актуалізує необхідність дослідження форм соціального захисту працівників органів прокуратури в Україні той факт, що по сьогоднішній день відсутні комплексні наукові дослідження з даного питання. Попри це, слід констатувати, що окремим питанням соціальної безпеки працівників органів прокуратури вже присвячувалися дослідження О.І. Авраменка [1], А.В. Акуліча [2], І.С. Біліченка [21], В.В. Грюк [48], М.І. Дерев'янка [51], Г.С. Іванової [67], М.І. Іншина [76; 77], К.О. Кизименко [79], А.О. Мельниченка [128], Р.А. Онайка [138], Р.В. Татарінова [268], В.І. Хвесюк [287], О.О. Шевцова [301] та інших українських вчених. Крім того, зазначимо, що багатьма вітчизняними науковцями було здійснено суттєві наукові напрацювання в теорії соціального захисту працівників, серед яких: О.В. Басай [10], В.В. Безусий [18], К.В. Бориченко [24], О.В. Епель [58], В.О. Журавель [63], М.І. Іншин [70; 72; 73], Е.Л. Ковалюмнус [83], Л.Ю. Малюга [122], А.О. Медвідь [126], В.П. Мельник [127], О.В. Павліченко [151], Д.О. Честа [295], Д.А. Чижов [296], Р.І. Шабанов [298] та інші вчені. Наукові доробки цих та інших вчених-юристів вказують на можливість формування актуальної та комплексної наукової думки про форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) визначити сучасну концептуальну сутність соціального захисту; 2) окреслити сутність працівників

органів прокуратури; 3) проаналізувати працівників органів прокуратури в якості об'єкта.

Вирішуючи поставлені завдання, спершу зазначимо, що «ані в сучасному законодавстві, ані в науковій літературі не існує єдиного визначення терміна «соціальний захист» [154, с. 65]. Водночас соціальний захист є питанням, яке вченими переважно розглядається в межах наступних контекстів.

1. Соціальний захист – це заходи забезпечення належного рівня соціальної безпеки людини (груп людей). Наприклад, українські вчені С.В. Васильєв і А.С. Семиног вважають, що під соціальним захистом слід розуміти «систему економічних, соціальних та організаційних заходів, які здійснюються державою для підтримки малозахищених верств населення: пенсіонерів, інвалідів, ветеранів війни, багатодітних сімей та інших малозабезпечених громадян» [28, с. 54]. Розвиває такий підхід позиція, відповідно до якої соціальний захист – це особлива діяльність суб'єктів, на яких покладено обов'язок захищати належний рівень соціальної безпеки людини (груп людей). Так, наприклад, С.О. Устинов тлумачить соціальний захист в якості «діяльності соціально орієнтованої держави, яка здійснюється через комплекс організаційно-правових та соціально-економічних заходів, метою яких є: по-перше, створення для працездатних громадян (як складова трудової правосуб'єктності [267]) належних умов для забезпечення своїх соціально-економічних та духовних потреб; по-друге, гарантоване забезпечення громадянам, які потребують соціальної допомоги, рівня життя не нижче від прожиткового мінімуму» [279, с. 94]. У цьому контексті примітним також є підхід Г.В. Назарової та М.І. Тимофєєвої до роз'яснення сутності соціального захисту, в рамках якого відповідний захист є «засобом збереження стабільності та злагоди в суспільстві, що трансформується, інструмент, за допомогою якого держава може впливати на життя людей, отримує підтримку урядового курсу» [135, с. 1].

Водночас слід зазначити, що основним недоліком окресленого підходу, враховуючи різні його варіації: засіб, відносини, захід, процес, діяльність, напрям соціальної політики тощо, є те, що ним лише формально окреслюється сутність феномена «соціальний захист»: будь-які заходи підтримки осіб, які потребують соціального захисту, засвідчують діяльність із соціального захисту, однак не вказують на те, що ці заходи є соціальним захистом в дійсності, а саме – спроможні захистити стан соціальної безпеки осіб, які потребують такого захисту. Певна річ, формалізм (поверховість, удаваність) соціального захисту може бути інтерпретована в якості неефективного соціального захисту, однак «діяльність, яка не досягає своєї мети, оскільки в дійсності не спрямована на її досягнення, не є діяльністю з досягнення задекларованої мети» [41, с. 101]. Тобто діяльність, яка називається соціальним захистом, однак, не сприяє належному забезпеченню соціальної безпеки осіб, які потребують такого захисту (за умови, що у суб'єкта, який повинен захищати, є ресурси для більш ефективних заходів соціального захисту), не є соціальним захистом у своїй концептуальній сутності. Вирішення зазначеної проблеми можливе при бажаній (необхідній) якості процесу (діяльності), який спрямований на соціальний захист: *соціальний захист – це заходи забезпечення належного рівня соціальної безпеки людини (груп людей), у результаті здійснення яких особи, на яких спрямовані відповідні заходи, характеризуються рівнем соціальної безпеки, який засвідчує факт соціального захисту*. Саме в такому вигляді досліджуваний підхід, на нашу думку, може більшою мірою відобразити концептуальну та практичну сутність соціального захисту.

2. Соціальний захист – це інституційна структура суб'єктів, до сфери відання яких віднесено здійснення дій, що виявляються в соціальному захисті людини, основним гарантом чого є держава (що є соціальною) в особі органів публічної влади та їх посадових осіб. Ця властивість соціального захисту є

закономірною, адже «якщо держава має соціальний характер, то це передбачає специфічну форму організації влади, яка спрямована на реалізацію прав особи, зміцнення соціально-економічної стабільності, підтримання злагоди в суспільстві, гармонійного збереження балансу інтересів суспільства і людини, існування якого держава забезпечує» [17, с. 89]. У цьому контексті вчений-економіст М.І. Мальований вважає, що під соціальним захистом слід розуміти «систему соціальних інститутів й інституцій, яка характеризується сукупністю функцій, принципів, соціальних норм, організацій і впливає на становлення стійких форм соціальної поведінки та дій людей» [121, с. 196].

Критично аналізуючи відповідний підхід до розуміння соціального захисту, можемо дійти висновку, що для нього характерною є та ж проблема, що мала місце й у попередньому підході до тлумачення сутності досліджуваного захисту. Вказане пояснимо тим фактом, що наявність інституційної структури суб'єктів, до сфери відання котрих віднесено здійснення певних дій, що передбачають соціальний захист людини, не означає, що такі інституційні структури виконують в дійсності покладені на них функції. Іншими словами, існування суб'єктів публічної адміністрації, які здійснюють соціальний захист, не є достатньою підставою для того, щоб стверджувати про існування соціального захисту, адже соціальний захист – є не лише гарантіями, але й результатом об'єктивації цих гарантій. Тобто в межах досліджуваного підходу *соціальний захист* слід розуміти в якості *інституційної структури суб'єктів, до сфери відання яких віднесено здійснення дій (прийняття рішень), що виявляються в соціальному захисті людини, та які здійснюють відповідні дії (приймають рішення), наслідком чого є забезпечення належного рівня соціальної безпеки осіб, на яких спрямовані заходи соціального захисту.*

Беручи до уваги переваги та недоліки існуючих підходів до наукового розуміння соціального захисту, можемо дійти висновку, що в загальному вигляді

*соціальний захист* – це комплекс обґрунтованих, своєчасних і невідкладних заходів, спрямованих на запобігання різного роду несприятливих впливів на людей з боку соціального середовища (пом'якшення наслідків такого впливу, якщо самі негативні фактори не підлягають усуненню чи не були вчасно усунені), які реалізуються повноважними суб'єктами, в результаті чого здійснюється формування належного соціально безпечного стану особи (групи осіб), на яку (які) такі заходи були спрямовані.

Виходячи із запропонованого визначення поняття «соціальний захист», можемо констатувати, що досліджуваний захист може бути спрямований на людину чи групу людей. На підставі цього слід зазначити, що соціальний захист може бути диференційованим не лише в залежності від виду (роду) соціального ризику, соціальної небезпеки, від яких повинна бути захищена людина (група людей), але й залежно від того, до якої категорії належить людина. Це пояснюється тим фактом, що для всіх людей загрозливими можуть бути спільні соціальні ризики, від яких їх повинна захищати держава та суб'єкти громадянського суспільства, а для окремих категорій людей – спеціальні чи особливі соціальні ризики, котрі поширюються на них в результаті знаходження їх у певному соціальному стані (набуття певного правового статусу). Наприклад, у сфері праці та зайнятості наявні соціальні ризики, що властиві лише працюючим особам, особам з особливими сімейними обов'язками, особам з інвалідністю, професійним публічним службовцям (прокурорам, суддям, співробітникам СБ України та ін.) тощо.

Таким чином, можемо припустити, що працівники органів прокуратури є об'єктами соціального захисту, в чому можна переконатись, уточнивши сутність таких працівників, а також наявність заходів соціального захисту, спрямованих на таких працівників.

Розглядаючи коло працівників органів прокуратури, слід мати на увазі, що органи прокуратури є державними органами. Отже, «працівники органів прокуратури» охоплені поняттям «працівники державних органів». При цьому, наприклад, у Висновках за результатами аналізу та експертизи проекту ЗУ «Про Державний бюджет України» міститься, на наш погляд, хибне твердження, яке є поширеним серед вчених-юристів, що «працівники державних органів є державними службовцями» [30]. Із вказаним підходом не можна погодитись у повній мірі, на що звертають увагу також українські вчені, котрі цілком справедливо констатують, що «до персоналу державного органу належать як державні службовці, так й інші працівники, які виконують функції з обслуговування» [278, с. 28]. Дійсно, з чинного законодавства України, зокрема з положень ЗУ 2015 року № 889 [185], а також урядової постанови 2016 року № 271 [194], випливає, що працівники державного органу – це його персонал, який включає професійних публічних службовців, а також працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування.

Зважаючи на викладене, акцентуємо увагу на тому, що в ст. 14 «Кількісний склад та структура органів прокуратури» ЗУ 2014 року № 1697 зазначається, що «загальна чисельність працівників органів прокуратури становить не більше 15000 осіб, зокрема загальна чисельність прокурорів становить не більше 10000 осіб» [218]. Тобто працівниками органів прокуратури є прокурори та інші працівники, котрі працюють у відповідних органах публічної влади [104, с. 90]. Такий же висновок обґрунтовується назвою розділу IX зазначеного ЗУ («Соціальне та матеріально-побутове забезпечення прокурора та інших працівників органів прокуратури»). Водночас у ст. 84 окремо врегульовуються заходи соціального захисту прокурора, а в ст. 85 – соціальний захист працівників органів прокуратури. Це означає, що у ЗУ 2014 року № 1697 відсутнє чітке та послідовне розуміння концепції працівників органів прокуратури. Враховуючи

викладене, доходимо думки, що коло працівників органів прокуратури України складають такі групи працівників:

1) професійні публічні службовці органів прокуратури, а саме:

а) державні службовці, які не мають статусу прокурорів, зокрема службовці, які займають посади спеціалістів, провідних спеціалістів, головних спеціалістів, начальника відділу чи заступника начальника відділу (відділу матеріально-технічного забезпечення та соціально-побутових потреб, відділу організаційного та правового забезпечення, відділу документального забезпечення тощо);

б) державні службовці, які мають статус прокурора, а саме працівники, які відповідно до ч. 1 ст. 15 ЗУ 2014 року № 1697 є прокурорами органів прокуратури (Генеральний прокурор, перший заступник ГП, заступник ГП, керівник підрозділу ОГП, прокурор ОГП, керівник обласної прокуратури, перший заступник керівника обласної прокуратури, заступник керівника обласної прокуратури, керівник підрозділу обласної прокуратури, заступник керівника підрозділу обласної прокуратури, прокурор обласної прокуратури, керівник окружної прокуратури, перший заступник керівника окружної прокуратури, заступник керівника окружної прокуратури, керівник підрозділу окружної прокуратури, заступник керівника підрозділу окружної прокуратури, прокурор окружної прокуратури) [218], виконуючи функції прокуратури України в сенсі ч. 1 ст. 5 ЗУ 2014 року № 1697;

2) працівники органів прокуратури, які виконують функції з обслуговування. Згідно з абз. 1 п. 1 Критеріїв визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, затверджених постановою КМУ від 06 квітня 2016 року № 271, «критеріями визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування, є зміст і характер виконуваної ними роботи, що в

переважній більшості не передбачає здійснення повноважень, безпосередньо пов'язаних з виконанням завдань і функцій, визначених ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про державну службу», а також роботи, що пов'язана із забезпеченням належних умов функціонування державного органу» [194].

Критично аналізуючи коло працівників органів прокуратури України, можемо дійти висновку, що відповідними працівниками охоплено підгрупи працівників з різними правовими статусами (загальним трудовим статусом, спеціальним службово-трудовим статусом та особливим службово-трудовим статусом – статусом прокурора), для яких характерними є різні рівні соціальних ризиків, що повинні бути усунуті чи мінімізовані в їх впливі на таких працівників заходами соціального захисту [104, с. 91].

Отже, працівники органів прокуратури України є об'єктом соціального захисту, якому *притаманне наступне*:

1) *соціальний захист працівників органів прокуратури поширюється на певне коло працездатних осіб, які реалізували своє право на працю (право на доступ до державної служби) в органах прокуратури. Українськими вченими справедливо констатується, що «витрати на соціальний захист працівників є невід'ємною складовою операційних витрат підприємства» [282, с. 153], які «стоять на перетині економічних та соціальних інтересів підприємців, тому увага до цієї групи витрат поступово зростає» [282, с. 153]. Це питання стосується і соціального захисту працівників, які працевлаштовані в публічному секторі, зокрема в органах публічної служби, функціонування яких обумовлює становлення та підтримання існування України в якості правової, демократичної та соціальної держави. Як нами уже зазначалось, особливої уваги серед таких працівників заслуговують працівники органів прокуратури України, які є: а) громадянами України, а тому мають право на соціальний захист, гарантований, зокрема, у статтях 46 і 47 Конституції України [89]; б) особами, які мають*

трудоправовий статус працівника й на яких поширюються усі гарантії соціального захисту, що передбачені в Україні для працівників.

При цьому підкреслюючи, що соціальний захист працівників органів прокуратури поширюється на певне коло працівників, слід виходити з уточненого нами переліку працівників, які є працівниками органів прокуратури, до якого належать: а) професійні публічні службовці органів прокуратури: державні службовці, які не мають статусу прокурора; державні службовці, які мають статус прокурора; б) працівники органів прокуратури, які виконують функції з обслуговування;

2) *соціальний захист працівників органів прокуратури є раціональною діяльністю держави та суспільства стосовно таких працівників, адже вона виступає об'єктивно виправданим комплексом заходів забезпечення соціальної безпеки.* Хоча соціальний захист працюючого населення – це результат людиноцентристської парадигми розвитку держави, слід констатувати, що така діяльність держави та суспільства є соціально (зокрема юридично, економічно, культурно та політично) виправданою діяльністю, а отже, вона у достатній мірі раціональна. На цю обставину звертають увагу юристи-трудовики в процесі наукового осмислення раціональності забезпечення соціальної безпеки працівників. Зокрема обов'язкові видатки роботодавців на соціальну безпеку працівників тлумачаться в якості «інвестицій» у трудовий ресурс, які «є витратами, що «розтягують» процес досягнення бізнесом і державою власного добробуту», а також «того, що забезпечує подальше поступове процвітання сторін трудових правовідносин і держави». Попри це, «трудове право в постіндустріальному суспільстві все більше деформується під тиском ідеї отримання швидких і максимальних вигод від трудових правовідносин при менших витратах на їх легітимне забезпечення» [40, с. 74]. Вказане обумовлене пануванням в суспільстві та державі неузгодженої з ідеєю сталого розвитку

суспільства ідеї меркантицентризму (*mercantilecentrism*), «сутність якої полягає у пріоритетності таких стратегічних орієнтирів в управлінні суспільством і суспільними процесами, як ефективність і окупність, всупереч соціальним пріоритетам, якщо вони суперечать зазначеним стратегічним орієнтирам» [40, с. 74]. Тобто соціальний захист працівників хоча й спрямований на об'єктивацію людиноцентристської спрямованості держави, в дійсності виконує комплекс завдань, які становлять загальну «вигоду», а отже, він є елементом загального інтересу, загального блага.

Зважаючи на викладене, зазначимо, що соціальний захист працівників обумовлений щонайперше: а) тією соціально-правовою, економічною та політичною роллю, яку вони виконують у житті держави та суспільства (участь в економічних відносинах, що підвищують економічний потенціал держави та її економічну безпеку, потенціал й емансипацію вразливих груп населення, зокрема осіб з інвалідністю, вагітних жінок, осіб з особливими сімейними обов'язками, знижують соціальну напругу та рівень криміналізації суспільства), б) особливостями трудових відносин, в яких працівник знаходиться в підпорядкованому (стосовно роботодавця) стані (обов'язки роботодавця в соціальній сфері підвищують його правосвідомість, соціальну відповідальність, а також зменшують його можливості у вигляді неправомірної експлуатації трудового ресурсу тощо); в) соціальними ризиками, які виникають у сфері праці та зайнятості й негативним чином впливають на працюючих осіб (ці ризики не можуть бути в належній мірі мінімізовані загальними заходами соціального захисту населення України, адже не враховують специфіки сфери трудових відносин).

Що ж стосується об'єктивної виправданості соціального захисту державних службовців органів прокуратури, то вона є похідною від соціально-правової значимості соціального захисту працівників [312; 340], що додатково

обґрунтовується особливостями статусу працівника органу професійної публічної служби, який має статус держслужбовця. Т.О. Крамар, зокрема, констатує, що «престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець представляє державу чи її орган, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави чи місцевої громади, а і в рівні соціального забезпечення, гарантіях нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї, близьких» [94, с. 157]. Крім того, «стабільність державної служби, формування її з осіб, здатних ставити та вирішувати державно-правові, управлінські проблеми, залежить від гарантій соціальної захищеності, які держава їм надає за умови належного виконання службових повноважень, та створення можливості для нормального життя після завершення служби» [94, с. 157]. Таким чином, слід погодитись із тим, що незабезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників заходами соціального захисту нівелює трудовий (службовий) потенціал державних службовців, що позначається на ефективності функціонування державного органу, в якому вони працюють [44, с. 146]. Отже, можемо дійти висновку, що соціально-правове значення соціального захисту державних службовців обумовлене не лише тим фактом, що вони є працівниками й тому потребують такого захисту, але й тим, що без ефективного їх соціального захисту держава не зможе розвиватись в якості соціальної, правової та демократичної.

Окремої уваги в даному контексті заслуговує питання соціально-правового значення прокурорів, яке виправдовує їх соціальний захист. Зазначимо, що воно вже частково розкривалось у рішеннях КСУ. Зокрема в абз. 1 п. 3 мотивувальної частини рішення КСУ від 20 березня 2002 року № 5-рп/2002 у справі № 1-15/2002 № 5-рп/2002 зазначається, що в Основному Законі України соціальний захист гарантується на загальному та особливому рівні, а тому в Конституції виокремлена окрема категорія громадян України, котрі «потребують додаткових

гарантій держави, зокрема гарантій соціального захисту» [248]. Серед таких громадян є працівники правоохоронних органів. Їх соціальний захист відповідно до абз. 10 п. 3 мотивувальної частини рішення КСУ від 17 березня 2004 року № 7-рп/2004 у справі № 1-13/2004 обумовлений «не їх непрацевдатністю або відсутністю достатніх засобів для існування (ст. 46 Конституції України), а особливістю професійних обов'язків, пов'язаних з ризиком для життя та здоров'я, певним обмеженням конституційних прав і свобод, у тому числі права заробляти матеріальні блага для забезпечення собі і своїй сім'ї рівня життя, вищого за прожитковий мінімум» [241]. З огляду на це, як зазначається в абз. 11 п. 3 мотивувальної частини рішення КСУ, соціальні гарантії вказаної категорії працівників «впливають з характеру покладених на них службових обов'язків у зв'язку з виконанням ними державних функцій» [241]. Таким чином, для прокурорів соціальний захист є гарантією їх незалежності та інструментом урівноваження обмежень на публічній службі і потреб в особливому соціальному захисті.

Крім того, оскільки професійна публічна служба в окремих сферах, як вказує українська вчена Л.Ю. Малюга, «безпосередньо пов'язана із численними ризиками для життя та здоров'я службовця», «кваліфіковані працівники не можуть бути повною мірою вмотивованими реалізувати своє право на працю шляхом зайняття посади в органі публічної служби з недостатньо конкурентним (в порівнянні з приватним сектором) розміром грошового забезпечення, з невисоким рівнем соціальної безпеки загалом та з існуючими ризиками для життя та здоров'я працівника (зокрема працівники митних органів у рамках своїх повноважень запобігають та протидіють контрабанді, здійснюють боротьбу з порушеннями митних правил на митній території України)» [124, с. 47]. Окреслений розрив у рівнях соціального захисту, загострений наявністю особливих соціальних ризиків на професійній публічній службі (щонайперше це

стосується служби в органах прокуратури), обумовлює створення ситуації: а) кадрової кризи (вона є особливо помітною в системі органів правосуддя та частково в органах прокуратури України); б) наповнення органу професійної публічної служби немотивованими працівниками, а також працівниками недостатнього рівня кваліфікації, котрі реалізують право на працю в органі публічної влади лише для набуття певного досвіду, отримавши який вони, як правило, перейдуть працювати у приватний сектор.

Отже, можемо дійти висновку, що соціальний захист працівників органів прокуратури України постає в якості раціональної діяльності держави та суспільства стосовно таких працівників, оскільки може тлумачитись як об'єктивно виправданий комплекс заходів, спрямованих на: а) гарантування незалежності прокурорів, а отже, забезпечення належної діяльності прокуратури в державі загалом; б) забезпечення відносної самостійності державних службовців органів прокуратури та престижності їх посади; в) забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури загалом; г) підвищення мотивації найбільш професійних кадрів реалізувати право на працю в органах прокуратури;

3) *соціальний захист працівників органів прокуратури спрямований на реалізацію основної і похідної мети та комплексу завдань.* Беручи до уваги сутність соціального захисту та коло осіб, які належать до працівників органів прокуратури, можемо дійти висновку, що *основною метою* соціального захисту таких працівників є створення усіх необхідних умов для гідного існування, виконання службових (трудових) функцій такими працівниками. *Похідна мета* соціального захисту працівників органів прокуратури України, виходячи з актуальних підходів до тлумачення похідної мети тих чи інших заходів соціального забезпечення працівників [див., напр.: 277, с. 26-27], полягає у стимулюванні таких працівників до дисциплінованої та ефективної

(продуктивної) трудової діяльності, результатом якої є ефективне функціонування органів прокуратури України та виконання цими органами публічної влади покладених на них завдань.

Що ж стосується завдань соціального захисту працівників органів прокуратури України, то основними з них є наступні: а) задоволення матеріальних і нематеріальних потреб цих працівників, комплексу їх законних інтересів, які виникають у службовому та позаслужбовому житті; б) підвищення рівня авторитетності посад в органах прокуратури; в) стимулювання працездатних громадян до працевлаштування в органах прокуратури; г) стимулювання працівників органів прокуратури до продовження роботи в органах прокуратури, кар'єрного зростання, підвищення власного рівня професіоналізму, професійної компетентності, більш продуктивного виконання роботи тощо; г) формування серед працівників органів прокуратури нетолерантності до корупції, інших проявів недоброчесної поведінки;

4) *соціальний захист працівників органів прокуратури є трирівневим процесом повного забезпечення їх соціальної безпеки.* Багаторівневість соціального захисту працівників органів прокуратури обумовлюється специфікою їх статусів. Зокрема С.В. Лозовой звертає увагу на те, що «складовою спеціального правового статусу працівників прокуратури є наявність у них спеціальної трудової правосуб'єктності, якій притаманні такі ознаки: громадянство України, вища юридична освіта, неперебування особи в інших трудових правовідносинах та дотримання інших обмежень щодо сумісництва і суміщення з іншими видами діяльності, встановленими в антикорупційному законодавстві, невходження особи до складу політичної партії, відсутність судимості та непритягнення особи до адміністративної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення, наявність певного стажу, володіння державною мовою, невизнання особи судом обмежено дієздатною або

недієздатною, відсутність захворювань, що перешкоджають виконанню обов'язків прокурора, а також характеристик, що обмежують право зайняття посади прокурора відповідно до ЗУ «Про очищення влади», добросовісність» [117, с. 45]. Таким чином, можемо дійти думки, що соціальний захист працівників органів прокуратури складається з таких трьох рівнів:

а) загального рівня соціального захисту громадян України, який обумовлений реалізацією державної соціальної політики;

б) спеціального рівня соціального захисту, що включає:

– соціальний захист працівників в Україні загалом. Українськими вченими справедливо наголошується на тому, що соціальний захист працівників як право за своєю сутністю: «є складовою частиною ширшого за змістом права на гідну працю» [3, с. 55]; є необхідною умовою функціонування підприємства [283, с. 357], будучи «проявом соціальної відповідальності держави, суб'єктів економічних відносин, та свідчить про рівень громадської свідомості населення» [281, с. 185];

– соціальний захист професійних публічних службовців, а саме державних службовців (головним чином тих, що працюють в органах прокуратури). В.В. Безусий зазначає, що правовий статус держслужбовців в Україні дозволяє віднести таких працівників як специфічну групу населення до особливих об'єктів соціального захисту: «Державні службовці на постійній основі виконують функції держави в органах державної влади, у зв'язку із чим на них покладається додаткова відповідальність та навантаження. Щоб унеможливити руйнівний вплив цих факторів, держава створює особливі рамки соціального опікування даною групою населення країни» [17, с. 74];

– соціальний захист прокурорів, який стосується виключно держслужбовців, котрі мають правовий статус прокурора відповідно до законодавства про прокуратуру. Як зазначають вчені, «виконуючи делеговані

державно-владні повноваження, працівники органів прокуратури постійно наражаються на небезпеку. Тому правовий і соціальний захист працівників органів прокуратури, належних до особливого виду державної служби, має свою специфіку» [261, с. 128];

в) особливого рівня соціального захисту, що охоплює працівників органів прокуратури, які належать до окремих категорій працівників, а саме:

– працівників органів прокуратури, які є жінками. Вченими зазначається, що «соціальний захист жінок є тим чинником, від ефективності якого залежить цивілізаційний розвиток будь-якого суспільства» [152, с. 56]. Вказане видається цілком закономірним, адже соціальний захист жінок, як зазначає українська вчена О.В. Павліченко, є «засобом збереження стабільності та злагоди в суспільстві, що трансформується, інструментом, за допомогою якого держава може впливати на життя людей, отримувати підтримку урядового курсу» [151, с. 76];

– працівників органів прокуратури, які є особами з інвалідністю. Згідно з ч. 2 ст. 4 ЗУ 1991 року № 875-ХІІ «соціальний захист осіб з інвалідністю є складовою діяльності держави щодо забезпечення прав і можливостей осіб з інвалідністю нарівні з іншими громадянами та полягає у наданні пенсії, державної допомоги, компенсаційних та інших виплат, пільг, соціальних послуг, здійсненні реабілітаційних заходів, встановленні опіки (піклування) або забезпеченні стороннього догляду» [209];

– працівників органів прокуратури, які є особами з особливими сімейними обов'язками. Поширення на відповідну категорію працівників правових гарантій, зокрема гарантій соціального захисту, сприяє «гармонійному поєднанню ними участі у суспільному виробництві з вихованням дітей у сім'ї, а також більш швидкому подоланню складних життєвих обставин для тих осіб із сімейними

обов'язками, що здійснюють догляд за хворим членом сім'ї, який потребує сторонньої допомоги» [308, с. 688];

– працівників органів прокуратури, які є особами передпенсійного віку. Українськими вченими звертається увага на той факт, що за останні роки в нашій державі було розроблено та прийнято (схвалено) чимало нормативно-правових і програмних актів, норми яких захищають трудові та соціальні права окремих категорій працівників, зокрема молоді. Попри це, «поза увагою держави залишається така соціально незахищена категорія працюючих, котрим залишилося кілька років до настання пенсійного віку, після досягнення якого особа має право на отримання пенсійних виплат. Часто у разі скорочення робочих місць зазначені працівники звільняються роботодавцем з огляду на поширені помилкові стереотипи, що зазначена категорія працюючих демонструє нижчий коефіцієнт праці порівняно з іншими працівниками» [118, с. 63]. У контексті працівників органів прокуратури вказана ситуація є менш проблемною, адже вона нормативно урівноважена сукупністю інших соціальних гарантій таких працівників. Водночас по сьогодні законодавцем не передбачаються конкретні законодавчі гарантії, спрямовані на таку категорію працівників у контексті їх соціального захисту;

*5) соціальний захист працівників органів прокуратури є показником рівня цивілізованості держави, яка оцінюється її спроможністю реалізувати належним чином соціальну політику та політику в сфері забезпечення діяльності прокуратури України. Вченими відзначається, що «соціальна захищеність (незахищеність) розглядається як показник ефективності не тільки соціального захисту, а й соціальної політики в цілому, і характеризує ступінь гарантованості доступу громадян до певного мінімуму соціальних благ» [275, с. 292]. У контексті ж питання соціального захисту працівників органів прокуратури цивілізаційний контекст питання значним чином розширюється,*

адже стосується питань забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури, а отже, є відображенням прагнення держави забезпечити функціонування органу публічної влади, який спрямовує свої зусилля на захист прав і свобод людини в державі, а також загальних інтересів суспільства та держави.

Таким чином, підводячи підсумок викладеного, можемо дійти висновку, що працівники органів прокуратури України є особливими об'єктами соціального захисту, який характеризується очевидною соціально-правовою значимістю. При цьому *соціальний захист працівників органів прокуратури України* може розглядатись в якості передбаченого чинним законодавством комплексу обґрунтованих, своєчасних і невідкладних заходів, спрямованих на запобігання різного роду соціально ризикованого впливу на таких працівників (цей вплив обумовлюється, як правило, їх правовим становищем, соціальним середовищем, характером роботи в органах прокуратури, станом функціонування і забезпечення діяльності органів прокуратури), в результаті чого відбувається формування необхідного рівня соціально безпечного стану працівника органів прокуратури.

## **1.2 Основні засади соціального захисту працівників органів прокуратури України**

У контексті ідеалів сучасної європейської цивілізації держава є гарантом належної організації людського співжиття [338], належним чином реагуючи на актуальні пріоритети та проблеми суспільства, серед яких особливе місце посідають саме проблеми соціального захисту громадян [234, с. 140]. Водночас пріоритетність тих чи інших орієнтирів діяльності держави в умовах існування та дії принципу юридичної визначеності повсякчас констатується в результаті

формування концептуальних, принципівих і нормативно-правових засад її відповідної діяльності.

Саме тому концептуальна та практична сутність соціального захисту працівників органів прокуратури України може бути комплексно з'ясована в результаті виокремлення та критичного аналізу концептуальних, засадничо-ідейних (принципових) та нормативно-правових засад такого захисту.

1. Концептуальні засади соціального захисту працівників органів прокуратури України. Враховуючи позиції вчених з приводу концептуальних засад соціального захисту [див., напр.: 15, с. 82], доходимо думки, що відповідними засадами охоплюється:

1) мета соціального захисту працівників органів прокуратури України. На підставі підходів вчених до розуміння юридичного змісту мети [45, с. 63], а також мети соціального захисту [13, с. 38; 96, с. 12; 139, с. 76; 151, с. 77, 101, 106; 260, с. 21] доходимо думки, що мета соціального захисту в загальному вигляді виявляється в створенні повноважним суб'єктом умов соціальної безпеки особи, на яку спрямований такий захист у зв'язку із перебуванням відповідної особи в стані, що характеризується певними соціальними ризиками, які така особа не спроможна подолати самостійно. Отже, мета соціального захисту – це індикатор рівня «соціальності» держави (дозволяє відповісти на питання стосовно того, чи є держава соціальною; до якого типу соціальної держави така держава може бути віднесена; чи адекватно держава виконує свою роль у соціальній сфері тощо), глибини та широти реалізації нею функції в соціальній сфері. Що ж стосується мети соціального захисту працівників органів прокуратури, то в цьому сенсі слід зазначити, що вона впливає із мети соціального захисту працівників загалом та працівників зі статусом професійного публічного службовця (коли стосується безпосередньо прокурорів та інших держслужбовців прокуратури України) зокрема.

Отже, зважаючи на викладене, а також беручи до уваги висновки про основну та похідну мету соціального захисту працівників органів прокуратури, викладені нами в попередньому підрозділі цієї дисертації, можемо стверджувати, що в узагальненому вигляді метою соціального захисту працівників органів прокуратури України є всебічне забезпечення державою стану соціальної безпеки працівників органів прокуратури, якому загрожують соціальні ризики, обумовлені виконанням такими працівниками їх посадових обов'язків.

У повній мірі осмислити широту та глибину такої мети можливо в рамках з'ясування феномена соціальної безпеки. Отже, враховуючи підходи вчених до розуміння соціальної безпеки [див., напр.: 69, с. 539; 160, с. 56-57; 264, с. 17; 300, с. 74-75], можемо дійти думки, що мета соціального захисту працівників органів прокуратури України спрямована на створення соціально безпечних умов трудового та позатрудового буття працівників, які мають відповідний трудовий (службово-трудоий правовий) статус, що можуть бути конкретизовані щонайменше в таких ідеальних станах: а) за працівниками органів прокуратури визнається людська гідність, а соціально-правове значення їх роботи не шкодить тлумаченню таких працівників в якості людей, котрі визнаються найвищою соціальною цінністю; б) життю та здоров'ю працівників органів прокуратури не загрожують ті чи інші фактори, які обумовлені їх роботою та можуть шкодити їм і їх близьким особам (реалізується механізм попередження виникнення таких факторів, а також усунення їх у разі, коли вони виникають; у разі, коли такі фактори не підлягають усуненню, держава знижує їх негативний ефект впливу на працівників органів прокуратури); в) близькі особи працівників органів прокуратури є в належній мірі захищеними, що перешкоджає формуванню тих чи інших умов, за яких на вказаних працівників можливий тиск, опосередкований неправомірним впливом на їх близьких осіб тощо; г) працівники органів прокуратури мають реальну змогу на законних підставах,

безпечно, продуктивно та раціонально виконувати свої трудові (службові) обов'язки, реалізуючи свій трудовий потенціал;

2) завдання соціального захисту працівників органів прокуратури України. Беручи до уваги попередні висновки про завдання відповідного соціального захисту, викладені в підрозділі 1.1 дисертації, а також позиції вчених стосовно сутності і переліку завдань соціального захисту загалом й соціального захисту державних службовців зокрема [див., напр.: 12, с. 25-26; 17, с. 124; 28, с. 54-55; 290, с. 105], доходимо думки, що до основних завдань соціального захисту працівників органів прокуратури України, спрямовані на досягнення мети такого захисту, можемо віднести наступні: а) створення гідних умов праці працівників органів прокуратури (формування та підтримання здорового психологічного клімату в трудовому колективі органів прокуратури; впровадження стандартів гармонійної стабільності трудових відносин; створення інфраструктури підтримки працівників органів прокуратури від професійного вигорання; забезпечення працівників гідним грошовим забезпеченням; збалансування робочого часу та позаробочого часу тощо); б) збалансування обумовлених роботою в органах прокуратури обмежень і заборон, застосованих до працівників органів прокуратури, відповідними компенсаціями (надання пільг; матеріальне та житлове забезпечення; підтримка належного стану здоров'я працівників тощо); в) стимулювання працівників органів прокуратури до добросовісної і добросовісної, повної та продуктивної роботи, удосконалення професійних знань тощо; г) державне страхування та забезпечення гарантованого права на гідне пенсійне забезпечення працівників органів прокуратури; г) здійснення контролю над процесами і відносинами, спрямованими на соціальний захист працівників органів прокуратури, оцінювання результатів цих процесів (відносин) та формування відповідних висновків, на основі яких коригується режим соціального захисту (на концептуальному, нормативно-правовому,

інституційному рівнях) відповідних працівників та/або практика об'єктивації цього режиму; д) формування та забезпечення існування умов, сприятливих для належної реалізації передбачених законодавством заходів соціального захисту працівників органів прокуратури; е) консультування та здійснення інших заходів правової просвіти щодо можливостей реалізації працівниками органів прокуратури соціальних та інших прав, пов'язаних з їх соціальною безпекою, а також щодо можливостей захисту їх права на соціальний захист; є) збирання, дослідження, розгляд та реагування на скарги, заяви та пропозиції працівників органів прокуратури, їх близьких осіб, суб'єктів громадянського суспільства (також тих, що представляють інтереси відповідних працівників), інших суб'єктів з питань соціального захисту працівників органів прокуратури (також тих, які є пенсіонерами); ж) здійснення (організація, проведення) різноманітних заходів, які спрямовані на підвищення престижу посади працівника органів прокуратури, авторитету органів публічної влади та довіри населення держави до прокуратури;

3) функції соціального захисту працівників органів прокуратури України. На підставі підходів українських вчених до розуміння змістової сутності функцій соціального захисту [див., напр.: 136, с. 37; 260, с. 21] та соціального захисту держслужбовців [17, с. 138], а також до окреслення переліку відповідних функцій [див., напр.: 20, с. 113-114; 38, с. 30-31; 256, с. 101-106; 273, с. 177] можемо дійти висновку, що основні функції соціального захисту працівників органів прокуратури поділяються на такі три групи [109, с. 112-115]:

а) загальні функції соціального захисту працівників органів прокуратури, які відображають основні напрями соціального захисту громадян України (напрями стабілізації стану соціальної безпеки), якими обов'язково повинні бути вказані працівники, а саме: економічна функція; соціальна функція; політична функція; демографічна функція;

б) основні (головні) функції соціального захисту працівників органів прокуратури, а саме функції соціального захисту, що відображають її концептуальну та практичну сутність і призначення (без них відповідна діяльність не може вважатись такою, що є в повній мірі соціальним захистом). Групу цих функцій соціального захисту складають такі функції:

– захисна функція соціального захисту працівників органів прокуратури, яка, на думку М.І. Іншина, справедливо називається основною функцією соціального захисту [75, с. 272], що є закономірним, адже вона безпосереднім чином об'єктивує конституційний стандарт про людину як найвищу соціальну цінність [109, с. 113]. Це виявляється в цілісному спрямуванні на заступництво (підтримку) працівників органів прокуратури державою та суспільством засобами соціального захисту у ситуаціях, які характеризуються соціальними ризиками, що загрожують соціальній безпеці працівників органів прокуратури;

– стимулююча функція соціального захисту працівників органів прокуратури, яка виявляється у наступному: стимулюванні держави та суспільства до вчасного, повного та ефективного здійснення ними заходів соціального захисту працівників органів прокуратури, а також до соціально відповідального буття, яке не спричиняє виникнення соціальних ризиків для відповідних працівників; стимулюванні працівників органів прокуратури до добросовісної реалізації ними соціальних прав та уникнення невинуватеної (в професійному та/або етичному контексті) поведінки, яка створюватиме умови соціального вразливого стану працівників органів прокуратури (зловживання правами працівника є «складним соціально-правовим феноменом, що включає сукупність суб'єктивних і об'єктивних елементів, характеризуючи ставлення працівника до зловживання та окреслюючи об'єктивацію відповідного зловживання» [144, с. 216]). У зв'язку із цим можемо дійти думки, що розглядувана функція сприяє підвищенню авторитету та престижу посад в

органах прокуратури, спонукаючи громадян до реалізації права на працю шляхом працевлаштування у відповідних органах, а працівників органів прокуратури до продуктивної, добросовісної та добросовісної трудової діяльності;

– компенсаційна (урівноважуюча) функція соціального захисту працівників органів прокуратури. Завдяки цій функції соціальний захист «компенсує» звуження можливостей використання соціальних благ відповідними працівниками в трудовому (службовому) та позатрудовому (позаслужбовому) житті в результаті працевлаштування в органах прокуратури та набуття статусу працівника органів прокуратури (вказане особливо стосується тих працівників, які є державними службовцями, зокрема прокурорами). Крім того, компенсаційна функція виявляється у відшкодуванні втрачених можливостей працівника в результаті його непрацездатності, перебування в іншому вразливому становищі, обумовленому трудовою (службовою) діяльністю. Таким чином, соціальний захист працівників органів прокуратури дозволяє урівноважити соціально-правове, економічне, культурне, політичне та інше становище досліджуваної групи працівників у контексті заборон і обмежень, пов'язаних із роботою в органах прокуратури, а також у контексті соціальних ризиків, які обумовлені професійною діяльністю вказаних працівників;

в) факультативні функції соціального захисту працівників органів прокуратури, які впливають з основних функцій соціального захисту та сприяють підвищенню ефективності об'єктивації таких функцій. До них належать наступні:

– контрольно-профілактична функція соціального захисту працівників органів прокуратури (відображає сутність контролю загалом [див., напр.: 344]), що виявляється у здійсненні контролю умов буття таких працівників (моніторинг факторів, що сприяють виникненню соціальних ризиків, аналіз ефективності

запобігання виникненню соціальних ризиків та боротьби з ними тощо), а також профілактиці виникнення соціальних ризиків, поява яких потребуватиме здійснення основних і додаткових реагувальних заходів соціального захисту працівників органів прокуратури. З цього приводу В.О. Гаврилук справедливо зауважує, що «профілактика настання соціального ризику завжди повинна мати комплексний характер, тобто стосуватися загальних соціальних ризиків, таких як хвороба, та спеціальних соціальних ризиків, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків» [38, с. 31];

– інноваційна функція соціального захисту працівників органів прокуратури, котра полягає у створенні, коригуванні комплексу науково обґрунтованих практичних (нормативно-правових, інституційних, організаційних, виробничих, економічних, психологічних, культурних та інших) умов забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури в контексті їх соціально вразливого стану, актуальних соціальних ризиків, які шкодять соціальній безпеці таких працівників. Такі умови створюються за рахунок постійного розроблення та впровадження нових (удосконалених) способів і засобів впливу на соціально ризиковане середовище, в якому існує працівник (працівники) органів прокуратури;

– ідеологічна функція соціального захисту працівників органів прокуратури. Ця функція формує правосвідомість та правову культуру як серед працівників органів прокуратури, так і серед працівників інших державних органів, суб'єктів громадянського суспільства та населення загалом. Вказане обумовлено тим фактом, що забезпечення працівників органів прокуратури соціальним захистом: свідчить про те, що відповідні працівники є такими ж працівниками, що і працездатні громадяни, задіяні в приватному секторі, а тому характеризуються людською гідністю, можуть знаходитись в соціально вразливому стані та потребують відповідного захисту; формує у працівників

органів прокуратури переконання в тому, що вони можуть і повинні довіряти державі та суспільству, які поважають їх трудову діяльність й турбуються про стан їх соціальної безпеки, а також про соціальну безпеку їх близьких осіб.

2. Нормативно-правові засади соціального захисту працівників органів прокуратури України. Зазначені засади встановлені в комплексі нормативно-правових актів законодавчого та підзаконного характеру, які відповідають міжнародно-правовим актам, в яких закріплені загальнолюдські засади соціального захисту (Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [35], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року [132], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 року [59] та інші акти), а також нормам Основного Закону України. Систему таких нормативно-правових актів складають:

а) законодавчі акти соціального права України. *По-перше*, до таких актів слід віднести Кодекс законів про працю України [85], в якому містяться норми, що мають значення в контексті соціального захисту працівників органів прокуратури:

– у ч. 2 ст. 13 КЗпП України зазначається, що у колективному договорі повинні встановлюватись гарантії, компенсації, пільги, а також гарантії діяльності профспілкової організації (іншої представницької організації працівників). Крім того, в ч. 3 ст. 13 Кодексу вказується, що колективний договір також «може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги» [85]. У зв'язку із цим важливою також є ст. 16 КЗпП України, в якій визнається недійсність умов колективного договору, які передбачають зниження мінімального нормативного рівня соціальної безпеки працівників;

– норми КЗпП України, в яких встановлюється мінімальний нормативний рівень соціальної безпеки працівників, зокрема: обов'язкове грошове

забезпечення працівників не нижче мінімальної заробітної плати, яке підлягає обов'язковій індексації (ст. 95 кодифікованого законодавчого акта про працю); надання працівникам трудових гарантій і компенсацій, окреслених в главі VIII КЗпП України; забезпечення соціально безпечного притягнення працівників до дисциплінарної та/або матеріальної відповідальності (статті КЗпП України, що містяться в главі IX); повна та ефективна реалізація стандартів охорони праці (статті Кодексу, що містяться в його главі XI) тощо;

– у п. 6 ч. 1 ст. 247 КЗпП України зазначається, що виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві (в установі, організації) бере участь у процесах вирішення соціально-економічних питань, а також визначення й затвердження переліку та порядку надання найнятим працівникам соціальних пільг;

– норми, що містяться в главі XVII кодифікованого законодавчого акта про працю, які визначають: коло осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню (ст. 253 КЗпП України); основні джерела коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування (ст. 254 КЗпП України); види матеріального забезпечення та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ст. 255 Кодексу); основні види державного пенсійного забезпечення (ст. 256 КЗпП України) [85].

*По-друге*, Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР (далі – ЗУ 1998 року № 16/98), що є законодавчим актом, який «визначає принципи та загальні правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні» [140]. *По-третє*, ЗУ 2000 року № 2017-III, який «визначає правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних

гарантій» [183]. *По-четверте*, ЗУ 2019 року № 2671-VIII, який «визначає основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах» [221]. *По-п'яте*, ЗУ 2003 року № 1058-IV, який «визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду, що формуються за рахунок страхових внесків роботодавців, бюджетних та інших джерел, передбачених цим Законом, а також регулює порядок формування Накопичувального пенсійного фонду та фінансування за рахунок його коштів видатків на оплату договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, членам їхніх сімей та іншим особам, передбаченим цим Законом» [189]. *По-шосте*, ЗУ 1992 року № 2694-XII, що «визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні» [212]. *По-сьоме*, ЗУ 2010 року № 2862-VI, що «визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві» [220]. *По-восьме*, ЗУ 1993 року № 3356-XII, що «визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і

роботодавців» [206]. *По-дев'яте*, ЗУ 2012 року № 5207-VI, котрий «визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина» [191]. *По-десяте*, ЗУ 2005 року № 2866-IV, який передбачає «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [188]. *По-одинадцять*, ЗУ 1991 року № 875-XII, який «визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні і гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями й інтересами» [209]. *По-дванадцять*, ЗУ 1991 року № 796-XII, котрий відповідно до ч. 1 ст. 1 «спрямований на захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та розв'язання пов'язаних з нею проблем медичного і соціального характеру, що виникли внаслідок радіоактивного забруднення території, громадян, які постраждали внаслідок інших ядерних аварій та випробувань, військових навчань із застосуванням ядерної зброї, та розв'язання пов'язаних з цим проблем медичного і соціального характеру» [223]. *По-тринадцять*, ЗУ «Про встановлення державної допомоги постраждалим учасникам масових акцій громадського протесту та членам їх сімей» від 21 лютого 2014 року № 745-VII, який «визначає порядок призначення та виплати державної допомоги постраждалим учасникам та членам сімей учасників масових акцій громадського

протесту, що розпочалися в Україні 21 листопада 2013 року» [180]. *Почотирнадцяте*, ЗУ 1993 року № 3551, який «визначає правовий статус ветеранів війни, забезпечує створення належних умов для їх життєзабезпечення, сприяє формуванню в суспільстві шанобливого ставлення до них» [222].

Проте зазначеними законодавчими актами соціального права України правове упорядкування соціального захисту працівників органів прокуратури України не вичерпується, адже соціальний захист є складним соціально-правовим явищем, яке має множинну виявів у різних сферах (трудового і позатрудоного) буття вказаної групи працівників, а також пов'язане із їх різним особливим правовим статусом та соціальним становищем. Попри це, можемо дійти висновку, що законодавчі акти, які регулюють соціальний захист працівників органів прокуратури України, можуть бути поділені на такі *групи*: ті, що визначають загальні засади соціального захисту (Основи законодавства України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР, закони України від 05 жовтня 2000 року № 2017-III, від 09 липня 2003 року № 1058-IV, від 17 січня 2019 року № 2671-VIII); ті, що визначають особливі засади соціального захисту, обумовлені стандартами соціальної безпеки населення (закони України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, від 08 вересня 2005 року № 2866-IV, від 06 вересня 2012 року № 5207-VI); ті, що визначають спеціальні аспекти соціального захисту працівників органів прокуратури в силу того, що відповідні особи є працівниками (КЗпП України, закони України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII, від 01 липня 1993 року № 3356-XII); ті, що визначають особливі аспекти соціального захисту працівників органів прокуратури з огляду на той факт, що відповідні особи характеризуються наявністю особливого правового статусу чи перебувають в особливому соціальному становищі (закони України 1991 року № 796-XII, № 875-XII, 1993 року № 3551-XII, 2014 року № 745-VII);

б) законодавчі акти адміністративного права України, які містять норми соціального права.

*По-перше*, до виокремленої нами групи нормативно-правових актів слід віднести ЗУ 2015 року № 889, який «визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях» [185]. Зазначимо, що відповідно до п. 4 ч. 2 ст. 3 ЗУ 2015 року № 889 дія цього законодавчого акта поширюється на держслужбовців органів прокуратури. Особливого значення цей законодавчий акт має в межах норм, які: визначають перелік соціальних прав держслужбовців (окреслені серед інших прав держслужбовців у ч. 1 ст. 7 Закону); закріплюють право на державну службу, що є спеціальним відображенням права на працю (ст. 11 Закону); визначають стандарти оплати праці, заохочення та соціальні гарантії держслужбовців (статті розділу VI Закону); визначають правила соціально безпечного виконання трудових (службових) обов'язків (статті в межах розділу VII) та припинення службово-трудова відносин (статті розділу IX Закону) [185].

*По-друге*, ЗУ 2014 року № 1697, який «визначає правові засади організації і діяльності прокуратури України, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, а також систему прокуратури України» [218]. Важливо звернути увагу на те, що в цьому законодавчому акті окремі елементи соціального захисту прокурорів визнаються засобами забезпечення незалежності прокурорів (п. 5 ч. 1 ст. 16 Закону). У зв'язку із цим зазначимо, що в даному Законі питання соціального захисту прокурорів врегульовуються в контексті: підтвердження факту поширення на прокурорів, які є членами відповідного

органу, що здійснює дисциплінарне провадження, гарантій соціального забезпечення, визначених законодавством для прокурорів (ч. 7 ст. 74 Закону); врегулювання стандартів заробітної плати прокурорів (ст. 81 Закону); закріплення права на відпустки (ст. 82 Закону); окреслення переліку заходів соціального захисту прокурорів (ст. 84 Закону); визначення переліку заходів соціального захисту працівників органів прокуратури (ст. 85 Закону); визначення основних правил пенсійного забезпечення працівників прокуратури (ст. 86) тощо. Крім того, необхідно наголосити, що в п. 3 ч. 9 ст. 71 Закону Рада прокурорів України визнається основним суб'єктом соціального захисту прокурорів та членів їхніх сімей, який також повноважний приймати відповідні рішення з цих питань [218].

*По-третє*, ЗУ 1993 року № 3781, який згідно з ч. 1 ст. 1 «встановлює систему особливих заходів державного захисту суддів Конституційного Суду України, суддів та працівників апаратів судів, працівників правоохоронних органів від перешкоджання виконанню покладених на них законом обов'язків і здійсненню наданих прав, а так само від посягань на життя, здоров'я, житло і майно зазначених осіб та їх близьких родичів у зв'язку із службовою діяльністю цих осіб» [182]. Важливість цього акта в контексті питання, що нами досліджується, обумовлена тим фактом, що зазначений Закон передбачає заходи захисту базових соціальних прав відповідної групи працівників (їх близьких родичів), а саме: права на життя та права на здоров'я, які можуть перебувати під загрозою в результаті професійної діяльності таких працівників;

в) підзаконні акти, які містять норми соціального права та стосуються соціального захисту професійних публічних службовців і прокурорів. Серед цих актів слід особливу увагу приділити наступним підгрупам документів. *По-перше*, до окремої підгрупи підзаконних актів слід віднести акти, що стосуються зальних питань соціального захисту і в тій чи іншій мірі поширюються на працівників

органів прокуратури. Зокрема мова йде про постанови КМУ від 17 червня 2004 року № 785 [197], від 23 квітня 2012 року № 327 [213], від 28 лютого 2018 року № 119 [54]. *По-друге*, окрему підгрупу досліджуваних актів складають спеціальні підзаконні акти, що стосуються соціального захисту працівників загалом та держслужбовців зокрема. Це постанови КМУ від 08 серпня 2016 року № 500 [199] і від 17 квітня 2019 року № 337 [201]. Окремої уваги заслуговують державні стандарти в соціальній сфері, які, зокрема, затверджені наказами Мінсоцполітики України від 02 липня 2015 року № 678 [192] та від 10 вересня 2015 року № 912 [193]. *По-третє*, особливі підзаконні акти, які врегульовують різні аспекти соціального захисту працівників органів прокуратури. Щонайперше до цієї підгрупи документів варто віднести урядові постанови від 09 березня 2006 року № 268 [228] (з 01 січня 2020 року постанова не застосовується до службовців органів прокуратури України), від 31 травня 2012 року № 505 [229] (застосовується із певними застереженнями, обумовленими потребою забезпечення незалежності трудової діяльності прокурорів), від 24 грудня 2019 року № 1112 [226]. Також до цієї групи належить низка актів Генерального прокурора, а саме: накази ГП від 10 лютого 2020 року № 82 [214], від 03 липня 2020 року № 313 [159], від 14 липня 2020 року № 320 [195], від 17 липня 2020 року № 323 [196], від 30 жовтня 2020 року № 503 [203]. Також слід зазначити, що й ОГП за останні роки приймала ненормативні акти, які мали суттєвий вплив на стан забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури. Йдеться, зокрема, про Рекомендації щодо особливостей організації та порядку роботи органів прокуратури з метою забезпечення їх сталого функціонування, запобігання поширенню серед працівників прокуратури коронавірусної хвороби (COVID-19), належного санітарного стану в адміністративних приміщеннях, дотримання працівниками прокуратури санітарно-гігієнічних норм, затверджені ГП 08 лютого 2021 року [232].

3. Засадничі ідеї соціального захисту працівників органів прокуратури України. Соціальний захист працівників органів прокуратури є юридичною діяльністю (процесом), тобто він виступає органічним елементом правової системи, який повинен бути узгоджений із принципами права [313; 314; 325], характеризуватись зрозумілими спеціальними та особливими принципами [106, с. 121], беручи до уваги сутнісний зміст таких принципів [див., напр.: 27, с. 22; 47, с. 174; 81, с. 11-12]. Водночас, хоча на сьогоднішній день у науковій літературі відсутні дослідження, присвячені безпосередньо розкриттю сутності та системи принципів соціального захисту працівників органів прокуратури України, слід констатувати, що на загальному рівні питанню принципів соціального захисту загалом та працівників зокрема вже приділялась увага багатьох науковців.

У загальному контексті принципи соціального захисту постають в якості основоположних правил, підходів, а також норм організації та здійснення такого захисту. У більш конкретному значенні під принципами соціального захисту, як вважає М.М. Руженський, слід розуміти «керівні ідеї, вихідні положення, які відображають закономірності формування, функціонування та розвитку цього суспільного інституту як системи» [255, с. 48]. Український юрист-трудолик В.В. Безусий, розглядаючи принципи соціального захисту держслужбовців, доходить думки, що їх варто розглядати як «передбачені у Конституції України та нормативно-правових актах соціального права базові, вихідні положення, які є відображенням сутності соціальної держави та її соціальної політики і покладені в основу формування та здійснення діяльності щодо забезпечення основних соціальних прав державних службовців, якими слід керуватися при визначенні способів, методів здійснення діяльності з соціального захисту державних службовців» [17, с. 117]. Також слід зазначити, що принципи соціального захисту, на думку вітчизняного ученого Я.В. Митька, є «керівними

ідеями соціального захисту, дотримання яких дозволить, по-перше, забезпечити ефективну та надійну роботу суб'єктів соціального захисту; по-друге, сформуванню ціннісної основи такого захисту, яка є його об'єктивним відображенням та характеризує його як правовий інститут» [131, с. 11].

Таким чином, *принципи соціального захисту працівників органів прокуратури України* – це засадничі ідеї забезпечення належного рівня соціальної безпеки відповідної групи працівників, що впливають з норм соціального права, обумовлені рівнем гуманістичного правового світогляду в державі, рівнем цивілізованості держави та суспільства, сприяючи органічному формуванню та здійсненню заходів соціального захисту працівників органів прокуратури в якості узгоджених із розвитком права процесів, що є невід'ємним елементом правової системи України як соціальної, правової та демократичної держави.

Наведене досить загальне тлумачення принципів соціального захисту працівників органів прокуратури України може бути конкретизованим у процесі наукового осмислення структури їх цілісної системи. При цьому варто зазначити, що на сьогоднішній день серед вчених відсутній узгоджений підхід до розуміння комплексу принципів соціального захисту як у конкретному, так і в загальному контексті, а наявні інтерпретаційні підходи до структури системи відповідних засадничих ідей не позбавлені певних недоліків. Наприклад, О.П. Клипа виокремлює загальні принципи соціального захисту, до яких, на думку вченої, належать наступні: «принцип гарантування права на соціальний захист, принцип системності, принцип законності, принцип економічної обґрунтованості, принцип незворотності соціальних пільг у зв'язку із внесенням змін до законодавства, та спеціальні принципи, до яких вона відносить принцип своєчасності, принцип невідкладності, принцип справедливості» [82, с. 126]. Аналізуючи викладену інтерпретацію системи принципів соціального захисту,

можемо помітити, що в рамках запропонованого підходу змішуються загальноправові принципи та загальні принципи соціального захисту населення з принципами окремих його груп та індивідуальних представників, які в дійсності є спеціальними принципами соціального захисту.

Українська вчена О.В. Павліченко, розглядаючи принципи соціального захисту (на прикладі соціального захисту жінок), вважає, що їх систему складають такі групи засадничих ідей (за характером їх впливу на систему соціального захисту): 1) принципи організаційного характеру (принципи системності і комплексності, поєднання централізованого й локального регулювання в системі соціального захисту, поєднання об'єктивної соціальної саморегуляції з цілеспрямованою діяльністю у здійсненні цього захисту, поєднання форм і методів соціального захисту та самозахисту); 2) принципи стандартоформуючого характеру (принципи гендерної рівності, забезпечення жінкам соціально прийняттого рівня життя, соціальної справедливості); 3) принципи векторального характеру (принципи пріоритету економічних та соціальних інтересів особистості жінки, економічної ефективності соціального захисту жінок, пріоритетності забезпечення продуктивної зайнятості) [153, с. 92-93]. В.В. Безусий, досліджуючи принципи соціального захисту в контексті соціального захисту держслужбовців, стверджує, що систему відповідних засадничих ідей складають такі групи принципів: 1) загальні принципи (принципи справедливості, гуманізму, загальності та всебічності соціального захисту, забезпечення прав і свобод держслужбовців та гідних умов їх життя, гарантованості права на соціальний захист, раціональності соціального захисту, результативності соціального захисту, правової визначеності соціального захисту, орієнтації на потреби держслужбовців, дотримання норм етики, дотримання балансу інтересів держслужбовців, державної служби та держави, відповідності рівня соціального захисту держслужбовців рівню економічного

розвитку й фінансових можливостей держави); 2) спеціальні принципи (принципи єдності системи соціального захисту держслужбовців, фінансової забезпеченості задоволення основних базових потреб держслужбовців, керованості й наукової обґрунтованості соціального захисту, співпраці і соціального партнерства та солідарної відповідальності між органами суб'єктами соціального захисту держслужбовців, загальності в поєднанні з диференційованим підходом до різних груп держслужбовців, єдності системи гарантій соціального захисту держслужбовців на всіх рівнях, гнучкості системи соціальних гарантій соціальних прав держслужбовців, додаткового рівня соціального захисту держслужбовців, заборони зменшення (погіршення) рівня соціального захисту держслужбовців при прийнятті нових законів, відповідності обсягу соціального захисту держслужбовців результатам праці кожного працюючого службовця, гарантованого державного мінімуму соціального захисту держслужбовців) [16, с. 67]. Основними недоліками окреслених підходів є те, що вони не в повній мірі відображають правову сутність соціального захисту як елементу національної правової системи, узгодженої із принципами верховенства права, законності, людиноцентризму тощо (ймовірно, це обумовлено тим фактом, що відображені в соціально-правовому контексті позиції щодо системи принципів соціального захисту засновані на соціально-економічних підходах [див., напр.: 137, с. 77-79; 255] до тлумачення відповідного комплексу засадничих ідей досліджуваного захисту).

На підставі викладеного ми доходимо висновку, що найбільш досконалим підходом до розуміння системи принципів соціального захисту є підхід, використаний юристом-трудовиком Я.В. Митьком. На думку науковця, комплекс вказаних засадничих ідей (на прикладі соціального захисту учасників бойових дій) складають такі групи принципів: 1) загальноправові принципи (верховенства права, законності, гуманізму, ефективності, результативності, доцільності,

науковості, відповідальності тощо); 2) спеціальні принципи, які поділяються на такі підгрупи: а) підгрупу принципів, «які є властивими соціальному захисту взагалі» (принципи «соціальної справедливості; соціального страхування; соціальної солідарності; принцип соціальної допомоги; системності; принцип адаптивності» [131, с. 11]); б) засадничі ідеї, котрі «властиві саме соціальному захисту учасників бойових дій: засади невідкладності, комплексності; принцип підтримання соціального статусу» [131, с. 11-12]. Хоча окреслена концепція не позбавлена недоліків, зокрема спірним видається віднесення до загальноправових принципів засад доцільності, науковості та відповідальності, вона може бути використана в контексті питання, що нами досліджується.

Таким чином, можемо дійти висновку, що систему принципів соціального захисту працівників органів прокуратури України складають такі групи засадничих ідей:

1) *загальноправові принципи* соціального захисту працівників органів прокуратури України. Загальноправові принципи постають в якості найбільш узагальнених (універсальними) керівних ідей (положень), на основі яких ґрунтуються інші принципи права, а також правова система правової держави загалом. У аспекті питання, яке нами розглядається, підсистему загальноправових засадничих ідей складають: а) принцип верховенства права (соціальний захист повинен узгоджуватись з ідеєю панування права в державі та суспільстві, не ігнорувати право в процесі нормативного та інституційного упорядкування режиму соціального захисту та в рамках його об'єктивації); б) принцип законності (законодавство про соціальний захист працівників органів прокуратури на законодавчому та підзаконному рівні повинно бути узгодженим із нормами Конституції України; норми підзаконних актів про соціальний захист працівників органів прокуратури мають відповідати відповідним нормам законодавчих актів; дія, бездіяльність і рішення з приводу соціального захисту

повинні відповідати вимогам ч. 2 ст. 19 Основного Закону України); в) принцип людиноцентризму (соціальний захист працівників органів прокуратури має здійснюватися з урахуванням фінансово-економічного стану держави, однак такий стан не може виправдати відмову держави від соціального захисту вказаної групи працівників); г) принцип справедливості (соціальний захист працівників органів прокуратури не повинен обумовлювати асиметричних відносно справедливості дій, бездіяльності чи рішень та наслідків соціального захисту таких працівників); г) принцип юридичної рівності та недискримінації (соціальний захист працівників органів прокуратури поширюється на усіх працівників прокуратури, хоча це не означає, що відповідний захист не може бути диференційованим залежно від статево обумовленої особливої соціальної ролі чи віку працівника, наявності в працівника спеціального статусу професійного публічного службовця тощо);

2) *спеціальні принципи* соціального захисту працівників органів прокуратури України. Як відомо, система соціального захисту населення в цілому та працівників зокрема ґрунтується на певних принципах, які дозволяють їй найбільш повно та ефективно реалізовувати всі свої функції. Відповідні принципи, будучи характерними для соціального захисту загалом та соціального захисту розглядуваної в дисертації групи працівників зокрема, охоплюють наступні засадничі ідеї: а) принцип соціальної солідарності, що безпосереднім чином обґрунтовує доцільність існування різноманітних схем соціального забезпечення на додаток до заходів індивідуального захисту, виявляючись у тому, що «всі громадяни на рівних умовах і незалежно від соціального статусу беруть участь у фінансуванні системи соціального захисту, вносячи пропорційний своїм прибуткам внесок» [34, с. 85]; б) принцип соціального страхування, котрий «передбачає, що фінансування здійснюється за рахунок внесків членів страхового об'єднання, які при настанні страхового випадку

отримують соціальні виплати, обсяг яких залежить від розміру страхових внесків (принцип еквівалентності)» [125, с. 131]; в) принцип соціальної допомоги, що «забезпечує можливість отримання соціальних виплат і послуг кожним, хто їх потребує, в необхідному для нього об'ємі в тому випадку, якщо в отримувача немає можливості самостійно вийти з важкого становища» [125, с. 132]; г) принцип адресності, котрий передбачає здійснення системи заходів соціального захисту населення загалом та працівників зокрема за допомогою підтримки гідних умов існування конкретно нужденних людей, що потрапили у важкі життєві ситуації, а саме тих осіб, які опинились в соціально ризикованому стані, будучи вразливими до соціальних ризиків й не маючи реальної змоги подолати такі ризики (їх наслідки) заходами самозахисту соціальних прав та самозахисту здійснення цих прав; г) принцип адаптивності, що спонукає систему соціального захисту загалом та соціально-правового механізму соціального захисту зокрема підлаштовуватись до потреб окремих груп людей, які потребують (можуть потребувати в перспективі) допомоги, стимулювати соціальних суб'єктів до ініціативної, соціально відповідальної діяльності та самозахисту власних соціальних прав і їх реалізації; д) принцип адекватності обсягу та характеру соціального захисту потребам забезпечення соціальної безпеки, який вимагає, щоб система соціального захисту загалом та соціально-правовий механізм соціального захисту зокрема об'єктивно відповідали: соціально ризикованим умовам, в яких існує суспільство та особи, котрі потребують соціального захисту (у перспективі потребуватимуть такого захисту); стандартам, відповідно до яких повинні функціонувати вказана система та механізм; е) принцип заборони зменшення (погіршення) рівня соціального захисту (принцип незворотності соціального захисту); є) принцип системності та комплексності, який у загальному вигляді пов'язаний зі: створенням цілісної системи соціального захисту населення держави як єдиного утворення й

комплексу структурних складових, контролем і наглядом за здійсненням заходів з надання соціальної допомоги (підтримки) населенню; поєднанням сучасної практики забезпечення соціальної безпеки населення (заходами його соціального захисту) з історичним досвідом й усталеними традиціями соціальної підтримки людей суспільством та державою; аксіомою, відповідно до якої соціальний захист працівників органів прокуратури повинен бути (повсякчас залишатись) рівнем вияву підсистеми системи соціального захисту населення – підсистеми соціального захисту працівників; ж) принцип наукової обґрунтованості, згідно з яким соціальний захист завжди повинен бути науково вивіреною, а результати соціального захисту мають бути очікуваними, прогнозованими та керованими; з) принцип своєчасності, який вимагає того, щоб заходи соціальної відповідальності не відставали від темпів динамічно змінюваної реальності появи, існування, змінюваності різноманітних соціальних ризиків; и) принцип невідкладності, що вимагає негайного формування та застосування нормативно-правових, інституційних, організаційних та інших заходів впливу на соціально ризиковане середовище з метою забезпечення соціальної безпеки особи (груп людей), яка (які) потребують такого захисту;

3) *особливі принципи* соціального захисту працівників органів прокуратури України, що притаманні працівникам загалом та/або зазначеній групі працівників, які мають статус професійного публічного службовця чи безпосередньо статус прокурора. У зв'язку із цим виокремлені принципи можна поділити на три підгрупи: а) принципи, які застосовуються до працівників загалом: принцип гарантованого нормального мінімуму соціальної безпеки; принцип багатоваріативності суб'єктів, на яких покладено обов'язки здійснювати заходи соціального захисту працівників; принцип допустимості самозахисту соціальних прав; принцип прозорості соціального захисту; б) принципи, які застосовуються до професійних публічних службовців загалом:

принцип єдності системи соціального захисту публічних службовців; принцип загальності соціального захисту у поєднанні з диференційованим підходом до різних груп публічних службовців; принцип повної компенсації особливих заборон і обмежень, покладених на публічного службовця; в) принципи, які застосовуються до працівників, що мають статус прокурора: принцип непорушності незалежності і самостійності прокурорів заходами забезпечення соціальної безпеки прокурорів; принцип політичної нейтральності соціального захисту прокурорів; принцип недопустимості незаконного втручання.

Осмишуючи структуру системи принципів соціального захисту працівників органів прокуратури України, можемо дійти висновку, що успіх реформи прокуратури, спрямованої на забезпечення соціальної безпеки працівників цих органів публічної влади, буде визначатись щонайперше тим фактом, що вдосконалення правового режиму соціальної безпеки працівників органів прокуратури буде цілісно засновуватись на принципах соціального захисту цих працівників. Вказане виявляється можливим лише у тому разі, коли соціальний захист працівників органів прокуратури буде: а) органічною складовою правової системи держави (врахування загальноправових принципів); б) відображатиме базові засади соціального захисту соціальної держави (врахування спеціальних принципів соціального захисту); в) виходитиме з особливих потреб соціального захисту в сфері праці та зайнятості публічного та приватного сектора (врахування особливих принципів соціального захисту працівників загалом, професійних публічних службовців і прокурорів зокрема).

Комплексно осмишуючи концептуальні, нормативно-правові та принципові засади соціального захисту працівників органів прокуратури, можемо дійти висновку, що відповідні основи вказують на те, що досліджуваний соціальний захист характеризується не лише особливим соціально-правовим значенням в житті держави, суспільства та громадянина, але й є очевидним

пріоритетом діяльності держави в соціальній та правоохоронній сфері. При цьому, хоча питання соціального захисту таких працівників з огляду на вказане є переважно питанням, якому приділяється (хоча й фрагментарна) увага юристів-адміністративістів та фахівців з державного управління [див., напр.: 261; 274; 284; 291], в належній мірі воно може бути розкрито лише в контексті його соціально-правового наукового осмислення. У зв'язку із цим потрібне детальне дослідження формального вияву такого процесу, що можливо здійснити шляхом критичного аналізу форм соціального захисту працівників органів прокуратури України.

### **1.3 Зміст форм соціального захисту працівників органів прокуратури України**

Сформульоване нами визначення поняття соціального захисту працівників органів прокуратури України дозволяє тлумачити відповідний захист як практичний вияв кореспондуючого обов'язку держави, який закріплюється соціальною та правовою державою в чинному законодавстві в якості адекватної публічно-владної відповіді на комплекс соціальних прав працівників органів прокуратури, що узгоджується із концепціями: соціальної безпеки у сфері праці та зайнятості, гідної праці, стабільних трудових відносин за участю прокурора як працівника із спеціальним трудовим статусом. Фактично можна вести мову про те, що соціальний захист працівників органів прокуратури України – це і є реалізація комплексу соціальних прав таких працівників, які загалом неможливо реалізувати без участі роботодавця (в контексті питання, що нами розглядається, слід мати на увазі, що роботодавцем прокурора в цивілізаційному значенні є Український народ, а в юридичному значенні – сукупність суб'єктів владних повноважень, які виконують ті чи інші функції роботодавця стосовно такого професійного публічного службовця). Оптимізуючи відповідну позицію,

значимо, що соціальний захист працівників органів прокуратури України є реалізацією: 1) обов'язку уповноваженого суб'єкта забезпечувати належний рівень соціальної безпеки працівників органів прокуратури способами та засобами, передбаченими чинним законодавством та окресленими у відповідній формі, що дозволяє соціальному захисту бути юридично визначеним, тобто прогнозованим, очікуваним тощо; 2) права працівника органів прокуратури на забезпечення йому належного рівня соціальної безпеки відповідно до норм і засад права.

З викладеного випливає, що соціальний захист працівників органів прокуратури України повинен відбуватись у межах відповідних юридичних форм, які характеризуються властивостями форм реалізації прав і обов'язків, що є питанням, якому вже приділяли увагу українські юристи-трудовики (О.А. Дяченко [57], Ю.О. Остапенко та інші [142]). Отже, на основі напрацювань цих та інших науковців можемо сформулювати актуальну наукову думку щодо форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, виходячи із такої логіки: *форми соціального захисту працівників органів прокуратури – це діяльність, яка спрямована на реалізацію соціальних прав відповідного кола працівників і яка є органічним відображенням форм реалізації права загалом.*

Враховуючи викладене, слід констатувати, що на сьогоднішній день серед юристів-трудовиків відсутнє узгоджене розуміння того, що саме слід розуміти під формами реалізації суб'єктивних прав (обов'язків), хоча в загальному сенсі вчені, котрі досліджують відповідну юридичну конструкцію, окреслюють у своїх роботах практично одне й те ж явище [див., напр.: 46, с. 75-76; 56, с. 93; 142, с. 61]. На підставі вищезазначеного доходимо думки, що в рамках питання, котре нами розглядається, під *формами соціального захисту працівників органів прокуратури* в загальному контексті можна розуміти фактичний прояв передбаченої законодавством діяльності уповноважених суб'єктів із

забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури України, що досягається шляхом використання комплексу способів і засобів соціального захисту.

У конкретизованому вигляді відповідне поняття може бути сформульоване на основі дослідження ознак форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, а також видової структури цих форм.

Зазначимо, що формам соціального захисту працівників органів прокуратури України властиві наступні ознаки:

1. *Форми соціального захисту працівників органів прокуратури України окреслюють об'єктивний (фактичний) стан діяльності із забезпечення належного рівня соціальної безпеки таких працівників. Форма соціального захисту як особлива стереотипізована модель поведінки (діяльності) щодо забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури України характеризується двома рівнями кореляції зазначеної поведінки (діяльності):*

1) загальним рівнем кореляції поведінки (діяльності) суб'єктів забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників. У межах такого рівня слід мати на увазі, що соціальний захист у загальному вигляді «покликаний відображати мету соціально-правової держави, де життя людини та громадянина, її добробут і можливість співіснувати з іншими членами суспільства є найбільш вагомими» [17, с. 74]. У рамках цієї логіки провідний юрист-трудолик В.В. Безусий констатує, що «соціальне забезпечення як складова соціальної політики, попри економічну та політичну нестабільність, завжди виступає актуальним напрямом функціонування державного апарату, діяльність якого цілеспрямована на забезпечення прав і гарантій людини й громадянина» [17, с. 74];

2) спеціальним рівнем кореляції поведінки (діяльності) суб'єктів забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників. Наявність у працівників органів прокуратури України спеціального трудово-правового статусу закономірним чином обумовлює потребу в особливому ставленні зобов'язаних забезпечувати їх соціальну безпеку суб'єктів до виконання власних обов'язків, ігнорування чого не лише призводить до порушення прав людини у соціальній сфері, але й створює ризик для досягнення мети у тих сферах, в яких забезпечує правопорядок прокуратура, виконуючи свої повноваження (у трудово-правовому контексті – безпосередньо через діяльність працівників органів прокуратури, належна об'єктивна оцінка якої залежить від того, чи діють прокурори в умовах забезпечення гарантій їх діяльності, серед яких особливе місце займають саме гарантії їх соціальної безпеки). За таких обставин зобов'язані суб'єкти забезпечують належний рівень соціальної безпеки відповідного кола працівників заходами їх соціального захисту, що узгоджуються із: а) специфікою конституційного та адміністративно-правового статусу органів прокуратури в Україні; б) ризиками неправомірного впливу (політичного, господарсько-економічного та іншого характеру) суб'єктів владних повноважень, інших суб'єктів права на діяльність прокурорів, а також інших працівників, охоплених поняттям «кадри органів прокуратури»; в) особливими потребами працівників органів прокуратури України в соціальній сфері, що обумовлені властивостями їх службово-трудою діяльності. Щонайперше в цьому контексті мова йде про службово-трудоі обмеження та заборони [105, с. 83].

При цьому не меншого значення також мають реальні ризики для життя та здоров'я працівників органів прокуратури (при цьому не лише самих працівників, але і їх близьких осіб), прямо пов'язані зі службовим статусом та виконанням службових обов'язків такими працівниками (це питання надзвичайно актуалізується в умовах буття суспільства, котре характеризується

високою соціальною напругою, а отже, й маргіналізацією окремих верств населення, нівелюванням авторитету права та держави в його свідомості тощо).

2. *Форми соціального захисту працівників органів прокуратури України є цілісними юридичними конструкціями, які узгоджені між собою.* Вченими зазначається, що юридична форма характеризується цілісністю, будучи узгодженою із загальною метою (місією) та завданнями відповідного суб'єкта чи об'єкта. Ця властивість форм обумовлена «як сутністю мети суб'єктів та об'єктів у площині права, так і тим, що стан, за якого комплекс об'єктів, актів, охоплених формою, не спрямовується на досягнення конкретної загальної мети, засвідчує неможливість існування цілісності форми, а отже, і її об'єктивного існування» [46, с. 75-77]. Таким чином, форми соціального захисту працівників органів прокуратури завжди постають в якості системи, для якої характерним є наступне:

1) переслідує відповідну мету (основа цілісності, системності та узгодженості), що конкретизується у відповідних завданнях. Вказуючи на те, що кожна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України виконує певну мету, слід мати на увазі наступне: а) ця мета повністю узгоджується із метою соціального захисту такого кола працівників (вона не може суперечити цій меті, спотворювати її тощо); б) відповідна мета в загальному вигляді ототожнюється із конкретним завданням соціального захисту працівників органів прокуратури, крізь призму чого можна стверджувати, що спрямування відповідного завдання є метою конкретного напрямку діяльності із забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури, який окреслюється відповідною формою соціального захисту;

2) передбачає виникнення, перебіг і припинення особливих правовідносин з приводу соціального захисту працівників органів прокуратури, сторонами яких є: а) суб'єкт, який повинен бути соціально захищеним загальними та

спеціальними засобами, передбаченими для працівників загалом та для працівників органів прокуратури зокрема; б) суб'єкт, котрий в силу своїх повноважень повинен вчиняти дії, приймати рішення, результатом яких є задоволення права працівника органів прокуратури на соціальний захист;

3) передбачає застосування певного набору засобів соціального захисту, що застосовуються в певний спосіб у межах відповідної форми. При цьому слід мати на увазі, що одні й ті ж засоби соціального захисту можуть використовуватись в різних формах (в силу їх універсальності), проте в кожній з форм соціального захисту обов'язково повинні застосовуватись лише ті засоби соціального захисту, що властиві даній формі.

Додатково, вказуючи на системність форми як її особливу властивість, слід акцентувати увагу й на тому, що досліджувані нами форми соціального захисту – це діяльність, яка спрямована на реалізацію соціальних прав працівників органів прокуратури України і яка є органічним відображенням форм реалізації права загалом. Зокрема вченими цілком справедливо зазначається, що реалізація будь-якого суб'єктивного права особи «об'єктивується в певних формах, що відображає загальний потенціал реалізації права, котрий зводиться, зокрема, до дотримання, виконання, використання права, а також правозастосування» [46, с. 75]. При цьому будь-яка з форм реалізації права є комплексним набором елементів, яка може існувати лише у вигляді конкретної структурованої системи.

*3. Форми соціального захисту працівників органів прокуратури України є відносно сталим об'єктивним елементом практичної дійсності.* Як відомо, для юридичної форми характерне те, що вона постає в якості об'єктивного елементу практичної дійсності, який може бути постійним або ж змінним в залежності від: умов, в яких об'єктивуються елементи системи (вплив обставин на об'єкт чи суб'єкт); позаумовної змінюваності елементів системи (зміна парадигми активного чи пасивного стану об'єкта або суб'єкта) [46, с. 77-80]. У цілому

погоджуючись із науковцем, зазначимо, що такий підхід недостатньо коректний в контексті соціального захисту працівників органів прокуратури України. У цьому сенсі слід мати на увазі, що гнучкість відповідних форм повинна бути відносною, адже така «відносність» позитивним чином сприяє визначеності стану соціальної безпеки відповідного кола працівників. Більше того, розглядувана група працівників вже на етапі об'єктивації бажання реалізувати право на працю шляхом реалізації права на доступ до посад в органах прокуратури України повинна бути переконаною в тому, що виконання службово-трудових обов'язків в цьому суб'єкті владних повноважень для них хоча й буде пов'язане із ризиками для їх життя та здоров'я, а також із певними обмеженнями та заборонами і підвищеною юридичною відповідальністю за порушення законодавства, проте все це буде ефективним чином збалансовуватись певним обсягом юридичних гарантій, якими також виступають форми соціального захисту таких працівників. Водночас це не означає, що та чи інша форма соціального захисту працівників органів прокуратури України не може і не повинна зазнавати змін, що є закономірністю буття сучасного суспільства та держави. У цьому контексті слід виходити із того, що шкідливим для визначеності соціального захисту працівників органів прокуратури є не стільки зміна самих форм соціального захисту (їх змісту) працівників, скільки зниження стандартів соціального захисту. Навпаки, коли працівники органів прокуратури України працюють в умовах, що характеризуються новими соціальними ризиками, то держава повинна оперативним чином усунути ці ризики чи знизити шкідливий ефект впливу негативних наслідків цих ризиків на стан соціальної безпеки відповідних працівників. Отже, можемо дійти висновку, що для досліджуваних форм соціального захисту характерна не стільки їх постійність чи змінність, скільки відносна змінність, яка залежить від сукупності обставин дійсності та не повинна суперечити меті соціального захисту

працівників органів прокуратури України (це є актуальним питанням у контексті поступової десоціалізації регулювання службово-трудової діяльності прокурорів в Україні, що пов'язана із законодавчими новелами, пов'язаними з останньою масштабною реформою прокуратури в Україні).

4. *Форми соціального захисту працівників органів прокуратури України як системна юридична конструкція, що складається із елементів, котрі є відносно самостійними та універсальними.* Ця властивість форм вказує на те, що складові елементи форми соціального захисту працівників органів прокуратури:

1) відносно самостійні, адже: а) по-перше, на що ми вже звертали увагу, відповідаючи меті соціального захисту працівників загалом та працівників органів прокуратури зокрема, вони переслідують досягнення конкретної мети, на яку спрямована відповідна форма; б) по-друге, завжди об'єктивуються за наявності для цього достатніх особливих підстав і умов;

2) універсальні, беручи до уваги те, що вони мають абстрактний (модельний) характер. Така характеристика елементів форми соціального захисту пов'язана із тим фактом, що самі форми застосовуються до всіх працівників органів прокуратури (враховуючи також поділ кадрів органів прокуратури на відповідні види), а не до конкретних працівників як таких, проте з цього не випливає, що форми соціального захисту не застосовуються диференційованим чином, а саме за наявності для цього належних підстав. Тобто це означає, що не всі прокурори повинні отримувати пенсію, а лише ті з них, які набули відповідного права на пенсію.

Уточнивши загальний зміст форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, а також проаналізувавши їх ознаки, можемо перейти до розгляду питання про їх видову структуру, потреба у встановленні якої обґрунтовується тим фактом, що форми (і як напрям, і як комплекс способів, і як діяльність) не є однорідними. У контексті вирішення поставленого завдання

спершу зазначимо, що українськими та зарубіжними вченими обґрунтовуються різні підходи, якими інтерпретується видова структура форм реалізації суб'єктивних прав. Це підтверджує аналіз наукової літератури, в якій розкриваються ті чи інші аспекти реалізації права та суб'єктивних прав. Так, наприклад, вчений І.Г. Ошкадеров вважає, що вихідною формою реалізації прав людини є соціальна держава [148, с. 61], адже «ефективна реалізація прав людини можлива лише в дійсно соціальній, правовій державі» [148, с. 64]. Із вказаним не можна погодитись у повній мірі, адже соціальна держава – це форма існування держави, в якій можлива найбільш ефективна реалізація суб'єктивних прав, зокрема трудових прав працівників, і з цього не можна зробити висновок, що соціальна держава може розумітись в якості фактичного вияву реалізації особами їх прав (тобто, і в цю соціальній державі наявні соціальні ризики, які такі держави не завжди спроможні мінімізувати та подолати взагалі [320, с. 62-63]). Однак у досить загальному філософсько-правовому контексті вказане буде справедливим, адже у такому сенсі соціальна держава – це практична форма вияву соціальних прав людини, вияву реалізації права на соціальну безпеку.

Також досить часто структуру форм реалізації суб'єктивних прав вчені виводять із загального тлумачення структури форм реалізації норм права. Вказане видається цілком закономірним, адже реалізація права виступає реалізацією норм законодавства, а норми законодавства, які закріплюють відповідні права осіб, (зокрема трудові права працівників, можуть бути забороняючі, зобов'язуючі, уповноважуючі та інші. Беручи до уваги той факт, що в юридичній науці склалася спільна позиція з приводу того, що формами реалізації норм права, як правило, є: використання, виконання, дотримання й особлива форма – застосування права, можемо помітити аналогічні позиції вчених й стосовно комплексу видів форм реалізації суб'єктивних прав осіб. З цього приводу вчена В.В. Яскевич зазначає, що «з позиції «свободи»

правовідносин найбільш демократичними формами реалізації прав громадян є виконання, дотримання та використання» [310, с. 15]. Водночас С.О. Сумкін зауважує, що основними формами реалізації прав і обов'язків слід вважати використання наданих нормами права можливостей, виконання зобов'язуючого правового розпорядження, дотримання правових заборон [266, с. 121]. А от Т.А. Конокбаєв стверджує, що «формами реалізації прав є застосування, дотримання, виконання та використання правових норм» [87, с. 174]. Крім того, за спостереженням вченого, в науковій літературі також обстоється позиція, відповідно до якої форми реалізації прав також повинні охоплювати «форму фактичного правоволодіння, а також захисту та відновлення прав у разі їх порушення» [87, с. 174]. Однак такі підходи не в повній мірі обґрунтовані, адже:

1) володіння правом не об'єктивується процесом його прояву як такого. Вказане пояснимо тією обставиною, що: а) особа може володіти суб'єктивним правом, але навіть не знати цього й взагалі не користуватись ним; б) особа, котра зобов'язана охороняти, захищати та забезпечувати це право, не знаючи про існування такого суб'єктивного права (щодо конкретної особи), не зможе виконувати свої кореспондуючі обов'язки;

2) захист суб'єктивного права є результатом негативної реалізації права (блокування реалізації права чи унеможливлення його реалізації в повній мірі тощо), а також результатом реалізації суб'єктивного права на захист нереалізованого (реалізованого не в повній мірі) в результаті неправомірних дій іншої особи суб'єктивного права. Також захист може виступати окремим несамостійним проявом реалізації суб'єктивного права, охопленого формою застосування відповідних заходів з реалізації суб'єктивного права;

3) відновлення суб'єктивного права не є самостійною формою реалізації такого права за тією ж логікою, що і захист суб'єктивного права.

Також у процесі дослідження наукових інтерпретацій видової структури форм реалізації суб'єктивних прав особи можемо помітити й інші підходи до виокремлення відповідних видів, які так чи інакше засновані на викладеному вище підході. Наприклад, О.В. Легка вважає, що основні форми реалізації прав можуть бути поділені на такі дві групи: «безпосередня (проста), що здійснюється без участі держави, – дотримання, виконання, використання; опосередкована (складна), що здійснюється за участі держави, – застосування» [113, с. 32]. Вказаний підхід є дещо спірним, оскільки неучасть держави в реалізації прав суб'єктів не завжди є такою в дійсності. Зокрема форма дотримання не передбачає безпосередньої участі суб'єктів владних повноважень, однак без забезпечення державного примусу до осіб, які ігнорують зобов'язуючі норми законодавства, дотримання могло би бути формою, в якій права знаходили б свій вияв лише у тому разі, коли зобов'язаним суб'єктом у таких відносинах була б соціально відповідальна особа.

Юрист-трудолик Ю.О. Остапенко вважає, що форми реалізації трудових прав працівника можуть бути поділені на дві основні групи за критерієм активності вияву реалізації відповідних прав особи. Так, на думку вченої, група активних форм реалізації трудових прав працівника виявляється у таких формах, як «виконання норм трудового законодавства» [142, с. 62], «використання норм трудового законодавства» [142, с. 62], «застосування норм трудового законодавства» [142, с. 62]. Що ж стосується групи пасивних форм реалізації трудових прав працівника, то вона у такому контексті «складається з дотримання (додержання) зобов'язаним суб'єктом (роботодавцем, трудовим колективом, колегами по роботі тощо) трудових прав працівника» [142, с. 62-63]. Означений підхід, на думку українських вчених, «є досить ефективним для зображення повної структури форм реалізації суб'єктивних прав працівників» [46, с. 76], а отже, він може в сукупності з наведеними підходами бути використаний для

комплексного окреслення видової структури форм соціального захисту як діяльності, спрямованої на реалізацію соціальних прав працівників органів прокуратури України, що є органічним відображенням форм реалізації права загалом. Водночас слід погодитись із В.В. Гладким у тому, що зазначений підхід «не позбавлений і певних суттєвих недоліків, адже не всі форми реалізації суб'єктивних прав є однозначно активними чи однозначно пасивними. Головним чином вказане стосується реалізації прав осіб у результаті реалізації уповноважуючих норм законодавства» [46, с. 76]. На підкріплення цієї позиції науковець посилається на думку української вченої О.В. Легкої [113, с. 32].

Критично осмислюючи наявні наукові підходи до розуміння видової структури форм соціального захисту працівників органів прокуратури України, можемо дійти висновку, що вони за своїм характером завжди є активними формами. Це обумовлено тим фактом, що соціальний захист працівників передбачає активну діяльність зобов'язаного суб'єкта з приводу забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників шляхом реалізації заходів соціального захисту, окреслених передбаченим напрямом соціально-захисної діяльності зобов'язаного суб'єкта задовольняти відповідні потреби в соціальному захисті працівників органів прокуратури. При цьому основними такими формами, беручи до уваги норми чинного ЗУ 2014 року № 1697 [218], є (більш детально вони нами розглядаються в межах розділу 2 цієї дисертації): 1) матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України; 2) соціально-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України; 3) оздоровчо-рекреаційна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України; 4) пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України.

Підводячи підсумок викладеного, зазначимо, що на сьогоднішній день *формами соціального захисту працівників органів прокуратури України*

виступають передбачені чинним законодавством і узгоджені із принципами права стереотипізовані моделі активної та цілеспрямованої діяльності уповноважених забезпечувати належний рівень соціальної безпеки таких працівників суб'єктів, які об'єктивуються в конкретних напрямках забезпечення соціального захисту працівників (у контексті матеріального, соціально-побутового, оздоровчо-рекреаційного та пенсійного забезпечення) шляхом застосування (у певний спосіб, за наявності для цього фактичних, нормативних, процедурних підстав і умов) особливих засобів соціального захисту таких працівників, властивих відповідній формі соціального захисту.

## **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1**

1. Соціальний захист працівників органів прокуратури України – це передбачений чинним законодавством комплекс обґрунтованих, своєчасних і невідкладних заходів, спрямованих на запобігання різного роду соціально ризикованого впливу на таких працівників, обумовленого їх правовим становищем, соціальним середовищем, характером роботи в органах прокуратури, станом функціонування і забезпечення діяльності органів прокуратури, в результаті чого відбувається формування необхідного рівня соціально безпечного стану працівника органів прокуратури, на якого такі заходи були спрямовані.

2. Для соціального захисту працівників органів прокуратури в Україні характерним є те, що він: 1) поширюється на певне коло працездатних осіб, які реалізували своє право на працю (право на доступ до державної служби) в органах прокуратури, будучи особливим об'єктом соціального захисту, а саме: а) професійних публічних службовців органів прокуратури (державних службовців, які не мають статусу прокурорів; прокурорів); б) працівників органів

прокуратури, які виконують функції з обслуговування; 2) є раціональною діяльністю держави та суспільства стосовно таких працівників, яка виступає об'єктивно виправданим комплексом заходів гарантування незалежності прокурорів, відносної самостійності державних службовців органів прокуратури, престижності держслужби, забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури загалом, а також засобом мотивації найбільш професійних кадрів реалізувати право на працю саме в органах прокуратури; 3) виконує основну та похідну мету й спрямований на реалізацію комплексу завдань; 4) є трирівневим процесом повного забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури, що охоплює: а) загальний рівень соціального захисту громадян; б) спеціальний рівень соціального захисту, спрямований на захист: працівників в Україні; державних службовців загалом і працівників органів прокуратури зокрема; прокурорів; в) особливий рівень соціального захисту, яким охоплено працівників органів прокуратури, котрі належать до окремих категорій працівників (осіб з інвалідністю, жінок, працівників з особливими сімейними обов'язками, працівників передпенсійного віку); 5) виступає показником рівня цивілізованості держави, що оцінюється її спроможністю реалізувати належним чином соціальну політику та політику в сфері забезпечення діяльності прокуратури України.

3. Основними концептуальними засадами соціального захисту працівників органів прокуратури України є наступні характеристики такого захисту: 1) мета, яка виявляється у всебічному забезпеченні державою належного стану соціальної безпеки працівників органів прокуратури, яким загрожують соціальні ризики (щонайперше ті, які обумовлені виконанням такими працівниками їх посадових обов'язків); 2) основні завдання: створення гідних умов праці працівників органів прокуратури; збалансування обумовлених роботою в органах прокуратури обмежень і заборон, застосованих до працівників органів

прокуратури, відповідними компенсаціями; стимулювання працівників органів прокуратури до добросовісної і добросовісної, повної та продуктивної роботи; формування та забезпечення існування умов, сприятливих для належної реалізації передбачених законодавством заходів соціального захисту працівників; здійснення (організація, проведення) різноманітних заходів, які спрямовані на підвищення престижу посади працівника органів прокуратури тощо; 3) функції: а) загальні (економічна, соціальна, політична, демографічна); б) основні (захисна, стимулююча, компенсаційна); в) факультативні (контрольно-профілактична, інноваційна, ідеологічна).

4. Систему нормативно-правових засад соціального захисту працівників органів прокуратури України складають норми чинного законодавства, які містяться в таких нормативно-правових актах: 1) законодавчих актах соціального права (КЗпП України, ЗУ 1998 року № 16/98, а також законах України 1991 року № 875-ХІІ, 1992 року № 2694, 1993 року № 3356 і № 3551, 2000 року № 2017, 2003 року № 1058, 2005 року № 2866, 2010 року № 2862, 2012 року № 5207, 2014 року № 1697, 2019 року № 2671 та ін.); 2) законодавчих актах адміністративного права України, які закріплюють норми соціального права (законах України 2015 року № 889, 1993 року № 3781); 3) підзаконних актах, які містять норми соціального права і стосуються соціального захисту професійних публічних службовців та прокурорів (постановах КМУ 2004 року № 785, 2006 року № 268, 2012 року № 327, № 505, 2016 року № 500, 2018 року № 119, 2019 року № 337; наказах Мінсоцполітики України 2015 року № 678, № 912; актах ОГП 2020 року № 82, № 313, № 320, № 323, № 503 та ін.).

5. Принципи соціального захисту працівників органів прокуратури України – це засадничі ідеї забезпечення належного рівня соціальної безпеки відповідної групи працівників, що впливають із норм соціального права, обумовлені рівнем гуманістичного правового світогляду в державі, а також

рівнем цивілізованості держави та суспільства, сприяючи органічному формуванню та здійсненню заходів соціального захисту працівників органів прокуратури в якості узгоджених із розвитком права процесів, що є невід'ємним елементом правової системи України як соціальної, правової та демократичної держави.

Систему таких принципів складають: 1) загальноправові принципи: верховенства права; законності; людиноцентризму; справедливості; юридичної рівності та недискримінації; 2) спеціальні принципи: соціальної солідарності; соціального страхування; соціальної допомоги; адресності; адаптивності; адекватності обсягу та характеру соціального захисту потребам забезпечення соціальної безпеки працівника; заборони зменшення (погіршення) рівня соціального захисту; системності та комплексності; наукової обґрунтованості; 3) особливі принципи: а) принципи, які застосовуються до працівників загалом: принцип гарантованого нормального мінімуму соціальної безпеки; принцип багатоваріативності суб'єктів, на яких покладено обов'язки здійснювати заходи соціального захисту працівників; принцип допустимості самозахисту соціальних прав; принцип прозорості соціального захисту; б) принципи, які застосовуються до професійних публічних службовців загалом: принцип єдності системи соціального захисту публічних службовців; принцип загальності соціального захисту у поєднанні з диференційованим підходом до різних груп публічних службовців; принцип повної компенсації особливих заборон і обмежень, покладених на публічного службовця; в) принципи, які застосовуються до працівників, що мають статус прокурора: принцип непорушності незалежності і самостійності прокурорів заходами забезпечення їх соціальної безпеки; принцип політичної нейтральності соціального захисту прокурорів; принцип недопустимості незаконного втручання.

6. Форми соціального захисту працівників органів прокуратури України – це передбачені чинним законодавством і узгоджені із принципами права стереотипізовані моделі активної та цілеспрямованої діяльності уповноважених забезпечувати належний рівень соціальної безпеки таких працівників суб'єктів, які об'єктивуються в конкретних напрямках забезпечення соціального захисту працівників (у контексті матеріального, соціально-побутового, оздоровчо-рекреаційного та пенсійного забезпечення) шляхом застосування (у певний спосіб, за наявності для цього фактичних, нормативних, процедурних підстав і умов) особливих засобів соціального захисту таких працівників, властивих відповідній формі соціального захисту.

Формам соціального захисту працівників органів прокуратури України притаманне те, що вони: 1) окреслюють об'єктивний (фактичний) стан діяльності із забезпечення належного рівня соціальної безпеки таких працівників; 2) є цілісними юридичними конструкціями, які узгоджені між собою; 3) є відносно сталим об'єктивним елементом практичної дійсності; 4) являють собою системну юридичну конструкцію, яка складається із елементів, що є відносно самостійними та універсальними.

## РОЗДІЛ 2

### СИСТЕМА ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

#### 2.1 Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України

На сьогоднішній день в Україні наявні кризові явища, які переважно обумовлені повномасштабним вторгненням в Україну РФ 24 лютого 2022 року [318], а також наслідками реалізації заходів із запобігання поширенню коронавірусної хвороби COVID-19, прояви яких породжують численні ризики не лише для забезпечення безпеки людини, але й для забезпечення безпеки і порядку в сферах буття суспільства та держави загалом [див., напр.: 276, с. 123]. Зазначені обставини обґрунтовують потребу в забезпеченні належного рівня соціальної безпеки працівників загалом [342, с. 79] і зокрема працівників зі спеціальним трудовим статусом, реалізація повноважень якими безпосереднім чином позначається на потенціалі національної безпеки держави, зокрема працівників органів прокуратури [107]. Вказане обумовлено тим фактом, що відповідні працівники (навіть ті, які служать ідеї просування найбільш значимих цінностей в суспільному житті), характеризуючись вразливим становищем (в контексті їх соціальної безпеки, на що вже звертала увагу, зокрема, юрист-трудолик Л.Ю. Малюга [123; 124]), можуть виконувати службово-трудова обов'язки без належної мотивації, наполегливості, завзятості та добросовісності. Наслідком цього може бути не лише зниження лояльності професійного публічного службовця до держави (це суттєвий ризик для національної безпеки держави, її суверенності та цілісності, з урахуванням того, що на зниження лояльності публічних службовців до держави спрямовує свої зусилля держава-агресор), але й відтік кадрів з органів публічної влади (це позначається на ресурсному

потенціалі відповідного суб'єкта владних повноважень і фактичній спроможності належним чином виконувати свої функції).

Водночас, якщо серед працівників зі спеціальним трудовим статусом виокремити саме працівників органів прокуратури України, то з цього приводу слід зауважити, що потреба в забезпеченні їх соціальної безпеки засобами соціального захисту є об'єктивною, позаситуативною, тобто вона завжди актуальна, а тому існувала, зокрема, й до початку повномасштабного вторгнення в Україну в лютому 2022 року військ країни-агресора. Це пов'язано як із сутністю службово-трудою діяльністю цих працівників, так і з юридичними приписами міжнародно-правових актів. Так, в Основних принципах застосування сили та вогнепальної зброї посадовими особами з підтримання правопорядку зазначається, що специфіка роботи посадових осіб з підтримання правопорядку характеризується надзвичайною соціальною важливістю, а тому «слід підтримувати на належному рівні та, за необхідності, покращувати умови праці й становище цих посадових осіб» [141].

Такого ж підходу в окресленому питанні займає й КСУ. Зокрема в абз. 3 п. 3 мотивувальної частини рішення № 8-рп/99 КСУ констатував, що норми законодавства, які регулюють суспільні відносини у сферах забезпечення правопорядку, правоохорони, «враховують екстремальні умови праці, пов'язані з постійним ризиком для життя і здоров'я, жорсткі вимоги до дисципліни, професійної придатності, фахових, фізичних, вольових та інших якостей. Це повинно компенсуватись наявністю підвищених гарантій соціальної захищеності, тобто комплексу організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту саме цієї категорії громадян як під час проходження служби, так і після її закінчення» [252]. В абз. 2 п. 3 мотивувальної частини рішення КСУ № 5-рп/2002 Суд встановив, що положення ч. 5 ст. 17 Конституції України поширюються не лише на тих, хто «перебуває на службі у

ЗСУ та в інших військових формуваннях», але й також на службовців органів прокуратури (членів їх сімей) [248].

Попри вказане, слід зазначити, що останніми роками український законодавець дотримувався тенденції до десоціалізації службово-трудової діяльності працівників органів прокуратури України, що є неприпустимим (водночас слід констатувати, що зазначена тенденція також має місце й у державах-членах ЄС, що нами буде детально продемонстровано у підрозділі 3.1 дисертації): 1) з позиції держави, яка є правовою та соціальною; 2) враховуючи те, що зниження стандартів соціального захисту працівників позначається на рівні їх соціальної безпеки, а допущення зниження рівня такої безпеки не узгоджується із принципом людиноцентризму; 3) беручи до уваги той факт, що вчинення дій, спрямованих не лише на економію публічних ресурсів (всупереч норм законодавства), але й на зниження мотивації працівники органів прокуратури зокрема та органів правопорядку загалом в умовах, коли проти держави роками веде агресивну політику інша держава (ще до повномасштабного вторгнення), є актом послаблення потенціалу держави оперативно, цілісно та дієво здійснювати опір загарбницьким силам.

У контексті зазначеного зауважимо, що матеріальні аспекти службово-трудової діяльності працівників органів прокуратури України прямо позначаються на стані соціальної безпеки таких працівників зокрема та на стані правопорядку в органі прокуратури та в сферах діяльності прокуратури загалом. Отже, дії держави, що загрожують відносній матеріальній незалежності працівників органів прокуратури, є неприпустимими в Україні як у соціальній та правовій державі (особливо з урахуванням того факту, що на сьогодні триває Російсько-Українська війна). При цьому слід мати на увазі, що вказана відносна матеріальна незалежність працівників органів прокуратури ґрунтується на задоволенні права працівника на грошову винагороду відповідно до угоди про

працю (службового контракту), а також посилюється матеріальним напрямом (зокрема соціально-побутовим) соціального захисту працівників органів прокуратури України.

Водночас *матеріальний напрям (форма) соціального захисту таких працівників є виконанням кореспондуючого обов'язку держави щодо задоволення права працівника органів прокуратури на отримання матеріальних благ соціального захисту, що об'єктивуються у вигляді передбачених законодавством надбавок, доплат, компенсацій та премій*. Відповідні елементи матеріального характеру мають майнову природу, а отже, на них поширюється режим майна. Проте сам стан працівника стосовно такого майна (до моменту отримання цього активу) є станом законного сподівання (очікування), яке не може ігноруватись зобов'язаним суб'єктом, що підтверджується, зокрема, рішеннями ЄСПЛ у справах «М. Стреч проти Сполученого Королівства» (заява № 44277/98) [315], «Фон Мальцан та інші, фон Цітцевітц та інші, акціонерне товариство «Ман Феррошталь» та фонд «Альфред Тепфер» проти Німеччини» (заяви № 71916/01, № 71917/01 і № 10260/02) [316], «Федоренко проти України» (заява № 25921/02) [236], а також практикою ВС (постанова від 11 квітня 2018 року у справі № 806/2104/17 [161]).

Значимість вказаного питання обумовила широкий інтерес до дослідження проблематики матеріального напрямку соціального захисту працівників багатьма українськими юристами-трудовамиками, серед яких: З.В. Білоус [22], М.І. Іншин [71; 74], Д.В. Маковський [120], А.М. Островецький [146], А.Б. Парінов [156], О.П. Рудницька [254], О.С. Соколова [262], О.Є. Сонін [263], Р.М. Тимофіїв [271], С.О. Цимбалюк [292] та інші науковці. Дослідження й наукові розвідки цих та інших вчених становитимуть теоретичну основу для формування актуальної наукової думки щодо матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України.

Ведучи мову про матеріальну форму (напрям) соціального захисту працівників органів прокуратури України, першочергово зазначимо, що вона, як уже нами було зазначено у підрозділі 1.3 дисертації, є окремим видом форм соціального захисту відповідного кола працівників. Аналогічної позиції дотримується також український юрист-трудолик В.В. Безусий, котрий у рамках дослідження форм соціального захисту державних службовців також виокремлює матеріальну форму соціального захисту відповідних працівників, яка включає: «надбавку за вислугу років; надбавку за ранг державного службовця; доплату за додаткове навантаження; компенсацію; премію» [19, с. 6]. Комплексно аналізуючи позицію науковця, можемо помітити, що матеріальна форма соціального захисту професійних публічних службовців, на думку В.В. Безусого, не містить заробітної плати, хоча, як ми вже зазначали, в рішенні від 14 червня 2017 року № 4 Рада прокурорів України пов'язує заробітну плату прокурорів із забезпеченням незалежності таких службовців, а саме «шляхом вирішення питання належного матеріального забезпечення» [306]. Вказане можна пояснити тим фактом, що заробітна плата працівника – це: 1) в *економічному* контексті: «об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці робітників» [114, с. 76]; 2) у *суто правому* сенсі (згідно з ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про оплату праці»): «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [208].

Отже, слід погодитися з тим, що вітчизняний законодавець наразі тлумачить «заробітну плату у більш широкому сенсі, аніж прийнято вважати в науковому середовищі». Так, відповідно до чинного законодавства «до заробітної

плати включаються не тільки виплати безпосередньо за виконання трудової функції, але й різного роду компенсаційні виплати, а також виплати, які мають заохочувальний характер, зокрема премії та винагороди за підсумками року» [157, с. 134]. У зв'язку з цим зауважимо, що заробітна плата працівника – це не елемент його соціального захисту, а результат перебування у трудових відносинах і виконання трудових обов'язків відповідно до умов договору та норм локальних нормативно-правових актів. Проте відповідний висновок стосується виключно основної заробітної плати, якою згідно з ч. 1 ст. 2 ЗУ «Про оплату праці» є «винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків)» [208].

Це застереження має концептуальне значення в рамках питання, що нами розглядається, адже структура заробітної плати для посадової особи органу публічної служби складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавок за: а) вислугу років; б) ранг держслужбовця; 3) виплат за додаткове навантаження у зв'язку із: а) виконанням обов'язків тимчасово відсутнього держслужбовця; б) виконанням обов'язків за вакантною посадою державної служби; 4) премії (якщо вона встановлена).

Що ж стосується прокурорів, то відповідно до ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 їх заробітна плата, окрім посадового окладу, складається також із премій та надбавок за: «вислугу років»; «виконання обов'язків на адміністративній посаді та інших виплат, передбачених законодавством» [218]. Таким чином, заробітна плата працівника органів прокуратури в частині його посадового окладу, будучи обов'язковим елементом трудових правовідносин (в правовій та соціальній державі неприпустимою є практика трудової експлуатації працездатної особи без обов'язку нарахування за роботу грошової винагороди навіть тоді, коли така особа виявляє власну волю працювати безвідплатно; за винятком волонтерства, а також випадків, коли відповідна трудова діяльність є

допустимою), не є елементом соціального захисту працівників, однак додаткові складові заробітної плати можуть бути охоплені матеріальною формою соціального захисту працівників. При цьому посадовий оклад прокурора має безпосереднє значення для забезпечення належного рівня його соціальної безпеки. У зв'язку із цим слід приділити особливу увагу проблематиці вказаних складових заробітної плати прокурорів в контексті розгляду особливих рис матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури.

Враховуючи викладене, можемо дійти висновку, що для матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України характерні наступні ознаки:

1. *Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України врегульовується нормами чинного законодавства про працю, а також нормами адміністративного законодавства.* Законодавчий рівень нормативно-правового забезпечення матеріального напрямку соціального захисту працівників органів прокуратури пов'язується із нормами Конституції України, законодавства про працю (КЗпП України, ЗУ «Про оплату праці»), законодавства про професійну публічну службу (ЗУ 2014 року № 1697, ЗУ 2015 року № 889), а також з іншими законодавчими актами. Що ж стосується підзаконних нормативно-правових актів, які містять норми, котрими упорядковується матеріальний напрям соціального захисту працівників органів прокуратури, то в тому випадку, коли мова йде про відповідні постанови КМУ, можемо констатувати те, що Уряд прямо чи опосередковано використовує потребу соціального захисту прокурорів як елемент узалежнення службово-трудової діяльності таких працівників, що неприпустимо в правовій державі, в якій гарантується незалежність прокуратури (при цьому така практика спостерігається в ряді держав-членів ЄС, зокрема в Чеській Республіці [103, с. 111], що нами далі буде продемонстровано).

При цьому слід звернути увагу на те, що нормативно-правові умови залежності діяльності прокурорів від КМУ були сформульовані саме на рівні законодавчого акта, а саме ЗУ від 28 грудня 2014 року № 79-VIII, котрим розділ VI БК України [26] доповнювався пунктом 26, який, зокрема, передбачав, що ст. 81 («Заробітна плата прокурора»), частини 16-18 ст. 86 (окремі питання пенсійного забезпечення працівників прокуратури), пункти 13 і 14 розділу XIII ЗУ 2014 року № 1697 «застосовуються у порядку та розмірах, встановлених КМУ, виходячи з наявних фінансових ресурсів державного і місцевого бюджетів та бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування» [171]. Враховуючи той факт, що відповідні зміни законодавства обумовили умови соціально небезпечного стану працівників прокуратури шляхом порушення конституційної засади верховенства закону й посягання на верховенство права, до КСУ надійшло конституційне подання про розгляд питання щодо конституційності п. 26 розділу VI БК України. В абзаці 11 п. 2.2 та абзацах 7-9 п. 2.3 мотивувальної частини рішення КСУ від 26 березня 2020 року № 6-р/2020 наголошується на тому, що:

1) заробітна плата прокурорів у контексті ст. 131-1 Конституції України, має визначатися виключно законом, а тому відповідні положення п. 26 розділу VI БК України є такими, що суперечать ч. 2 ст. 131-1 Основного Закону України;

2) надання Уряду відповідних повноважень запроваджує відмінний від передбаченого положеннями ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 режим регулювання заробітної плати прокурора, а також «спричиняє юридичну невизначеність при застосуванні зазначених норм Кодексу та Закону, а отже, є таким, що суперечить принципу верховенства права, передбаченого ч. 1 ст. 8 Конституції України» [242].

На жаль, КСУ не констатував, що відповідна трансформація правового режиму регулювання заробітної плати прокурора створює ризики для належної

об'єктивізації принципу стримувань і противаг в Україні, а також формує відносини залежності прокурорів від центрального органу виконавчої влади, що є ознакою суттєвого ризику для забезпечення достатнього рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури України. Попри це, на відповідну обставину звернула увагу Рада прокурорів України в контексті критичної оцінки практики оплати праці прокурорів відповідно до норм постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505 [229]. Зокрема Рада звернула увагу на помилковість і неприпустимість підходу, на підставі якого оплата праці відповідно до норм ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 має формуватися лише для прокурорів, які обіймають посади прокурорів в ОГП, обласних та окружних прокуратурах, а з огляду на те, що обласні та окружні прокуратури не розпочали роботу (на той момент часу), на них продовжують поширюватися норми урядової постанови від 31 травня 2012 року № 505. Посилаючись на рішення КСУ від 26 березня 2020 року № 6-р/2020, Рада прокурорів України наголосила на тому, що в цьому рішенні Судом прямо констатовано, «що регулювання оплати праці прокурорів будь-якого органу прокуратури неможливо здійснювати постановою Уряду» [205]. При цьому, оцінюючи соціально-правове значення окресленої помилкової і неприпустимої практики, Рада зазначила, що «такий підхід стосовно прокурорів регіональних та місцевих прокуратур є дискримінаційним та порушує права прокурорів на забезпечення належних умов праці, створює передумови для посягань на їх незалежність, негативно впливає на атмосферу в колективах, позначається на взаємовідносинах між прокурорами» [205]. Відповідний підхід Ради є цілком логічним, а також послідовним, адже й у рішенні від 14 червня 2017 року № 4 Рада прокурорів України зазначила, що приведення розміру та порядку формування заробітної плати прокурорів у відповідність зі ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 є питанням «забезпечення незалежності прокурорів шляхом вирішення питання належного матеріального забезпечення» [306].

Також слід звернути увагу на те, що хоча вказане рішення КСУ в справі № 1-223/2018(2840/18 набуло чинності 26 березня 2020 року, постанова КМУ від 11 грудня 2019 року № 1155 [227] (далі – постанова 2019 року № 1155) Урядом була визнана нечинною лише 02 червня 2021 року у постанові № 555 [169]. Водночас на протиправність та нечинність п. 7 постанови 2019 року № 1155 вказувалося в рішеннях Окружного адміністративного суду міста Києва ще від 18 січня 2021 року (в справі № 640/1290//20) [238] та від 27 січня 2021 року (в справі № 640/969/20) [239]. На наш погляд, вищезазначене доцільно критично оцінювати не лише в контексті неоперативності нормативної роботи Уряду, але й через призму відсутності належної реакції на ці обставини нормативно-правового забезпечення правового механізму соціального забезпечення працівників органів прокуратури. Іншими словами, хоч постанова 2019 року № 1155 і була скасована, однак відносини з приводу матеріального забезпечення прокурорів, що детально врегульовувались цим підзаконним актом, не були паралельно упорядковані на рівні законодавства в належній мірі.

Додатково слід мати на увазі, що по сьогодні діє постанова КМУ «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури» від 31 травня 2012 року № 505 [229], яка застосовується відповідно до листів ОГП від 29 вересня 2020 року № 21-3265вих-20 [116], від 10 липня 2020 року № 27/3-4476вих-20 [115] в результаті того, що Другим Сенатом КСУ 13 грудня 2019 року було прийнято відповідне рішення № 7-р(II)/2019 у справі № 3-209/2018(2413/18, 2807/19) за конституційними скаргами С.І. Данилюка та О.І. Литвиненка [253].

Ще одним підзаконним актом, який врегульовує питання оплати праці прокурорів, є постанова КМУ від 23 грудня 2020 року № 1307 [53], якою упорядковуються питання матеріального забезпечення працівників Тренінгового центру прокурорів України, зокрема прокурорів.

Звернемо увагу й на те, що в рамках процесу удосконалення діяльності органів прокуратури в умовах збройної агресії проти України мали місце спроби розширити нормативно-правову базу регулювання матеріального забезпечення прокурорів за рахунок законодавства про військовослужбовців. Так, 16 лютого 2022 року у ВРУ було зареєстровано законопроект № 7058 (далі – проект ЗУ 2022 року № 7058), яким передбачається, що за наказом Генерального прокурора прокуратури можуть комплектуватися військовослужбовцями ЗСУ, якщо такі особи відповідають вимогам, встановленим у ст. 27 ЗУ 2014 року № 1697. У разі прийняття цього законодавчого акта, щодо якого наявні пропозиції Президента України від 18 квітня 2022 року [175], в ЗУ 2014 року № 1697 буде врегульовано правовий статус прокурорів, які є військовослужбовцями. Поява прокурорів з таким статусом мотивована бажанням формального відновлення діяльності військових прокуратур без здійснення інституційних реформ прокуратури (тобто результати реформи прокуратури 2019 року, досягнуті в процесі реалізації ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» [173], а саме у вигляді ліквідації військових прокуратур, формально не будуть змінюватись шляхом запровадження посад прокурорів, які є військовослужбовцями). Більше того, відповідні нормотворчі кроки частково є закономірними, зважаючи на те, що реформа прокуратури 2019 року надавала можливість Генеральному прокурору в разі необхідності створювати спеціалізовані прокуратури на правах структурного підрозділу ОГП, обласних чи окружних прокуратур. Саме тому вже в 2020 році Генеральним прокурором було утворено Спеціалізовану прокуратуру у військовій та оборонній сфері ОГП (на правах департаменту), спеціалізовані прокуратури у військовій та оборонній сфері регіонів та Об'єднаних сил (на правах обласних), а також спеціалізовані прокуратури у військовій та оборонній сфері (на правах окружних). Досвід роботи цих спеціалізованих прокуратур

(особливо в зоні проведення операції Об'єднаних сил) протягом 2020-2021 років, як зазначається в Пояснювальній записці до зазначеного проєкту ЗУ, «засвідчив, що з урахуванням фактичного ведення бойових дій на Сході держави, особливостей правового статусу та функціонування військових формувань, необхідності виконання завдань щодо забезпечення комплексного реагування на порушення у військовій та оборонній сфері, координації діяльності правоохоронних органів у секторі безпеки та оборони, забезпечення своєчасного реагування на сучасні виклики безпеці держави законодавством має бути передбачена можливість комплектування окремих прокуратур військовослужбовцями ЗСУ» [165]. При цьому, комплексно аналізуючи проєкт ЗУ 2022 року № 7058, можемо дійти висновку, що ним встановлюється особлива матеріальна форма соціального захисту військовослужбовців, які відряджені для проходження військової служби до органів прокуратури. Зокрема відповідним законопроектом передбачається доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтю 42-1 «Особливості правового статусу прокурорів, які є військовослужбовцями», в абз. 1 ч. 7 якої встановлюється, що «грошове забезпечення прокурорів, які є військовослужбовцями, забезпечення їх діяльності здійснюється ОГП відповідно до вимог цього Закону, з урахуванням особливостей, передбачених законодавством для військовослужбовців» [175]. Отже, пропонований законопроект передбачає виключний режим оплати праці прокурорів-військовослужбовців, щодо якого можемо сформулювати конкретні важливі зауваження. По-перше, вказаний режим окреслюється в пропонованому авторами законопроекті абз. 1 ч. 7 ст. 42-1 ЗУ 2014 року № 1697 без внесення відповідних змін до ч. 2 ст. 81 вказаного Закону, хоча було б логічним розкрити специфіку «грошового забезпечення» прокурорів-військовослужбовців саме в ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697. При цьому слід наголосити, що проєкт Закону створює термінологічну колізію, доповнюючи термінологічну сферу Закону поняттям

«грошове забезпечення прокурора», в той час як у цьому законодавчому акті використовується поняття «заробітна плата прокурора». По-друге, грошове забезпечення прокурорів-військовослужбовців визначається з урахуванням особливостей, передбачених законодавством для військовослужбовців, що не відповідає засадам діяльності прокуратури. Вказане пояснюється тим фактом, що в ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 заробітна плата прокурора регулюється виключно цим законодавчим актом й не може визначатися іншими нормативно-правовими актами, зокрема законодавством для військовослужбовців. Це застереження є цілком логічним, адже розпорошеність норм про оплату праці прокурорів та їх матеріальне забезпечення шкодить незалежності прокурорів, а також створює правову невизначеність стосовно умов такого забезпечення (на цій обставині також наголошували Президент України в своїх пропозиціях щодо зазначеного законопроекту від 18 квітня 2022 року [175], а також Головне науково-експертне управління у Висновках на ці Пропозиції глави держави від 26 квітня 2022 року [33]).

2. *Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України складає собою систему, котрою охоплено конкретні вияви такого забезпечення.* Спершу зазначимо, що в ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 вказується, що заробітна плата прокурора, крім посадового окладу, складається також з премій та надбавок. При цьому перелік надбавок в чинній редакції вказаного законодавчого акта є відкритим, адже в ньому зазначається, що до таких надбавок належать надбавки за вислугу років, а також за «виконання обов'язків на адміністративній посаді та інші виплати, передбачені законодавством» [218]. Попри це, в п. 3 вже нечинної (з 05 червня 2021 року) урядової постанови 2019 року № 1155 передбачалось, що прокурорам органів прокуратури повинні виплачуватись такі надбавки (доплати): 1) надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – у розмірі

10%, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15%, двох і більше мов – 25% посадового окладу; 2) доплата за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності (якщо діяльність прокурора співпадає за профілем з науковим ступенем) – у розмірах відповідно 5 і 10% посадового окладу; 3) надбавка за почесне звання «заслужений» (у разі, коли діяльність прокурора співпадає за профілем з почесним званням) – у розмірі 5% посадового окладу [227].

Вказаними надбавками та доплатами обсяг додаткових елементів заробітної плати працівників органів прокуратури не вичерпується. Таким чином, критично аналізуючи чинне законодавство, можемо дійти думки, що до додаткових складових заробітної плати працівників органів прокуратури належать:

1) *надбавка за вислугу років*. Розглядаючи сутність такої форми соціального захисту працівників органів прокуратури, слід погодитись з тим, що відповідну надбавку неприпустимо тлумачити в якості надбавка за «відсиджування» [95, с. 300], адже вона є особливим елементом забезпечення соціальної безпеки працівників, які тривалий час перебувають на службі та сумлінно ставляться до виконання трудових обов'язків, залишаються вірними присязі, попри те, що робота на відповідних посадах пов'язана із певними обмеженнями, заборонами та ризиками для життя і здоров'я не лише таких працівників, але і їх близьких осіб. Подібної позиції з цього приводу дотримується також і О.В. Жавнерчик, вказуючи на те, що «надбавка за вислугу років передбачає систематичну винагороду за виконану роботу понад встановлені норми праці (посадові обов'язки), яка стимулює державного службовця на державній службі та посилює його матеріальну заінтересованість у подальшій роботі» [61, с. 125]. Зазначену точку зору поділяє й В.В. Безусий, в чому можна переконатись у процесі аналізу його інтерпретації сутності вислуги років та надбавки за вислугу років на

держслужбі. Вчений наголошує на тому, що вислуга років може розглядатись в якості особливого періоду службово-трудової діяльності, котрий «надає деяким категоріям працівників і службовців незалежно від віку й працездатності право на пенсію та деякі форми соціального захисту» [17, с. 169]. Враховуючи це, науковець зазначає, що «у контексті матеріального напрямку соціального захисту державних службовців вислуга – це певний спеціальний стаж, який притаманний державним службовцям і є підставою для надання їм надбавки до посадового окладу за кожний календарний рік стажу державної служби у відсотковому відношенні до його посадового окладу» [14, с. 177]. Отже, «надбавка за вислугу років – це понадплата до посадового окладу державного службовця, яка надається пропорційно до стажу державної служби за кожний календарний рік стажу державної служби у відсотковому відношенні до його посадового окладу» [17, с. 176].

При цьому слід мати на увазі, що якщо для працівників органів прокуратури, котрі не мають статусу прокурора, відповідний напрям соціального захисту працівників ґрунтується на підставі загальних норм національного законодавства (про працю, про державну службу), то для прокурорів – відповідно до абз. 1 ч. 7 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697. Вказана норма Закону передбачає, що прокурорам виплачується щомісячна надбавка за вислугу років у таких розмірах: за наявності стажу роботи понад один рік – 10%, понад 3 роки – 15%, понад 5 років – 18%, понад 10 років – 20%, понад 15 років – 25%, понад 20 років – 30%, понад 25 років – 40%, понад 30 років – 45%, понад 35 років – 50% посадового окладу» [218]. Варто також зауважити, що ЗУ від 02 липня 2015 року № 578-VIII ч. 7 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 було доповнено абзацом другим, згідно з яким «порядок виплати щомісячної надбавки за вислугу років прокурорам затверджується КМУ» [176].

У рамках питання, що нами опрацьовується, відповідну урядову постанову від 09 грудня 2015 року № 1090 [198] можемо розглядати в якості певної гарантії (хоча й недостатньої в контексті оплати праці прокурорів, адже вона об'єктивована в урядовому акті, що може шкодити незалежності діяльності прокуратури в державі) забезпечення фактичного вияву матеріального напряму соціального захисту працівників органів прокуратури. При цьому слід наголосити, що вказана постанова КМУ (пункти 2 і 4) стосується не лише працівників зі статусом прокурора, але й (з 27 листопада 2018 року [177]) «військовослужбовців, які проходять службу в органах прокуратури на прокурорсько-слідчих посадах, слідчих органів прокуратури та інших працівників органів прокуратури» [198]. Проте вона не поширюється на працівників органів прокуратури, які є державними службовцями та одержують щомісяця надбавку за вислугу років залежно від стажу роботи в розмірах, визначених ЗУ 2015 року № 889 [185]. Отже, постанова КМУ 2015 року № 1090 може розглядатись одночасно і в якості акта, що забезпечує юридичну визначеність надбавки за вислугу років працівників органів прокуратури, і акта Уряду, котрий створює проблему належного функціонування режиму оплати праці прокурорів, адже відповідно до вимог ч. 1 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 «заробітна плата прокурора регулюється цим Законом та не може визначатися іншими нормативно-правовими актами» [218]. При цьому, на нашу думку, окреслене застереження законодавця слід тлумачити достатньо широко, а саме таким чином: усі аспекти оплати праці прокурорів повинні врегульовуватись виключно цим Законом, що є гарантією належної діяльності прокурорів, яка не припускає фактичної залежності прокурорів від Уряду чи будь-якого іншого центрального органу публічної влади. За таких обставин виникає потреба у: а) деталізації упорядкування виплати щомісячної надбавки за вислугу років прокурорам на рівні вказаного Закону; б) внесенні змін до Порядку,

затвердженого постановою КМУ від 09 грудня 2015 року № 1090, з метою відображення в ньому особливостей виплати щомісячної надбавки за вислугу років працівникам органів прокуратури, котрі не є держслужбовцями. Принаймні потрібні зміни в частині врегулювання в спеціальному законодавстві питання про надбавки за вислугу років держслужбовців та прокурорів. Це сприятиме мінімізації дублювання законодавства;

2) *надбавка за інтенсивність праці або за виконання особливо важливої роботи.* Відповідні надбавки вченими тлумачаться в якості додаткових стимулюючих виплат [86, с. 44], хоча в дійсності у структурі матеріального забезпечення працівників такі надбавки мають переважно компенсаторний характер, адже дозволяють роботодавцю збалансувати витрати трудового потенціалу працівника, які є більшими за ті, які зазвичай встановлюються для працівників. Проте, попри важливість належного упорядкування вказаної надбавки, слід констатувати, що на сьогоднішній день надбавка за інтенсивність праці (за виконання особливо важливої роботи) прямо не врегульована ЗУ 2014 року № 1697, вона регламентується лише в урядових підзаконних актах. Так, відповідно до абз. 6 підп. 1 п. 2 постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505 передбачається право прокурорів на надбавку «за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи», а саме за безпосередню роботу з «розроблення проєктів нормативно-правових актів, проведення експертизи проєктів таких актів (якщо положеннями про підрозділи передбачено виконання такої роботи)» [229]. Розмір такої надбавки може бути до 100% посадового окладу (з урахуванням надбавки за вислугу років). Що ж стосується інших працівників органів прокуратури, то для них ця надбавка може бути встановлена у розмірі до 50% посадового окладу (з урахуванням надбавки (винагороди) за вислугу років). При цьому і прокурори, і працівники без відповідного статусу можуть втратити право на розглядувану надбавку (частково

чи повністю) тоді, коли буде встановлено, що такі особи несвоєчасно виконали завдання, або ж з'ясовано, що якість їх роботи погіршилась, мало місце порушення трудової (службової) дисципліни;

3) *надбавка за виконання обов'язків на адміністративній посаді.* Адміністративною посадою в органах прокуратури України є визначена в ст. 39 ЗУ 2014 року № 1697, а також «передбачена штатним розписом керівна посада в Офісі Генерального прокурора, обласних та окружних прокуратурах, а також у Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі, на яку прокурор або інша особа призначаються у встановленому Законом порядку для виконання організаційно-розпорядчих та управлінських функцій» [8, с. 299]. Тобто виконання службових обов'язків на адміністративній посаді передбачає виконання додаткових службових обов'язків, неоплатність яких неодмінно призводитиме до зниження рівня соціальної безпеки прокурора, котрий займає адміністративну посаду. Саме тому в ч. 5 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 міститься норма про виплату надбавки за виконання обов'язків на адміністративній посаді. Зокрема Генеральний прокурор отримує 1,7 посадового окладу прокурора ОГП, а керівник обласної прокуратури (окружної прокуратури) – 1,5 посадового окладу прокурора обласної прокуратури (окружної прокуратури);

4) *надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови.* Відповідна надбавка на сьогоднішній день не регламентована чинним ЗУ 2014 року № 1697, проте її виплата передбачається підп. 1 п. 4 постанови КМУ від 23 грудня 2020 року № 1307, а також підп. 1 п. 3 постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505. Згідно із вказаними нормами урядових нормативно-правових актів працівникам органів прокуратури, зокрема прокурорам, можуть виплачувати надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови у таких розмірах: а) за знання та використання однієї європейської мови – 10% посадового окладу; б) за знання та використання однієї східної, угро-фінської або

африканської мови – 15% посадового окладу; в) за знання та використання двох і більше мов – 25% посадового окладу. Таким чином, наявний стан правового регулювання зазначених надбавок є недостатнім та таким, що сприяє їх юридичній невизначеності, враховуючи вимоги ст. 131-1 Конституції України та ч. 1 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697;

5) *надбавка за почесне звання «заслужений» та доплата за науковий ступінь*. І в цьому випадку надбавка та доплата не врегульовуються нормами ЗУ 2014 року № 1697. Водночас надбавка за почесне звання «заслужений» та доплата за науковий ступінь передбачаються підпунктами 2 і 3 п. 4 постанови КМУ від 23 грудня 2020 року № 1307, а також підпунктами 2 і 3 п. 3 постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505. Вказаними нормами підзаконних актів Уряду передбачається, що прокурору (іншому працівнику органів прокуратури) за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) з відповідної спеціальності встановлюється доплата в розмірі 5%, а за науковий ступінь доктора наук – 10% посадового окладу. При цьому за почесне звання «заслужений» виплачується надбавка в розмірі 5% посадового окладу. Додатково слід мати на увазі, що вказана доплата і надбавка виплачується прокурору (іншим працівникам органів прокуратури) лише в тому випадку, коли їх діяльність співпадає за профілем з відповідним науковим ступенем або почесним званням;

6) *премії*. Встановленню сутності цього елементу матеріального забезпечення працівників було приділено значну увагу вітчизняних вчених [61, с. 127-128; 133, с. 61-62], зокрема й у контексті дослідження оплати праці прокурорів [158, с. 205; 297, с. 100]. Працівники органів прокуратури зі статусом прокурора мають право на преміювання на підставі абзаців 4 і 5 ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697, а їх преміювання повинно здійснюватися відповідно до спеціального порядку, затвердженого Генеральним прокурором (наразі діє відповідне Тимчасове положення, затверджене наказом Генерального прокурора

від 30 жовтня 2020 року № 503 [203]), «за результатами оцінювання якості їх роботи за календарний рік у межах фонду преміювання, утвореного в розмірі не менш як 10% посадових окладів та економії фонду оплати праці», з урахуванням того, що «розмір щорічної премії прокурора не може становити більше 30% розміру суми його посадового окладу, отриманої ним за відповідний календарний рік» [218].

Що ж стосується інших працівників органів прокуратури, то згідно з абз. 1 підп. 2 п. 2 постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505 їх преміювання повинно здійснюватися «відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи, а також з нагоди державних, професійних свят та ювілейних дат у межах фонду преміювання, утвореного у розмірі не менш як 10% посадових окладів та економії фонду оплати праці» [229]. Отже, прокурори наразі можуть розраховувати на щорічні премії (фактично про це можна вести мову й у контексті юридичних приписів абзаців 4 і 5 ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697), тоді як інші працівники органів прокуратури – також на премії за результатами роботи, з нагоди державних, професійних свят та ювілейних дат. На наш погляд, такий підхід не в повній мірі виправданий та потребує коригування на рівні ЗУ 2014 року № 1697;

7) *компенсації*. Враховуючи позиції вітчизняних вчених з приводу сутності компенсаційних виплат [145, с. 141; 147, с. 108; 157, с. 135-136], доходимо думки про те, що такі виплати мають суттєве значення для забезпечення соціальної безпеки прокурорів, а також інших працівників органів прокуратури. Попри це, слід констатувати, що в самому ЗУ 2014 року № 1697 взагалі не згадується про цей елемент структури заробітної плати прокурора, який є особливим виявом доплат. Натомість 24 лютого 2010 року КМУ затвердив Порядок і умов виплати компенсації у разі каліцтва чи інвалідності працівника прокуратури або одноразової допомоги у разі його загибелі [202], який з 13 листопада 2015 року

втратив чинність на підставі урядової постанови від 21 жовтня 2015 року № 874 [179].

Щодо інших працівників органів прокуратури, а саме державних службовців, які не є прокурорами, то відповідно до ЗУ 2015 року № 889 [185] вони можуть розраховувати на отримання таких компенсацій: а) у зв'язку з направленням у відрядження (ч. 4 ст. 42); б) за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці (ч. 5 ст. ст. 52); в) за роботу в понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час (ч. 4 ст. 56) [185]. Крім того, на державних службовців можуть поширюватись умови режимних обмежень, обумовлені характером виконуваної ними роботи, що породжує виникнення в них права на компенсацію в зв'язку з виконанням робіт, які передбачають доступ до державної таємниці. Зазначене регламентується ст. 30 ЗУ «Про державну таємницю» [186] та положеннями постанови КМУ від 15 червня 1994 року № 414 [168]. Цілком закономірно можна припустити, що на відповідні компенсації можуть розраховувати й прокурори та держслужбовці органів прокуратури, однак про це повинно бути прямо вказано в ЗУ 2014 року № 1697, що сприяло б юридичній визначеності цього вияву матеріального забезпечення вказаних суб'єктів.

Також на компенсацію мають право працівники органів прокуратури, котрі не мають статусу державного службовця. Зокрема відповідно до п. 3 розділу V Правил внутрішнього трудового розпорядку працівників, які виконують функції з обслуговування, та працівників Донецької обласної прокуратури, затверджених загальними зборами працівників, що виконують функції з обслуговування, та працівників Донецької обласної прокуратури від 20 липня 2021 року за роботу у вихідні, святкові, неробочі дні та після закінчення робочого часу «працівнику надається грошова компенсація у розмірі та порядку, що визначені

законодавством про працю, або протягом місяця за його заявою надаються додаткові дні відпочинку» [167];

8) *матеріальна допомога працівникам органів прокуратури*. У ч. 1 ст. 82, ч. 3 ст. 83 ЗУ 2014 року № 1697 та в підп. 3 п. 3 постанови КМУ від 23 грудня 2020 року № 1307, а також підп. 3 п. 2 постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505 передбачається, що прокурорам й іншим працівникам органів прокуратури може надаватись матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, а також допомога на оздоровлення під час надання щорічної відпустки у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника.

3. *Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України, яка об'єктивується за рахунок коштів Державного бюджету України*. Ця ознака прямо впливає з ч. 9 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697, в якій вказано, що «фінансування оплати праці прокурорів здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України» [218].

Враховуючи викладене, можемо дійти висновку, що матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури в Україні недостатньо досконала, що потребує комплексного внесення змін до чинного ЗУ 2014 року № 1697 та інших актів законодавства. У зв'язку із цим доцільно проаналізувати досвід правового регулювання матеріального забезпечення працівників прокуратури в окремих державах-членах ЄС, зокрема постсоціалістичних, але які вже досить давно реалізували свої євроінтеграційні прагнення. Серед таких держав слід особливу увагу звернути саме на Чеську Республіку та Словацьку Республіку.

Зазначимо, що в Чехії режим оплати праці прокурорів наразі встановлюється Законом «Про заробітну плату прокурорів» від 31 липня 1997 року № 201 [328]. Відповідно до частин 2 та 3 ст. 3 цього Закону заробітна плата прокурора визначається як сума базового посадового окладу та коефіцієнту

окладу, що визначається в залежності від обсягу заслужуючого довіри стажу роботи та рівня органу прокуратури, посаду в якому займає прокурор, або ж у який він направлений, якщо вказаним законодавчим актом не встановлено інше. При цьому заробітна плата прокурора (головного прокурора і заступника головного прокурора з дати їх призначення на посаду до дати їх відсторонення від посади) може також частково згідно з статтями 10 і 12 Закону «Про заробітну плату прокурорів» надаватись в натуральній формі (надання службового транспортного засобу з водієм чи без нього для виконання будь-якої функції або у зв'язку з нею, а також для забезпечення відносин з сім'єю; створення та використання єдиної абонентської телефонної станції).

Відповідно до ст. 7 Закону «Про заробітну плату прокурорів» стаж роботи прокурора, який має значення для визначення розміру коефіцієнту посадового окладу, охоплює: 1) строк повноважень державного обвинувача (*státní zastupitelství*), прокурора та слідчого прокуратури; період виконання роботи у ролі стажера-юриста та стажера-юриста прокуратури; період виконання роботи після отримання диплома в галузі права в межах іншої юридичної практики (включає також періоди проходження основної чи альтернативної військової служби, відпустку на період вагітності та пологів та ін. періоди відсутності на роботі, які мають законне обґрунтування); 2) період, протягом якого державний обвинувач не міг виконувати функції прокурора або слідчого прокуратури з причин, визначених у спеціальному законі; 3) інші періоди роботи, які Міністр юстиції може визнати в якості таких, що можуть враховуватись при обліку стажу роботи прокурора;

Слід звернути увагу на те, що заробітна плата прокурора округляється до 100 крон, а розмір базового посадового окладу прокурора складає 90% від базового посадового окладу, встановленого для суддів. При цьому розмір базової заробітної плати на відповідний календарний рік визначається не законодавцем,

а Міністерством праці та соціальних справ, а розмір базового посадового окладу (до кінця календарного року), визначеного вказаним центральним органом виконавчої влади, додатково відображається в ст. 3а Закону «Про заробітну плату прокурорів», у зв'язку з чим до цього законодавчого акта щороку вносяться відповідні зміни (до кінця 2022 року заробітна плата прокурора складає 96287,40 чеських крон) [328].

Також у чеському Законі «Про заробітну плату прокурорів» передбачається право прокурорів на отримання надбавок і доплат до посадового окладу, зокрема наступних: 1) доплати за виконання в повному обсязі роботи тимчасово відсутнього прокурора (*plat při zastupování*), яка встановлюється з першого дня виконання прокурором відповідних функцій (коефіцієнт заробітної плати не збільшується в тому разі, коли виконання прокурором функцій тимчасово відсутнього працівника прокуратури є частиною його обов'язків); 2) доплати при відрядженні на посаду прокурора (*plat při dočasném přidělení k výkonu funkce státního zástupce*), якщо заробітна плата за такою посадою є нижчою за його заробітну плату (водночас державний прокурор, призначений на посаду європейського уповноваженого прокурора, отримує пропорційну частку своєї заробітної плати в тій мірі, в якій він виконує обов'язки державного прокурора відповідно до Закону Чехії «Про прокуратуру»); 3) доплати за понаднормову роботу (*práce přesčas*), крім роботи виконуваної вночі чи в день відпочинку (доплата надається, якщо прокурор та головний прокурор відповідної державної прокуратури не домовилися про надання компенсаційної відпустки замість оплати понаднормової роботи; на період перебування у компенсаційній відпустці заробітна плата не зменшується).

Важливо також звернути увагу на те, що в ст. 9 Закону Чехії «Про заробітну плату прокурорів» окремо врегульовуються питання оплати праці прокурорів під час їх тимчасового відсторонення (*dočasné zproštění výkonu funkce*), яке

тлумачиться в якості запобіжного заходу, який не скасовує засаду потреби соціального захисту публічних службовців. Так, відповідно до ч. 1 вказаної статті Закону на період тимчасового відсторонення згідно зі спеціальним правовим становищем прокурор має право на 50% заробітної плати, яку одержував прокурор на дату початку застосування заходів тимчасового відсторонення, якщо інше не передбачено цим особливим правовим становищем прокурора. У ч. 2 ст. 9 Закону додатково встановлюється, що у тому разі, коли було припинено тимчасове відсторонення прокурора, а прокуратура на той час не припинила свого існування, раніше відстороненому прокурору повинна бути доплачена уся заробітна плата, яка з нього весь час утримувалась, разом з додатковими елементами заробітної плати, на які він мав прав чи міг би мати право (це правило не застосовується, коли щодо прокурора було винесено обвинувальний вирок) [98, с. 117]. Зазначимо, що такий законодавчий підхід узгоджується із гуманістичним трудовим підходом припинення (призупинення) перебігу трудових правовідносин [230, с. 278-280]

Щодо Словаччини, то питання соціального захисту загалом та матеріального забезпечення працівників органів прокуратури зокрема врегульовується нормами законодавчого акта, який визначає правовий статус таких працівників, а саме Законом «Про працівників органів прокуратури» від 28 березня 2001 року № 154 [329]. В п. «в» ч. 1 ст. 25 вказаного законодавчого акта встановлюється, що прокурор має право на заробітну плату та на інші виплати відповідно до цього Закону, а саме на заробітну плату, що складається з таких елементів: 1) функціонального посадового окладу: базового посадового окладу прокурора; функціональної надбавки; спеціальної надбавки за виконання обов'язків директора (заступника директора) Академії юстиції; 2) компенсацій функціонального посадового окладу та спеціальних форми винагороди, а саме: компенсації заробітної плати за відпустку; оплати за понаднормову роботу;

компенсації за роботу за викликом; заробітної плати під час тимчасового відрядження; заробітної плати у зв'язку з тимчасовим відстороненням прокурора; вирівнюючої заробітної плати; додаткової заробітної плати; 3) надбавок до посадового окладу, а саме: плати за представництво; доплати при тимчасовому призначенні в прокуратуру більш високого рангу; надбавки за підготовку помічника юриста в прокуратурі; доплати за виконання службових обов'язків у святкові дні (у розмірі 1/165 його посадового окладу); доплати за виконання службових обов'язків по суботах і неділях (за кожну годину виконання службових обов'язків в такі дні прокурору нараховується доплата в розмірі 30% від суми, що становить 1/165 його посадового окладу); доплати за виконання службових обов'язків у нічний час (за кожну годину нічного чергування прокурору надається доплата в розмірі 25% від суми, що становить 1/165 його посадового окладу); спеціальної доплати за виконання обов'язків у сфері боротьби з організованою злочинністю чи з приводу серйозної антигромадської діяльності (ст. 93, ч. 1 ст. 94, 107-113 Закону). При цьому в ч. 2 ст. 93 Закону «Про працівників органів прокуратури» також вказується на те, що прокурори мають право на отримання компенсаторних, відшкодувальних виплат, якщо це передбачено законом [329]. Так, зокрема, в ст. 79 розглядуваного Закону передбачається, що прокурори мають право на компенсаційні виплати, а саме на отримання щомісячного відшкодування витрат, пов'язаних з діяльністю прокуратури, за фіксованою ставкою в розмірі 1/12 від 50% базової заробітної плати.

Отже, враховуючи викладене, зазначимо, що на сьогоднішній день соціальна безпека працівників органів прокуратури України забезпечується заходами соціального захисту, охоплених матеріальним напрямом соціального забезпечення відповідного кола працівників. При цьому слід мати на увазі той факт, що в практичній дійсності такі працівники не завжди вчасно та в повній

мірі отримують соціальні блага, які передбачаються заходами соціального захисту матеріального напрямку, що пов'язано як з об'єктивними, так і суб'єктивними факторами. Суттєво ускладнює досягнення належних результатів матеріального забезпечення працівників органів прокуратури те, що по сьогодні невіршеними в цій сфері залишаються численні проблеми нормативно-правового характеру (вони окреслені в підрозділі 3.1 дисертації). Їх вирішення можливе на підставі врахування і запровадження позитивного досвіду правового регулювання матеріального забезпечення працівників органів прокуратури в державах-членах ЄС, зокрема в Чехії та Словаччині (стосовно оплати праці під час відсторонення та подальших дій у результаті припинення відсторонення прокурора; визначення коефіцієнту оплати праці прокурорів за роботу в нічний час, в суботу та неділю, в святкові дні; доплат за виконання обов'язків у сфері боротьби з організованою злочинністю чи з приводу серйозної антигромадської діяльності; здійснення щомісячного відшкодування витрат, пов'язаних з діяльністю прокуратури, тощо).

## **2.2 Пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України**

Важливою складовою частиною соціального захисту є пенсійне забезпечення [див., напр.: 311], що спрямоване на «надання гідного рівня життя пенсіонерів» та залежить від множини чинників, а саме: «страхового стажу, доходу, із якого сплачувався особою (за особу) єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, строку і групи інвалідності, факту утримання тощо» [110, с. 147]. Таким чином, пенсійне забезпечення в сучасній Україні є «процесом матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов'язаним з його трудовою діяльністю, терміни та умови якого залежать від

розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці та іншого» [25, с. 92-93]. У зв'язку із цим пенсійне забезпечення є не лише умовою людиноцентристського відношення держави до людини (гідний рівень життя забезпечується не лише для осіб, які можуть вносити та вносять економічний внесок в буття держави, але й для тих, що не внесли відповідний внесок чи неспроможні це зробити (в необхідній мірі чи взагалі) з тих чи інших об'єктивних підстав), але й «базовою та однією з найважливіших соціальних гарантій стабільного розвитку суспільства, оскільки зачіпає інтереси як працездатного, так і непрацездатного населення» [23, с. 344]. Т.І. Стецюк з цього приводу констатує, що «якість життя населення значною мірою залежить від пенсійного забезпечення громадян пенсійного віку та впевненості у завтрашньому дні осіб, які працюють» [265, с. 149]. Отже, можемо дійти висновку, що в межах пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури здійснюється пенсійне забезпечення таких працівників, що характеризується особливою соціально-правовою значимістю, адже у відповідному контексті пенсійне забезпечення постає в якості:

1) соціального вектора визначеності майбутнього, оскільки є однозначною гарантією для працівників органів прокуратури, що після набуття ними права на пенсійне забезпечення вони будуть соціально захищеними в рамках системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, отримуючи пенсію [102, с. 164]. Відповідно до ч. 1 ст. 1 ЗУ 2003 року № 1058 під пенсією законодавець розуміє «щомісячну пенсійну виплату в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених цим Законом» [189]. Таким чином, працівники органів прокуратури, зокрема й прокурори, працюючи в умовах підвищеної

інтенсивності праці, а також в умовах застосовних до них обмежень і заборон, усвідомлюють, що в разі належного виконання своїх службових обов'язків і після досягнення пенсійного віку зможуть реалізувати гарантоване їх державою право на особливий вид пенсії (навіть в контексті пенсійної реформи відповідне пенсійне забезпечення можемо вважати особливим), який задовольнятиме їх потреби в повноцінному продовженні життя на пенсії. Вказана логіка також покладена в сутнісний зміст тлумачення пенсійного забезпечення прокурорів в якості гарантії їх незалежності (п. 5 ч. 1 ст. 16 ЗУ 2014 року № 1697);

2) вияву людиноцентристського підходу держави до працюючих в інтересах держави та суспільства осіб, які, відпрацювавши певний час в органах прокуратури, повинні бути забезпечені відповідною матеріальною підтримкою у вигляді пенсії.

Попри очевидну важливість пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури, слід зазначити, що на сьогоднішній день відсутні комплексні дослідження особливостей сучасного правового регулювання пенсійного забезпечення прокурорів, держслужбовців й інших працівників вказаних органів публічної влади. Водночас варто констатувати, що багатьма українськими вченими вже приділялась увага встановленню сутності пенсійного забезпечення загалом (І.С. Бондарук [23], О.П. Коваль [83], В.Г. Мельничук [129], К.В. Федчишина [280], Л.І. Шалієвська [299], М.М. Шумило [304] та ін.), а також пенсійної форми соціального захисту прокурорів зокрема (Є.А. Безкровний [11], М.І. Дерев'янка [52], О.Л. Кучма [111], Р.А. Онайко [138], Р.В. Татарінов [269], В.І. Хвесюк [285] та ін.). Наукові напрацювання вказаних вчених і дослідників у сукупності з критичним аналізом норм чинного законодавства про пенсійне забезпечення можуть становити достатнє підґрунтя для формування актуальної наукової думки стосовно сутності пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України.

Для більш повного осмислення сутності пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури слід виокремити такі її ознаки:

1. *Пенсійне забезпечення працівників органів прокуратури ґрунтується на нормах загального та спеціального законодавства.* Вихідною основою нормативно-правового упорядкування пенсійного забезпечення в Україні є ст. 46 Основного Закону України, котрою «гарантується загальнообов'язкове державне пенсійне страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ та організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення». Таким чином, «саме ця норма Конституції України є правовою основою системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, частиною якого є пенсійне страхування» [49, с. 42]. При цьому загальний режим пенсійного забезпечення деталізується в Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [140], ЗУ 2003 року № 1058 [189]. У них закріплені норми, що поширюються на усіх працівників органів прокуратури (при цьому конкретно на прокурорів поширюють дію юридичні приписи, які містяться в пунктах 4-7 розділу XV, абз. 2 п. 13, пунктах 13-1–13-3 розділу XV ЗУ 2003 року № 1058) чи держслужбовців загалом. Що ж безпосереднім чином стосується персоналу органів прокуратури, які є державними службовцями, то вони (за наявності для цього підстав) мають право на спеціальне пенсійне забезпечення, врегульовує спеціальними нормами чинного законодавства, а саме нормами ЗУ 2015 року № 889 [185]). Працівники органів прокуратури, котрі є прокурорами, як державні службовці з особливим статусом також мають право на спеціальне пенсійне забезпечення (за наявності для цього підстав), яке реалізовується з певними особливостями, врегульованими нормами ЗУ 2014 року № 1697.

2. *Пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України об'єктивується в пенсійно-забезпечувальних правовідносинах.* Зазначені

правові відносини, як вказує М.М. Шумило, «є основою функціонування всієї пенсійної системи, її метою, основним видом правовідносин пенсійного забезпечення, завдяки якому виникають пенсійно-страхові, процедурно-організаційні правовідносини» [304, с. 379].

3. *Пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України складає собою систему, котрою охоплено конкретні вияви такого забезпечення.* Як нами уже зазначалось в контексті розгляду нормативно-правової основи пенсійного забезпечення працівників органів прокуратури, законодавцем в Україні тривалий час використовувався диференційований підхід до визначення підстав, умов та особливостей реалізації права на пенсію залежно від того чи іншого правового статусу особи (зокрема статусу особи, що обумовлений роботою громадянина, станом здоров'я громадянина тощо). При цьому по сьогодні окремими вченими такий підхід законодавця тлумачився в якості дискримінаційного. Український юрист-адміністративіст В.Є. Гуменюк оцінює диференціацію пенсійного забезпечення в якості прямого порушення ст. 24 Конституції України. Вітчизняний вчений доходить думки, що «всупереч цьому конституційному положенню в Україні існують привілеї в пенсійному забезпеченні для таких категорій осіб, як народні депутати, державні службовці, представники силових структур, митники, прокурори, судді, журналісти державних та комунальних засобів масової інформації тощо» [49, с. 44]. Керуючись такою логікою, законодавець, котрий «після здобуття незалежності України постійно розширював категорії осіб для отримання спеціальних пенсій, з 2015 року взяв курс на згорання цього процесу» [11, с. 10]. Так, після прийняття та набуття чинності новим ЗУ 2014 року № 1697 виникла ситуація, коли існувало два нормативно-правові акти (новий та попередній закони про прокуратуру), котрі «мали однаково юридичну силу та регулювали одне питання: право на пенсійне забезпечення за спеціальним законодавством працівників

прокуратури» [111, с. 103] (аналогічна ситуація склалась і з дією законів про державну службу). Крім того, 03 жовтня 2017 року було прийнято ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII [174], що набув чинності 11 жовтня 2017 року. Відповідний законодавчий акт, хоча й декларувався в якості такого, що спрямований на забезпечення вищого рівня соціальної безпеки громадян за рахунок нормативної оптимізації пенсійної форми соціального захисту населення, паралельно також: 1) запровадив єдині правила призначення пенсій; 2) встановив новий порядок визначення права на призначення пенсій, обчислення розміру та здійснення пенсійних виплат для окремих категорій громадян.

При цьому слід наголосити на наступному: диференціація пенсійного забезпечення автоматично не означає дискримінаційну практику в сфері пенсійного забезпечення, а зрівняння всіх осіб у пенсійній сфері не означає досягнення таким чином соціальної чи юридичної справедливості [102, с. 165]. Коректність окресленої нами логіки демонструватиметься у рамках критичного аналізу пенсій працівників органів прокуратури України, а саме:

1) *пенсія працівників органів прокуратури України, які не мають статусу державного службовця.* Для цієї групи персоналу органів прокуратури застосовуються загальні правила для отримання пенсій, які передбачені законодавством про пенсійне забезпечення. Вказане є виправданим з огляду на той факт, що: а) ця група працівників органів прокуратури не зазнає особливих обмежень і заборон, властивих правовому статусу публічних службовців прокуратури, зокрема прокурорів; б) їм, як правило, не загрожують небезпечні фактори роботи (тиск на прокурора, членів його сім'ї з метою примусу до вчинення певних дій чи утримання від вчинення конкретних дій, передбачених законодавством), якими характеризується робота публічних службовців прокуратури, особливо прокурорів;

2) *пенсія державних службовців*. Український юрист-трудолик М.М. Шумило зазначає, що «законодавство, прийняте після 1991 року, розмежувало пенсійне забезпечення державних службовців та інших категорій громадян». У зв'язку із цим пенсійне забезпечення держслужбовців стало «окремим правовим інститутом із притаманним йому власним правовим регулюванням, суб'єктним та юридичним складом, порядком обчислення розміру пенсії» [303, с. 9]. З огляду на це «пенсія державного службовця» тлумачилась в якості «гарантованого державою матеріального (грошового), регулярного (у розрахунку один раз на місяць) забезпечення державних службовців у випадках та порядку, передбачених чинним законодавством, у разі повної або часткової втрати працездатності» [303, с. 4]. На сьогоднішній же день право держслужбовця на пенсію гарантується п. 5 ч. 1 ст. 7 ЗУ 2015 року № 889 [185] й це обумовлено тим фактом, що вихід такого службовця на пенсію (досягнення ним 65-річного віку) є підставою (якщо інше не передбачено Законом) для припинення державної служби (п. 7 ч. 1 ст. 83 ЗУ 2015 року № 889), а отже, є обставиною для втрати права на заробітну плату, що безпосереднім чином впливає на стан соціальної безпеки такого службовця. Тобто держслужбовець має право на пенсію в силу того, що він є працівником, а тому як і будь-який працівник може реалізувати це право відповідно до ЗУ 2003 року № 1058, про що вказується в ст. 90 ЗУ 2015 року № 889 [185].

Попри зазначене, слід мати на увазі, що держслужбовець – це працівник зі спеціальним трудовим статусом [6; 29; 80; 92], адже «державний службовець є працівником, котрий наймається державою для здійснення функцій держави (функцій, які з причин, пов'язаних з необхідністю забезпечення належного функціонування держави або життєдіяльності суспільства, не можуть бути покладені на приватних осіб) від імені держави, а тому має особливі права та обов'язки, зумовлені характером державної служби» [43, с. 356]. Тобто

специфіка трудово-правового статусу держслужбовця обумовлена тим фактом, що «успіх будь-яких державницьких перетворень насамперед залежить від ефективної діяльності управлінського апарату, який здебільшого уособлюється державною службою. Саме від державних службовців, які покликані служити народові, залежить соціально-економічний та культурний розвиток держави, добробут населення» [130, с. 163]. При цьому успіх державницьких перетворень, а також належного функціонування держави досягається не просто в результаті трудової діяльності держслужбовців, а в результаті виконання ними обов'язків, за які вони несуть особливу відповідальність, перебуваючи в службовому та в позаслужбовому житті в умовах численних обмежень і заборон, а також під постійною увагою суспільства, інших контролюючих суб'єктів. Вказане звуження трудової свободи та особистої свободи працівника виправдано необхідністю унеможливлення формування умов виконання службових обов'язків держслужбовцем з особистих інтересів чи в інтересах інших осіб. З огляду на це в будь-якій правовій та соціальній державі такий стан працівника (як нами буде продемонстровано в підрозділі 3.1 дисертації, цей стан також негативним чином позначається й на психофізіологічному здоров'ї держслужбовця) повинен бути компенсованим, адже особа, котра охоче погоджується на обмеження базових трудових та інших прав, законних інтересів і свобод з метою виконання складної, особливо відповідальної (в негативному та перспективному юридичному сенсі) роботи, повинна бути впевнена в одержанні компенсації за відповідні позбавлення. У цьому сенсі важливу роль виконують заходи соціального захисту, що застосовуються до держслужбовця не лише під час перебування на посаді в органі публічної влади, але й після виходу на пенсію. Це, як ми вже зазначали, є особливою гарантією матеріально забезпеченого майбутнього (після набуття права на пенсійне забезпечення особа буде соціально

захищеною в рамках системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, отримуючи пенсію).

Враховуючи викладене, можемо дійти висновку, що до моменту прийняття та набуття чинності новим ЗУ 2015 року № 889 [185] Україна в контексті соціального захисту держслужбовців характеризувалась більш соціальною державою, аніж після настання вказаних юридичних фактів. Це пояснюється тією обставиною, що колишнім законодавством про державну службу передбачалось, що тоді, коли держслужбовці добросовісно і добросовісно працюють у виснажливих умовах, якими характеризується робота на державній службі, вони можуть розраховувати на спеціальне пенсійне забезпечення. Проте вже з набуттям чинності новим Законом про державну службу держслужбовці фактично зрівнялись з тими працівниками, які пропрацювали відповідний час не в таких агресивних для здоров'я умовах праці. При цьому, визнаючи неможливість скасування таких «преференцій» для держслужбовців, які пропрацювали певний період часу, розраховуючи зокрема й на отримання спеціальних пенсій, законодавець в новому законодавстві передбачив застереження, згідно з яким сьогодні застосовується два підходи до задоволення права держслужбовця на пенсію, а саме: загальний; спеціальний.

Стосовно спеціального підходу до задоволення права держслужбовця на пенсію, то він передбачає часткове збереження чинності ЗУ «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ [184] (далі – ЗУ 1993 року № 3723), зокрема ст. 37 цього законодавчого акта. У п. 10 розділу ХІ ЗУ 2015 року № 889 [185] держслужбовці, котрі на момент набрання чинності цим законодавчим актом мають достатній стаж (не менш як 10 років) на одній з посад, з 7 категорій посад, визначених ст. 25 ЗУ 1993 року № 3723 та урядовими актами, мають право на призначення пенсії, яка передбачена ст. 37 ЗУ 1993 року № 3723, в порядку, визначеному для осіб, які мають не менш як 20 років стажу роботи на

посадах, віднесених до категорій посад державних службовців [185]. Водночас згідно з п. 12 розділу XI ЗУ 2015 року № 889 держслужбовці, котрі пропрацювали на вказаних посадах не менш як 20 років, зберігають право на призначення пенсії відповідно до ст. 37 ЗУ 1993 року № 3723 у відповідному порядку;

3) *пенсія прокурорів органів прокуратури України*. Пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України, котрі є прокурорами, характеризується наступним:

а) гарантуванням державою належного пенсійного забезпечення прокурорам, які мають необхідну вислугу років, враховуючи стаж роботи на посадах прокурорів. Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 16 ЗУ 2014 року № 1697 до основних гарантій незалежності прокурора законодавець відносить належне пенсійне забезпечення прокурора [218]. Оскільки «належність» пенсійного забезпечення прокурора є категорією оціночного порядку, вона знаходить конкретизацію в національному законодавстві про прокуратуру. Так, згідно з ч. 1 ст. 86 вказаного законодавчого акта прокурорам в Україні гарантується право на пенсійне забезпечення за вислугу років, що не залежить від їх віку, а саме за наявності на день звернення вислуги років. При цьому в ч. 6 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697 законодавцем робиться застереження, що «до вислуги років, що дає право на пенсію згідно з цією статтею, зараховується час роботи на посадах прокурорів (в тому числі адміністративних) органів прокуратури, стажистів, помічників і старших помічників прокурорів, слідчих, суддів, на посадах начальницького складу органів внутрішніх справ, податкової міліції, кримінально-виконавчої служби, офіцерського складу ЗСУ, СБ України, інших утворених відповідно до законодавства України військових формувань, на посадах державних службовців, які обіймають особи з вищою юридичною освітою» [218], а також на інших посадах, зазначених у вказаній частині ст. 86 Закону, та час перебування у стані, який зараховується до стажу роботи в органах прокуратури (військова

служба, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку тощо).

Слід мати на увазі, що з 1 жовтня 2020 року прокурор повинен мати 25 років вислуги, враховуючи також стаж роботи на посадах прокурорів не менше 15 років [218]. Водночас у попередніх (вже нечинних) законодавчих актах про прокуратуру України законодавцем встановлювалась нижча межа необхідного стажу для отримання пенсії прокурора. Зокрема в ч. 1 ст. 50-1 ЗУ «Про прокуратуру» від 05 листопада 1991 року № 1789-ХІІ (далі – ЗУ 1991 року № 1789) в редакції від 15 січня 2011 року передбачалось, що «прокурори і слідчі зі стажем роботи не менше 20 років, у тому числі зі стажем роботи на посадах прокурорів і слідчих прокуратури не менше 10 років, мають право на пенсійне забезпечення за вислугу років незалежно від віку» [216]. Однак слід мати на увазі, що відповідні правила регулювання пенсійного забезпечення, які передбачені діючим законодавством про прокуратуру, з'явилися вже в ЗУ 1991 року № 1789 у редакції від 1 жовтня 2011 року [217]. Підвищення відповідних вимог до вислуги років та стажу прокурорів хоча й можна розуміти в якості заходу десоціалізації, проте такий захід є органічним елементом політики реформування системи пенсійного забезпечення в Україні.

На сьогоднішній день прокурор, маючи належний обсяг вислуги років, набуває право на спеціальне пенсійне забезпечення, тому такій особі призначається пенсія в розмірі 60% від суми її місячної (чинної) заробітної плати. Розмір такої місячної (чинної на відповідний момент часу) заробітної плати повинен охоплювати увесь обсяг видів оплати праці, з якої було сплачено ЄСВ. Водночас до 1 січня 2011 року – «страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування з одержуваної зарплати перед місяцем звернення за призначенням пенсії» [218].

Додатково необхідно зазначити, що належне пенсійне забезпечення розглядуваної категорії прокурорів виявляється в можливості отримання ними надбавок «на утримання непрацездатних членів сім'ї та на догляд за самотнім пенсіонером у розмірах і за умов, передбачених чинним законодавством» [218];

б) гарантуванням державою належного пенсійного забезпечення прокурорам, які не мають необхідної вислуги років та страхового стажу. Оскільки належне пенсійне забезпечення прокурора є гарантією його незалежності, то закономірним чином відповідна гарантія не повинна ігнорувати також потреби в забезпеченні соціальної безпеки прокурорів у рамках пенсійної форми соціального захисту, коли прокурори не мають необхідної вислуги років, передбаченої у ч. 1 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697, а також страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі (абз. 1 ч. 1 ст. 28 ЗУ 2003 року № 1058 [189]). У зв'язку із цим ч. 5 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697 передбачається, що таким працівникам органів прокуратури, тобто прокурорам, після досягнення ними пенсійного віку (чоловіки – 57 років, жінки – віку, що на 5 років менше, ніж пенсійний вік, установлений ст. 26 ЗУ 2003 року № 1058) пенсія повинна призначатись за пропорційним принципом – «у розмірі, пропорційному кількості повних років роботи на прокурорських посадах, із розрахунку 60% місячної заробітної плати за відповідну вислугу років» [218];

в) гарантуванням державою справедливого перерахунку призначених пенсій працівникам прокуратури. Слід мати на увазі той факт, що в ч. 1 ст. 50-1 ЗУ 1991 року № 1789 в редакції від 15 січня 2011 року передбачалось, що прокурори і слідчі з відповідним стажем роботи мають право на пенсію, яка призначається в розмірі 80% від суми їхньої місячної (чинної) заробітної плати, до котрої включаються всі види оплати праці, на які нараховуються страхові внески, одержуваної перед місяцем звернення за призначенням пенсії». Крім того, в цій статті вже нечинного Закону зазначалося, що «за кожен повний рік

роботи понад 10 років на цих посадах пенсія збільшується на 2%, але не більше 90% від суми місячного (чинного) заробітку» [217]. Тобто вже нечинний (крім певних норм) спеціальний закон про прокуратуру гарантував більш високий рівень соціальної безпеки прокурорів, адже передбачав, по-перше, більший (у відсотковому до заробітної плати контексті) розмір пенсії, по-друге, прогресивну схему збільшення розміру пенсії прокурора.

Вказані норми попереднього ЗУ 2014 року № 1697 втратили чинність у зв'язку з прийняттям ЗУ 2014 року № 1697. Однак слід мати на увазі, що працівники прокуратури в зв'язку із цим набули право на перерахунок пенсій. У ч. 20 ст. 86 діючого ЗУ 2014 року № 1697 вказується, що «умови та порядок перерахунку призначених пенсій працівникам прокуратури визначаються КМУ» [218]. Попри це, закріплений законодавцем обов'язок Кабміном тривалий час ігнорувалася, на що постійно реагувала Рада прокурорів України як важливий суб'єкт соціального захисту працівників органів прокуратури. Зокрема у Інформаційно-перспективній доповіді діяльності РПУ від 18 липня 2018 року констатувалось, що на момент складання та опублікування цієї доповіді особливий порядок перерахунку пенсій Урядом не визначено, а сама РПУ «неодноразово зверталась до КМУ з пропозицією прийняти постанову «Про затвердження Порядку перерахунку призначених пенсій працівникам прокуратури» з урахуванням пропозицій ГП України». Але, як зазначалось у цій доповіді, «дискусія з органами державної влади і робота з питання перерахунку пенсій та права на пенсійне забезпечення за вислугу років продовжується» [68]. Проте 13 грудня 2019 року Другий сенат КСУ в рішенні № 7-р(II)/2019 по справі № 3-209/2018(2413/18, 2807/19) визнав чинну на той час редакцію ч. 20 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697 такою, що суперечить ідеї поділу влади в Україні, а також неузгодженою із п. 14 Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя» від 06

жовтня 2000 року № Res (2000)19 [233]. Вказане обумовлене тим фактом, що «метою нормативного регулювання, зокрема, питань соціального захисту працівників прокуратури є уникнення втручання інших органів влади в діяльність прокуратури з метою додержання принципу поділу влади та закріплення виключно на рівні закону питань пенсійного забезпечення працівників прокуратури» [253] (абз. 6 п. 2.3 мотиваційної частини вказаного рішення). З цих підстав КСУ дійшов думки, що ч. 20 ст. 86 зазначеного Закону «призводить до порушення регулювання основ соціального захисту прокурорів, оскільки за його змістом регулювання порядку перерахунку призначеної пенсії працівникам прокуратури має здійснюватися актом КМУ, а не законом України» [253] (абз. 10 п. 2.3 мотиваційної частини розглядуваного рішення).

Важливо звернути увагу на те, що до вирішення окресленої проблеми долучився також ВС, який у складі Судової палати з розгляду справ щодо захисту соціальних прав Касаційного адміністративного суду виніс прецедентне судове рішення (постанову) від 21 грудня 2021 року в справі № 580/5962/20 за позовом Особи 1 до Головного управління Пенсійного фонду України в Черкаській області про визнання протиправним рішення про перерахунок пенсії та зобов'язання вчинити дії. Оскільки на момент виникнення спірних правовідносин та вирішення спору (й по сьогодні) Уряд не упорядкував особливості перерахунку призначених пенсій працівникам органів прокуратури, позивач і відповідач не могли дійти узгодженої позиції з приводу розміру відсотку, що підлягає застосуванню при перерахунку пенсії, призначеної працівнику прокуратури відповідно до ЗУ 1991 року № 1789, а також застосування при перерахунку такої пенсії обмеження десятьма прожитковими мінімумами, установленими для осіб, які втратили працездатність. Розглядаючи матеріали справ, ВС, виходячи зі ст. 58 Конституції України, рішень КСУ від 13 травня 1997 року № 1-зп [211], від 09 лютого 1999 року № 1-рп/99 [240], від

05 квітня 2001 року № 3-рп/2001 [247], від 13 березня 2012 року № 6-рп/2012 [243], у п. 23 розділу V постанови наголосив на тому, що «за загальним правилом норма права діє щодо відносин, які виникли після набрання чинності цією нормою. Тобто до правовідносин застосовується той закон, під час дії якого вони настали» [162]. При цьому в п. 25 постанови ВС зазначив, що «до правовідносин щодо визначення відсоткового значення розміру пенсії, право на перерахунок якої виникло після набрання чинності ЗУ 2014 року № 1697, повинні застосовуватись виключно норми цього Закону, оскільки застережень щодо застосування норми, що визначала розмір місячного заробітку у відсотках, яка діяла на момент призначення пенсії, ЗУ 2014 року № 1697 не містить та не встановлює окремого порядку обчислення відсоткового розміру під час перерахунку раніше призначеної пенсії з урахуванням норми Закону № 1789-XII, що визначала розмір місячного заробітку у відсотках та яка діяла на момент призначення пенсії, тобто одночасного застосування норм, які передбачені різними законами» [162]. З огляду на це, а також констатуючи відсутність дискримінації працівників прокуратури в питанні перерахунку пенсії в контексті трансформації соціальної політики України, пов'язаної з численними кризовими явищами, ВС дійшов висновку, що позовні вимоги Особи 1 в частині здійснення перерахунку пенсії у розмірі 90% від суми місячної заробітної плати є необґрунтованими та задоволенню не підлягають (п. 60 постанови). Таким чином, ВС, вирішуючи окреслене дискусійне питання, зробив висновок про необхідність «стабілізації» правового регулювання перерахунку пенсійного забезпечення, віддаючи перевагу в цьому питанні позиції держави, яка фактично зводиться до зниження рівня пенсійного забезпечення професійних публічних службовців (включно прокурорів). Беручи до уваги абз. 6 п. 2.3 мотиваційної частини рішення КСУ від 13 грудня 2019 року № 7-р(II)/2019 по справі № 3-209/2018(2413/18, 2807/19), доходимо думки, що відповідні правила перерахунку

пенсії повинні (не применшуючи ролі ВС в забезпеченні юридичної визначеності вказаних соціально-забезпечувальних відносин) врегульовуватись на рівні ЗУ 2014 року № 1697;

г) використанням державою інклюзивного підходу до пенсійного забезпечення прокурорів. Попри те, що до професійних публічних службовців тривалий час застосовується політика десоціалізації (зниження соціальних стандартів), законодавець все ще зберігає інклюзивні підходи в їх пенсійному забезпеченні. Не є винятком із цього також прокурори. Так, згідно ч. 9 ст. 86 чинного ЗУ 2014 року № 1697 прокурорам, котрі мають стаж роботи в органах прокуратури не менше 10 років та визнані особами з інвалідністю I або II групи, повинна призначатись пенсія по інвалідності в розмірі «60% від суми їхньої місячної (чинної) заробітної плати, до якої включаються всі види оплати праці, з якої було сплачено ЄСВ, а до 1 січня 2011 року – страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, одержуваної перед місяцем звернення за призначенням пенсії» (ч. 2 ст. 96 вказаного ЗУ) [218]. Крім того, інклюзивний підхід до пенсійного забезпечення прокурорів виявляється також у виключенні з дії тимчасового режиму невиплати прокурорських пенсій, що діяв по 31 грудня 2017 року (відповідно до абзаців 1 і 2 ч. 15 ст. 86 чинного ЗУ 2014 року № 1697), осіб з інвалідністю I та II груп, осіб з інвалідністю внаслідок війни III групи та учасників бойових дій, осіб, на яких поширюється дія п. 1 ч. 1 ст. 10 ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [222];

г) варіативністю вибору прокурором пенсії, що може тимчасово обмежуватись (свобода вибору пенсійного забезпечення прокурора). Особливим для пенсійного забезпечення прокурорів є свобода вибору виду пенсійного забезпечення, що до нього може бути застосоване. Так, відповідно до ч. 10 ст. 86 діючого ЗУ 2014 року № 1697 прокурор, котрий має право на отримання пенсії за вислугу років чи набуває таке право під час роботи на виборній посаді, народним

депутатом України він має «право на пенсію, що обчислюється із заробітку народного депутата України, або на пенсійне забезпечення за вислугу років на службі в органах прокуратури за його вибором» [218]. При цьому в ч. 11 ст. 86 вказаного Закону робиться застереження, що прокурорам, котрі мають одночасно право на різні державні пенсії, повинна призначатись лише одна така пенсія. Однак вибір пенсії, яку може отримувати прокурор, покладається на самого прокурора [218]. Додатково слід мати на увазі, що в абз. 4 ч. 15 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697 встановлюється правило, згідно з яким, починаючи з 01 січня 2018 року пенсія, призначена відповідно до ст. 86 вказаного законодавчого акта, в період роботи особи на посадах, які дають право на призначення пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) в порядку, на умовах, передбачених цим ЗУ 2014 року № 1697 чи законами України від 1992 року № 2790 [224], 2015 року № 889 [185], 2010 року № 2453 [225], повинна виплачуватись у розмірі, котрий обчислюється відповідно до правил, встановлених в ЗУ 2003 року № 1058 [189]. Проте вказаний стан не є безповоротним, а тому, як про це вказується в абз. 5 ч. 15 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697, «після звільнення з роботи виплата пенсії відповідно до цього Закону поновлюється» [218];

д) наявністю зв'язку права прокурора на отримання пенсії прокурора із його характеристикою суб'єктивної службової дисципліни та законослухняною і добросовісною поведінкою загалом. Спершу зазначимо, що так звана «суб'єктивна службова (трудова) дисципліна працівника» українськими вченими тлумачиться в якості «стану відповідності дій, бездіяльності та поведінки загалом конкретного працівника в межах його трудового та позатрудового життя (коли сфера буття працівника має значення для повної оцінки його дисциплінованості) нормативним стандартам, які містять вимоги до відповідних дій, бездіяльності та поведінки працівника» [44, с. 152]. Відповідно до ч. 12 ст. 86 діючого ЗУ

2014 року № 1697 суб'єктивна службова дисципліна є критерієм, з огляду на який прокурора можуть позбавити права на пенсію прокурора. Так, законодавцем вказується, що в разі, коли прокурор звільняється з роботи в порядку дисциплінарного стягнення з позбавленням класного чину (позбавляються класного чину за вироком суду), він автоматично втрачає право прокурора на пенсійне забезпечення за вислугу років [102, с. 167].

Крім того, у ч. 12 ст. 86 вказаного Закону передбачається, що прокурор позбавляється права на одержання пенсії за вислугу років і в тому разі, якщо він звільняється з роботи «у зв'язку з засудженням за умисне кримінальне правопорушення, вчинене з використанням свого посадового становища, або притягненням до адміністративної відповідальності за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією» [218]. Звісно, окреслена недоброчесна поведінка прокурора, що знижує довіру населення до прокуратури та держави, а також знижує публічний авторитет посади прокурора в Україні, виправдано є підставою для позбавлення права на спеціальну пенсію. Попри це, з огляду на той факт, що Україна – це правова, соціальна та демократична держава, законодавець не позбавляє вказану категорію осіб права на пенсійне забезпечення загалом (вони отримують пенсію на загальних підставах);

е) гарантуванням державою виплати пенсій особам, які є непрацездатними членами сім'ї прокурора (були на його утриманні) і втратили годувальника. Відповідно до ч. 19 ст. 86 діючого ЗУ 2014 року № 1697 пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається непрацездатним членам сім'ї прокурора або слідчого, що мають стаж роботи в органах прокуратури не менше 10 років. Відповідне право виникає у членів сім'ї, які є особами, визначеними в ст. 36 ЗУ 2003 року № 1058, та були на утриманні прокурора (слідчого) на момент його смерті, крім його дітей, адже їх право на пенсію в зв'язку з втратою годувальника призначається незалежно від того, були вони на утриманні годувальника чи ні.

Слід мати на увазі, що розмір пенсії у зв'язку з втратою годувальника призначається в розмірі 60% середньомісячного (чинного) заробітку на 1 члена сім'ї або ж 70% – на 2 і більше членів сім'ї [218];

є) врахуванням обмеженості розміру пенсії прокурорів. Така характеристика пенсійного забезпечення прокурорів є відображенням політики економії держави в соціальному забезпеченні професійних публічних службовців, якими також є прокурори. Так, згідно з ч. 1 ст. 2 ЗУ 2011 року № 3668 максимальний розмір пенсії, передбачений ЗУ 2014 року № 1697, «не може перевищувати десяти прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність» [204]. При цьому встановлення граничних меж розміру пенсії, на що звернув увагу ВС у постанові від 21 грудня 2021 року в справі № 580/5962/20, не є безпосереднім заходом десоціалізації, адже корелюється з актуальним станом економіки та стосується всіх публічних службовців, враховує потребу в особливому забезпеченні соціального захисту працівників органів прокуратури. Зокрема в п. 54 вказаної постанови ВС зазначається, що виплати соціального страхування є «майном», проте обмеження максимальним розміром пенсій працівникам прокуратури, передбачені ч. 1 ст. 2 ЗУ 2011 року № 3668 [204], не є порушенням права таких працівників на володіння означеним майном. Це Суд пояснює тим фактом, що вказані обмеження «здійснені державою шляхом введення нових законодавчих положень з метою регулювання політики соціального забезпечення. Встановлені обмеження не є непропорційними та не призводять до порушення сутності пенсійних прав» [162]. При цьому в пунктах 55 і 56 розглядуваної постанови ВС також наголошується, що вказане обмеження не можна також вважати дискримінаційним, оскільки воно стосується не лише прокурорів, але й народних депутатів, службовців органів місцевого самоврядування, осіб, звільнених з військової служби, громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та інших категорій громадян. Попри це,

ВС акцентував увагу на тому, що «розмір пенсії працівників прокуратури, навіть з урахуванням встановлених обмежень максимальною сумою, залишається вищим середньомісячного розміру пенсії в Україні». За таких обставин, на думку ВС, «встановлення максимального розміру пенсії для працівників прокуратури не поставило їх у невідгідне становище, оскільки їх право на соціальне забезпечення було за ними збережене, вони не були позбавлені засобів для існування і не були піддані ризикові недостатності таких засобів для життя. Тому встановлення максимального розміру пенсії не можна вважати таким, що поклато на працівників прокуратури надмірний чи непропорційний тягар або порушило їх право на мирне володіння своїм майном» [162]. Водночас у контексті рішення КСУ від 03 червня 2013 року № 3-рп/2013 [244] можемо дійти думки, що вказані правила, встановлені для прокурорів є дискримінаційними (в порівнянні із судьями), що є питанням, яке нами буде більш детально розглянуте в межах підрозділу 3.1 дисертації.

Враховуючи викладене, зазначимо, що на сьогоднішній день всі групи працівників органів прокуратури можуть розраховувати на реалізацію фундаментального суб'єктивного соціального права – права на пенсійне забезпечення. Але слід мати на увазі, що стан правового регулювання такого забезпечення характеризується критичною юридичною невизначеністю, а остання реформа пенсійного законодавства, котра суттєво позначилась на пенсійному забезпеченні вказаних працівників, може бути охарактеризована в якості такої, що знижує соціальні стандарти працівників органів прокуратури України в пенсійній сфері [108, с. 180]. Водночас зазначена проблема є більш масштабною та стосується зниження соціальних стандартів забезпечення соціальної безпеки громадян України загалом, що є фоном, на якому зниження стандартів пенсійного забезпечення постає в якості аргументованого, пропорційного та справедливого.

### **2.3 Житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України**

Забезпечення людини житлом є однією з базових норм і основних завдань соціальної політики будь-якої сучасної соціальної держави [322; 324], зокрема й України [210]. Саме тому цьому напрямку соціального захисту громадян закономірним чином приділяється широка увага українських науковців [див., напр.: 5; 134; 258], позаяк це питання характеризує прогресивність сучасної соціальної держави [99, с. 103]. Оскільки Україна в Основному Законі проголошена соціальною державою, право громадян на житло закріплюється в ст. 47 Конституції України та обумовлює обов'язок держави забезпечувати громадян житлом, який встановлюється у відповідній нормі Основного Закону України та ст. 31 Житлового кодексу України, у якій зазначено, що «громадяни, які потребують поліпшення житлових умов, мають право на одержання у користування жилого приміщення в будинках державного або громадського житлового фонду в порядку, передбаченому цим Кодексом та іншими актами законодавства України. Жилі приміщення надаються зазначеним громадянам, які постійно проживають у даному населеному пункті (якщо інше не встановлено законодавством України), як правило, у вигляді окремої квартири на сім'ю» [62]. Крім того, на виконання вказаного обов'язку 22 вересня 2021 року ВРУ було прийнято постанову № 1766-IX [207].

У контексті викладеного цілком логічним буде припустити, що одним з очевидних пріоритетів у формуванні та реалізації соціальної політики в Україні у житловій сфері (як і в ін. соціальних державах [317]) повинно бути повноцінне задоволення права на житло професійних публічних службовців, зокрема й тих, що працюють в органах публічної служби (держслужбовців зі статусом прокурора чи без такого статусу). Вказане пояснюється тим фактом, що дана

група працівників зі спеціальним трудовим статусом працює в умовах високої інтенсивності праці, при наявності великої кількості режимних обмежень і заборон, а також в умовах численних реальних і потенційних корупційних ризиків, забезпечуючи при цьому належне функціонування самої держави [101, с. 180]. У зв'язку з цим серед основних форм соціального захисту державних службовців, як зазначає В.В. Безусий, постає група житлово-побутових форм соціального захисту держслужбовців, яку складають: «надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків; надання службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань» [19, с. 6]. Водночас критичний аналіз чинної редакції ЗУ 2014 року № 1697 дозволяє дійти думки, що аналогічно оздоровчо-рекреаційному забезпеченню працівників органів прокуратури житлово-побутове забезпечення прокурорів зводиться переважно до матеріальної форми соціального захисту прокурорів, хоча в ч. 1 ст. 83 ЗУ 2014 року № 1697 в загальних рисах також згадується про можливість забезпечення прокурорів службовим житлом (така забезпечувальна діяльність в уточненому вигляді нормативним чином упорядковується на рівні підзаконних актів). Проте вказаний висновок не є в повній мірі справедливим, беручи до уваги положення інших нормативно-правових актів (попри це, з вказаного не впливає, що така юридична невизначеність є допустимою), враховуючи які, можемо стверджувати, що для досліджуваної форми соціального забезпечення характерними є наступні ознаки:

1. Житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України врегульовується положеннями житлового законодавства, ч. 1 ст. 83 ЗУ 2014 року № 1697, а також спеціальним законодавством, яке врегульовує житлово-побутове забезпечення працівників органів прокуратури, тобто наказами ГП, зокрема такими: «Про затвердження переліку категорій

працівників органів прокуратури, яким може бути надано службове жиле приміщення» від 14 липня 2020 року № 320 [195], «Про затвердження Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в органах прокуратури та Положення про житлово-побутові комісії в органах прокуратури» від 17 липня 2020 року № 323 [196].

2. Житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України об'єктивується в таких видах (напрямах):

1) надання службового жилого приміщення працівникам органів прокуратури. Відповідно до ч. 1 ст. 121 ЖК України «Порядок надання службових жилих приміщень устанавлюється цим Кодексом та іншими актами законодавства України» [62]. При цьому право на отримання службового житла працівникам органів прокуратури було гарантовано з 15 березня 1999 року [187] шляхом доповнення Переліку категорій працівників, яким може бути надано службові жилі приміщення, п. 40 якого передбачається, що право на службове житло мають «працівники прокуратури за переліком, визначеним ГП України» [219]. Згідно з наказом ГП від 14 липня 2020 року № 320 службове житло надається таким категоріям працівників органів прокуратури:

а) на рівні Офісу Генерального прокурора: ГП, першим заступникам ГП, заступникам ГП; заступнику ГП – керівнику САП; начальникам департаментів (інших самостійних структурних підрозділів); заступникам начальників департаментів (інших самостійних структурних підрозділів); начальникам управлінь (відділів); заступникам начальників управлінь (відділів); прокурорам відділів; державним службовцям, які є персоналом ОГП; працівникам патронатної служби; працівникам, які виконують функції з обслуговування, та іншим працівникам;

б) на рівні регіональних (обласних) і спеціалізованих на правах обласних прокуратур: керівникам прокуратур; першим заступникам керівників

прокуратур; заступникам керівників прокуратур; начальникам управлінь (відділів); заступникам начальників управлінь (відділів); прокурорам прокуратур (відділів); державним службовцям, які є частиною персоналу регіональних (обласних) і спеціалізованих на правах обласних прокуратурах; працівникам, які виконують функції з обслуговування, та іншим працівникам;

в) на рівні місцевих (окружних) та спеціалізованих на правах окружних прокуратур: керівникам прокуратур; першим заступникам керівників прокуратур; заступникам керівників прокуратур; начальникам управлінь (відділів); заступникам начальників управлінь (відділів); прокурорам прокуратур (відділів); державним службовцям, які займають посади у відповідних прокуратурах; працівникам, які виконують функції з обслуговування, та іншим працівникам [195].

Відповідно до абз. 1 п. 1.2 розділу 1 Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в органах прокуратури, затвердженого наказом ГП від 17 липня 2020 року № 323 (далі – Положення про порядок надання службового житла 2020 року), службові жилі приміщення можуть надаватись працівникам органів прокуратури (за вказаним переліком) лише у випадку, коли такі працівники «у зв'язку з характером їх службової діяльності повинні проживати за місцем проходження служби (роботи)» [196]. Відповідне правило конкретизується в пунктах 2.1, 2.2, 2.5 і 2.10–2.12 розділу 2 Положення про порядок надання службового житла 2020 року, в якому вказується, що службові жилі приміщення надаються на підставі наказу повноважного суб'єкта (ГП, керівника регіональної (обласної) прокуратури, спеціалізованої прокуратури на правах обласної) з урахуванням рішення житлово-побутової комісії (створюється в ОГП та діє відповідно до спеціального положення про житлово-побутові комісії органів прокуратури) працівникам органів прокуратури на час виконання ними трудових (службових) обов'язків

(тим, що потребують проживання у відповідному жилому приміщенні):

а) незалежно від їх перебування на квартирному обліку, а також «без додержання черговості та пільг, установлених для забезпечення громадян житлом» [196];

б) котрі «постійно проживають, а також зареєстровані в населеному пункті за місцем розташування відповідного органу прокуратури» (у винятковому порядку «з дозволу виконавчого органу місцевого самоврядування службове жиле приміщення може бути надане працівникові, який зареєстрований в іншому населеному пункті») [196];

в) котрі подали на ім'я ГП, керівника регіональної (обласної) прокуратури, спеціалізованої прокуратури на правах обласної заяву про надання службового жилого приміщення (до заяви повинен додаватись також пакет документів, що включає, зокрема, довідку про реєстрацію місця проживання особи на всіх членів сім'ї; копії паспортів членів сім'ї; копії свідоцтв про народження дітей віком до 14 років; довідку з місця роботи, яка підтверджує перебування працівника у трудових відносинах з відповідним органом прокуратури тощо), погоджену начальником самостійного структурного підрозділу, в якому працює такий працівник (крім того, «працівник місцевої (окружної) прокуратури, спеціалізованої прокуратури на правах окружної таку заяву погоджує з керівником цієї прокуратури» [196]);

г) котрі були зазначені в наказі про надання службового жилого приміщення, очікуючи ордер на право зайняття такого приміщення (згідно з ч. 1 ст. 122 ЖК України видається виконавчим органом місцевого самоврядування), дають письмове зобов'язання про виселення із цього приміщення (відповідно до ч. 1 ст. 124 ЖК України) упродовж місяця з дати видання наказу про виселення з урахуванням рішення житлово-побутової комісії (враховуються також випадки, коли виселення зі службового житла є неможливим, зважаючи на особливий правовий статус особи, котра проживає в такому приміщенні, беручи до уваги юридичні приписи ч. 1 ст. 125 ЖК України).

Службові жилі приміщення надаються (враховуючи те, що вони повинні бути вільними жилими приміщеннями) з відповідного фонду, котрий формується за рішенням виконавчого органу місцевого самоврядування за місцем розташування приміщення (за клопотанням відповідного органу прокуратури) з новозбудованого житла, а також зі звільнених жилих приміщень та іншого житла. Додатково слід мати на увазі, що забезпечувальні житлово-побутові відносини, в яких об'єктивується соціальний захист працівників органів прокуратури у відповідному напрямі, мають відповідати засадам людиноцентризму, справедливості, рівності, а також не порушувати людську гідність відповідних працівників й членів їх сім'ї. Саме тому в Положенні про порядок надання службового житла 2020 року встановлюються наступні вимоги до службового житла (пункти 2.6, 2.7 розділу 2 Положення):

а) воно повинно бути впорядкованим відповідно до умов населеного пункту, в якому розташоване;

б) воно має відповідати встановленим санітарним і технічним вимогам, а також розрахунку близько 13,65 м<sup>2</sup> жилої площі на одну особу (хоча б «не менше рівня середньої забезпеченості громадян жилою площею у відповідному населеному пункті, визначеному в установленому порядку» [196]). Можливий відступ від вказаної норми розрахунку м<sup>2</sup> жилої площі на одну особу (в бік перевищення кількості м<sup>2</sup> жилої площі на одну особу), коли жила приміщення складає однокімнатна квартира та у випадках, окреслених в п. 2.6 розділу 2 розглядуваного Положення;

в) не допускати заселення однієї кімнати двома та більше особами різної статі, старшими за 9 років, крім подружжя, а також особами, які хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, у зв'язку з чим вони не можуть проживати в одній кімнаті з членами своєї сім'ї. В якості тимчасового винятку з цього правила службове жила приміщення може надаватись з порушенням

вказаної умови «за наявності крайньої виробничої необхідності та відсутності відповідного службового жилого приміщення» (п. 2.8 розділу 2 Положення про порядок надання службового житла 2020 року) [196];

г) не допускати заселення двома і більше сім'ями чи двома і більше саодинокими особами (коли воно призначене для заселення однієї сім'ї). При цьому згідно з п. 2.9 розділу 2 розглядуваного Положення необхідно мати на увазі, що службове живе приміщення «надається працівникові на всіх членів сім'ї, які проживають та зареєстровані разом з ним, а також на дружину (чоловіка) і дітей (до досягнення ними повноліття), які проживають та зареєстровані окремо від заявника у цьому або іншому населеному пункті, згідно з документами, передбаченими пунктом 2.5 цього Положення» [196].

Також зазначимо, що Положення про порядок надання службового житла 2020 року передбачає особливий підвид розглядуваного виду об'єктивації житлово-побутової форми соціального забезпечення працівників органів прокуратури. У цьому сенсі мова йде про надання працівникам органів прокуратури (за їх бажанням), які проживають у службових жилих приміщеннях й потребують поліпшення відповідних житлових умов, іншого службового жилого приміщення, що відповідає їх потребам (п. 2.15 розділу 2 Положення).

Аналізуючи відповідний вияв житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури, слід мати на увазі, що на цих працівників поширена юридична гарантія унеможливлення виселення окремих категорій громадян без надання їм жилого приміщення. Мова, зокрема, йде про осіб, котрі пропрацювали в органах прокуратури не менш як 10 років, осіб, звільнених з посади в зв'язку із ліквідацією відповідного органу прокуратури або на підставі скорочення чисельності чи штату працівників органу прокуратури, пенсіонерів за віком, персональних пенсіонерів, членів сім'ї померлого працівника органу прокуратури, котрому було надане службове живе

приміщення. Відповідна гарантія закріплена в ст. 125 ЖК України та продубльована в п. 4.2 розділу 4 Положення про порядок надання службового житла 2020 року, хоча в підзаконному акті міститься формулювання, які не були охоплені процесом дерадянзації законодавства, та відсутня категорія «сім'ї військовослужбовців» (абз. 2 п. 4.2 розділу 4 Положення), про яку йдеться в п. 1 ч. 1 ст. 125 ЖК України;

2) надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань. Відповідно до Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, затвердженого постановою КМУ від 08 серпня 2016 року № 500 ця допомога надається держслужбовцю на підставі його особистої заяви відповідним керівником державної служби в органі публічної служби. При цьому свобода керівника в цьому питанні обмежується вимогами стосовно того, що:

а) розмір такої допомоги повинен дорівнювати розміру середньомісячної заробітної плати держслужбовця;

б) допомога надається в межах затвердженого фонду оплати праці. Тобто зазначена матеріальна допомога не є обов'язковою виплатою й здійснюється лише «за наявності фінансового ресурсу після забезпечення працівників державного органу обов'язковими виплатами, такими як посадовий оклад, надбавка за ранг та за вислугу років, грошова допомога при наданні щорічної основної оплачуваної відпустки» [307];

в) наявна заява держслужбовця, в якій окреслені підстави для надання відповідної допомоги. При цьому слід мати на увазі, що на рівні чинного законодавства взагалі не закріплений перелік фактичних підстав, які є достатніми для отримання цієї допомоги, що є цілком закономірним, адже передбачити всі такі обставини в дійсності практично неможливо. Аналізуючи актуальну судову практику у справах за позовами про визнання дій протиправними та стягнення

матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, можемо помітити, що серед фактичних підстав для отримання такої допомоги держслужбовці називали, наприклад, перенесене захворювання [237], придбання ліків та лікування [164], необхідність додаткових коштів для встановлення пам'ятників на місці поховання рідних дідуся та бабусі [235].

З метою унеможливлення зловживань у соціальній сфері керівників органів публічної служби в п. 4 вказаного Порядку міститься застереження, що «рішення про надання керівнику державної служби у державному органі та його заступникам матеріальної допомоги приймається керівником відповідного державного органу за погодженням із відповідним органом вищого рівня (у разі наявності такого органу)» [199]. Таким чином, слід погодитись з тим, що на сьогоднішній день надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань характеризується такими двома обмеженнями: «державний службовець може претендувати на отримання матеріальної допомоги лише один раз на рік; виплата матеріальної допомоги здійснюється із фонду оплати праці, а отже, надання даного виду соціального захисту обмежує керівника державної служби у наданні інших видів соціального захисту» [17, с. 180], хоча, як зазначається в Роз'ясненні НАДС від 25 вересня 2020 року № 120-р/з, обмеження керівника в наданні інших видів соціального захисту в дійсності зведено до мінімуму [307].

Отже, зважаючи на викладене, можемо дійти висновку, що житлово-побутова форма соціально забезпечувальної діяльності держави не об'єктивується в загальній формі, а поділяється на види, враховуючи правовий статус суб'єктів, на задоволення права на житло яких вона спрямована. Таким чином, житлово-побутова форма соціального захисту держслужбовців – це спеціальний вид такого напряму соціального захисту, а житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури – особливий вияв

спеціального виду вказаного напрямку соціального захисту. Закономірним чином для житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України характерною є сукупність ознак, які корелюються із загальними ознаками житлово-побутової форми соціального захисту, спеціальними ознаками житлово-побутової форми соціального захисту держслужбовців, а також особливими ознаками, які дозволяють виокремити відповідну форму соціального захисту в якості певної автономної юридичної конструкції. Комплексний аналіз цих ознак дозволяє дійти думки, що житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України на сьогоднішній день є порівняно гнучкою [99, с. 106] й сприяє забезпеченню належного рівня соціального захисту працівників органів прокуратури в Україні шляхом надання їх службового житла (коли в цьому є необхідність), а також матеріальної допомоги, якщо для цього є фінансовий ресурс (після забезпечення працівників органу прокуратури обов'язковими виплатами). Крім того, комплексний аналіз відповідної форми соціального захисту дозволяє дійти висновку про те, що сучасне правове регулювання цієї форми соціального захисту не в повній мірі достатнє, адже наразі, *по-перше*, не дає можливості працівникам органів прокуратури купувати (будувати) власне житло на пільгових умовах (шляхом компенсації таких витрат за рахунок Державного бюджету); *по-друге*, надає керівнику відносну свободу щодо задоволення права на матеріальну допомогу, що може характеризуватись корупційними ризиками, які наразі не мінімізовані в Порядку, затвердженому постановою КМУ від 08 серпня 2016 року № 500.

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України характеризується такими основними ознаками: 1) врегульовується нормами чинного законодавства про працю, а також адміністративного законодавства, при цьому усі аспекти оплати праці прокурорів повинні врегульовуватись виключно ЗУ 2014 року № 1697, що є гарантією належної діяльності прокурорів, яка не припускає фактичного узалежнення прокурорів Урядом чи будь-яким іншим центральним органом публічної влади; 2) складає собою систему, котрою охоплено конкретні вияви такого забезпечення: надбавку за вислугу років; надбавку за інтенсивність праці або за виконання особливо важливої роботи; надбавку за виконання обов'язків на адміністративній посаді; надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови; надбавку за почесне звання «заслужений» та доплату за науковий ступінь; премії; компенсаторні виплати (наприклад, у зв'язку з направленням у відрядження, за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні та ін.); матеріальну допомогу (для вирішення соціально-побутових питань, для оздоровлення під час надання щорічної відпустки); 3) об'єктивується за рахунок коштів Державного бюджету України.

2. Пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України в соціально-правому значенні постає в якості: 1) соціального вектора визначеності майбутнього, адже є гарантією для працівників органів прокуратури, що після набуття ними права на пенсійне забезпечення вони будуть соціально захищеними в рамках системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, а саме отримуючи пенсію; 2) вияву людиноцентристського підходу держави до працюючих в інтересах держави та суспільства осіб, які, відпрацювавши певний час в органах прокуратури, повинні бути забезпечені відповідною матеріальною підтримкою у вигляді пенсії. При цьому диференціація пенсійного забезпечення (включно з практикою

задоволення права на спеціальну пенсію прокурора, що мало місце до пенсійної реформи) автоматично не означає дискримінаційну практику в сфері пенсійного забезпечення, а зрівняння всіх громадян в пенсійній сфері в обсязі права на пенсійне забезпечення не означає досягнення таким чином соціальної чи юридичної справедливості в суспільстві.

3. Пенсійній формі соціального захисту працівників органів прокуратури України властиві наступні основні ознаки: 1) ґрунтується на нормах загального та спеціального законодавства; 2) об'єктивується в пенсійно-забезпечувальних правовідносинах; 3) складає собою систему, котрою охоплено конкретні вияви такого забезпечення, а саме: а) пенсія працівника органів прокуратури України, який не має статусу державного службовця; б) пенсія державного службовця; в) пенсії прокурорам органів прокуратури України, для яких характерними є наступне: гарантування державою належного пенсійного забезпечення прокурорам, які мають необхідну вислугу років, враховуючи стаж роботи на посадах прокурорів; гарантування державою належного пенсійного забезпечення прокурорам, які не мають необхідної вислуги років та страхового стажу; гарантування державою справедливого перерахунку призначених пенсій працівникам прокуратури; використання державою інклюзивного підходу до пенсійного забезпечення прокурорів; варіативність вибору прокурором пенсії, що може тимчасово обмежуватися (свобода вибору пенсійного забезпечення прокурора); наявність зв'язку права прокурора на отримання пенсії прокурора із його характеристикою суб'єктивної службової дисципліни та законослухняною і добросовісною поведінкою загалом; державою гарантується виплата пенсій особам, які є непрацездатними членами сім'ї прокурора (були на його утриманні), що втратили годувальника; пенсійне забезпечення прокурорів враховує обмеженість розміру пенсії прокурорів.

4. Житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України характеризується такими ознаками: 1) врегульовується загальними нормами законодавства у житловій сфері (ЖК України, урядові підзаконні акти), а також спеціальним законодавством, яке врегульовує житлово-побутове забезпечення працівників органів прокуратури (наказами ГП 2020 року № 320 та № 323); 2) об'єктивується в таких видах: а) надання службового жилого приміщення працівникам органів прокуратури (також надання за бажанням працівників, які проживають у службових жилих приміщеннях й потребують поліпшення відповідних житлових умов, іншого службового жилого приміщення); б) надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань.

**РОЗДІЛ 3**  
**ПЕРСПЕКТИВИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**  
**ФОРМ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ**  
**ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ**

**3.1 Актуальні проблеми правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України**

У попередніх підрозділах дисертації нами зверталась увага на множину проблем правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури України, які потребують систематизації та більш детального розгляду з метою подальшого вироблення шляхів їх комплексного вирішення. Крім того, слід наголосити на тому, що наразі наявний ряд проблем соціального захисту відповідних груп працівників, які пов'язуються із їх оздоровчо-рекреаційним забезпеченням, що також потребують окремої уваги в межах питання, яке розглядається. Враховуючи викладене, виокремимо групи проблем за ознакою напряму об'єктивації соціального захисту працівників органів прокуратури.

1. *Проблеми матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України, а саме:*

1) недостатня юридична визначеність обсягу та характеру додаткових елементів заробітної плати прокурора (надбавок, доплат; включаючи і компенсаційні доплати), а також нормативної площини, що їх визначає. Як впливає з результатів проведеного нами дослідження в межах підрозділу 2.1 дисертації, на рівні ЗУ 2014 року № 1697 в неналежній мірі врегульовані надбавки та не врегульовані доплати, які є додатковими елементами заробітної плати прокурора, що є проблемою, котра обумовлена наступним:

а) у п. 2 ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 зазначається, що прокурор може отримувати виплати, «передбачені законодавством». При цьому законодавством є також чинні акти центрального та локального рівнів підзаконного характеру [259; 309, с. 99-100], законодавчі акти, які не є ЗУ 2014 року № 1697. Тобто, п. 2 ч. 2 ст. 81 Закону розмиває джерело закріплення складових заробітної плати прокурорів. Вказане не узгоджується із ч. 1 вказаної статті Закону, де міститься застереження, відповідно до якого заробітна плата прокурора регулюється виключно ЗУ 2014 року № 1697;

б) хоча заробітна плата прокурорів крізь призму вимог ст. 131-1 Конституції України має визначатися виключно законом, а в ч. 1 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 вказано, що заробітна плата прокурора врегульовується лише цим Законом, проблематичним є те, що окремі аспекти оплати праці прокурорів врегульовуються на підзаконному рівні. Зокрема, в цьому контексті мова йде про наступне: по-перше, упорядкування структури та умов оплати праці прокурорів нормами постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505 [229]; по-друге, виплати щомісячної надбавки за вислугу років прокурорам врегульовуються Порядком, затвердженим постановою КМУ від 09 грудня 2015 року № 1090 [198]. При цьому слід зазначити, що в державах-членах ЄС наразі відсутній єдиний підхід щодо єдиного нормативно-правового джерела, який визначає умови та підстави оплати праці працівників органів прокуратури. Наприклад, в Законі Чехії «Про прокуратуру» від 09 листопада 1993 року № 283 [331] визначається статус прокуратури, однак у цьому акті взагалі не приділяється увага питанням соціального захисту прокурорів, з чого утім не випливає, що в цій державі відсутня політика соціального захисту прокурорів, адже питання матеріального забезпечення вказаних працівників врегульовано Законом «Про заробітну плату прокурорів» від 31 липня 1997 року № 201 [328] (до його прийняття врегульовувався постановою Уряду Чехії «Про заробітну плату прокурорів,

слідчих прокуратури та обслуговуючого персоналу прокуратури» від 22 квітня 1992 року № 254/1992 [327]). Хоча зі змісту ст. 15 вказаного Закону випливає, що умови та підстави оплати праці прокурорів можуть також визначатись спеціальними актами, які є застосовними до прокурорів, однак у ст. 16 цього законодавчого акта прямо вказується на те, що «заробітна плата прокурора, додатковий оклад та інші доплати нараховуються тільки відповідно до цього Закону» [328]. Дещо по-іншому склалась ситуація з правовим регулюванням соціального захисту працівників органів прокуратури Словаччини: правовий статус органів прокуратури врегульовує Закон «Про прокуратуру» від 28 березня 2001 року № 153 [330], а соціальний захист працівників цієї системи врегульовується окремим законом, що визначає правовий статус вказаної групи працівників – Законом «Про працівників органів прокуратури» від 28 березня 2001 року № 154 [329], який у ч. 2 ст. 92 встановлює, що прокурори не можуть отримувати будь-яку іншу заробітну плату, окрім визначеної цим Законом. Тобто в Словаччині, так само як і в Чехії, заробітна плата прокурора нараховується виключно відповідно до норм спеціального законодавчого акта, який встановлює режим оплати праці цих працівників (хоча, на відміну від України, в Чехії ці питання врегульовує спеціальний закон про оплату праці прокурорів, а в Словаччині – про статус працівників прокуратури);

в) у ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 чітко не врегульовані види надбавок прокурорам, що до визнання постанови КМУ 2019 року № 1155 протиправною і нечинною компенсувалось дією вказаного підзаконного акта. Крім того, скасування постанови 2019 року № 1155 не супроводжувалась внесенням відповідних змін до ЗУ 2014 року № 1697, хоча проблема з вказаним підзаконним актом полягала не лише в тому, що її прийняття та дія суперечили ч. 1 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697, але й у тому, що сам Закон не характеризується належною юридичною визначеністю оплати праці прокурорів. Зокрема в ст. 81 ЗУ 2014 року

№ 1697 не передбачається: надбавка за інтенсивність праці; надбавка за виконання особливо важливої роботи; надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови; надбавка за почесне звання «заслужений»; доплата за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності. Крім того, в ЗУ 2014 року № 1697 згадується, проте чітко не упорядковується щомісячна надбавка за вислугу років й взагалі не врегульовується компенсація за роботу прокурора, що передбачає доступ до державної таємниці.

На відповідні проблеми вже частково звертали увагу суб'єкти законодавчої ініціативи. Саме тому після проголошення рішення КСУ від 26 березня 2020 року № 6-р(П)2020 щодо невідповідності Конституції України окремого положення п. 26 розділу VI БК України [242], а саме 15 липня 2020 року у ВРУ було зареєстровано за № 3854 проект ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо уточнення особливостей оплати праці прокурорів» (далі – Проект ЗУ 2020 року № 3854), метою якого є «забезпечення права на законодавче врегулювання питання оплати праці прокурорів у зв'язку з прийняттям КСУ відповідного рішення» [166]. Зазначимо, що цей законопроект був підтриманий ОГП, а також Радою прокурорів, які дійшли думки, що його прийняття «дозволить забезпечити гарантію на законодавче визначення оплати праці прокурорів відповідно до рішення КСУ» [32].

Крім того, проектом ЗУ 2020 року № 3854 пропонувалось викласти в такій редакції ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697: «Заробітна плата прокурора складається з посадового окладу, премій та надбавок за: а) вислугу років; б) виконання обов'язків тимчасово відсутнього прокурора, що перебуває на адміністративній посаді, або за вакантною адміністративною посадою; в) науковий ступінь; г) роботу, що передбачає доступ до державної таємниці» [172]. Але водночас у цій частині статті автори законопроекту не враховують надбавки за інтенсивність

праці, за виконання особливо важливої роботи, за знання та використання в роботі іноземної мови та за почесне звання «заслужений».

Окремо звернемо увагу й на такі недоліки досліджуваного проєкту ЗУ 2020 року № 385:

а) в абз. 4 ч. 7 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 (в редакції законопроекту) встановлюється не виправдано завищений розмір компенсаторної надбавки за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці (в порівнянні із суддями, працівниками НАБУ, ДБР та ін.). При цьому автори проєкту Закону в Пояснювальній записці до законопроекту взагалі не обґрунтували такий підхід;

б) в абз. 5 ч. 7 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 (в редакції законопроекту) передбачається надбавка за виконання обов'язків тимчасово відсутнього прокурора, що перебуває на адміністративній посаді, або за вакантною адміністративною посадою. При цьому розмір такої надбавки є очевидно не виправдано заниженим, адже встановлюється в розмірі 5% посадового окладу за посадою тимчасово відсутнього прокурора (за вакантною посадою). Аналізуючи цю пропозицію, Головне науково-експертне управління в своєму Висновку на проєкт ЗУ 2020 року № 385 припустило, що в цьому сенсі має місце редакційна помилка [31];

2) використання законодавцем у ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» дискримінаційного підходу, який призвів до зниження розміру посадового окладу прокурора окружної прокуратури за рахунок розмиття поняття «прожитковий мінімум для працездатних осіб». В абз. 2 ч. 3 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697, яка викладена в редакції ЗУ від 19 вересня 2019 року № 113-ІХ, зазначається, що посадовий оклад прокурора окружної прокуратури з 01 січня 2022 року становить 25 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено на 01 січня календарного року [218]. Враховуючи цю норму Закону, звернемо увагу на те, що в ч. 1 ЗУ «Про Державний бюджет України на

2022 рік» встановлено, що в 2022 році прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць з 01 січня становить 2393 грн, а прожитковий мінімум працевдатних осіб – 2481 грн. Попри це, в п. 6 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» законодавець робить застереження, відповідно до якого прожитковий мінімум працевдатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури, з 01 січня дорівнює 1600 грн. Тобто «прожитковий мінімум працевдатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури», складає лише 64,49% «прожиткового мінімуму працевдатних осіб», а тому за таким підходом прокурори недоотримують 35,51% посадового окладу, що також позначається й на реалізації похідних соціальних і трудових прав прокурора (права на пенсійне забезпечення, права на відпустку тощо). Так, якщо обрахувати розмір посадового окладу прокурора окружної прокуратури на підставі абз. 2 ч. 3 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697, то такий посадовий оклад дорівнює 62025 грн (25 x 2481 грн). Натомість розмір посадового окладу прокурора окружної прокуратури в контексті застереження, окресленого в п. 6 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік», дорівнює 40000 грн (25 x 1600 грн), тобто на 22025 грн менше.

Осмишлюючи спроможність конкретизації розміру прожиткового мінімуму працевдатних осіб щодо прокурорів, зазначимо, що відповідно до ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про прожитковий мінімум» (далі – ЗУ 1999 року № 966) прожитковим мінімумом слід вважати «вартісну величину достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості» [215]. У ч. 2 вказаної статті Закону робиться уточнення, що «прожитковий мінімум визначається нормативним методом у

розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років; дітей віком від 6 до 18 років; працездатних осіб; осіб, які втратили працездатність» [215]. Отже, зі спеціального законодавчого акта не впливає можливість виокремлення серед основних соціальних і демографічних груп населення прокурорів окружної прокуратури, а також можливість диференціації складу групи працездатних осіб. За таких обставин доходимо думки про необхідність виправлення цього підходу в ЗУ 1999 року № 966.

Крім того, зазначений підхід вітчизняним законодавцем використовується й щодо «працівників інших державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами, а також працівників податкових і митних органів» (п. 5 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік»). При цьому для визначення розміру їх посадового окладу враховується розмір прожиткового мінімуму працездатних осіб – 2102 грн, що складає 84.72% від прожиткового мінімуму працездатних осіб, встановленого на 01 січня, хоча є більшим на 502 грн за прожитковий мінімум працездатних осіб, що застосовується для визначення розміру посадового окладу прокурорів окружної прокуратури, тобто, прожитковий мінімум працездатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури на 23,88% менший за прожитковий мінімум працездатних осіб, який застосовується для працівників інших органів публічної влади, оплата праці яких регулюється спеціальними законами. Таким чином, порівнюючи пункти 5 і 6 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік», можемо дійти висновку про дискримінацію законодавцем прокурорів (порушення вимог ст. 24 Конституції України), а критично аналізуючи підхід законодавця в цих нормах розглядуваного Закону, зазначимо, що ним дискримінуються й працівники органів публічної влади,

оплата праці яких регулюється спеціальними законами, а також працівники податкових і митних органів.

2. *Проблеми пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України.* Як відомо, належне нормативно-правове регулювання правового статусу держслужбовців є передумовою успішного розвитку будь-якої держави [93, с. 5]. Не є винятком із цього правила і достатнє упорядкування права публічних службовців на пенсію [108, с. 178]. При цьому саме пенсійне забезпечення працівників прокуратури вже тривалий час є складовою проблемою зниження соціальних стандартів держави стосовно професійних публічних службовців та працівників загалом. Правовою основою відповідних заходів були, зокрема, закони України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» [190], «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій». Отже, можемо виокремити наступні основні проблеми пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України:

1) скасування спеціального пенсійного забезпечення прокурорів, що є відмовою від справедливої компенсації за обмеження, заборони, пов'язані з виконанням прокурорської роботи, інтенсивністю цієї роботи, а також інструментом запобігання корупції в прокуратурі, що є особливою проблемою для України, в якій наявна системна корупція [див., напр.: 319; 323; 337]. Запровадження в Україні спеціальних пенсій прокурорів, так само як і суддів, держслужбовців, народних депутатів та інших категорій працівників (службовців) обумовлено не тим фактом, що ці особи займають особливе становище в соціальній структурі Українського народу, тобто не є актом дискримінації, а особливостями їх правового статусу та характером трудових (службових) обов'язків. Зокрема в зауваженнях Головного юридичного

управління на проєкт ЗУ «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (від 31 травня 2011 року № 7455) від 07 липня 2011 року наголошувалось на тому, що «спеціальне пенсійне забезпечення цих осіб обумовлюється необхідністю компенсації втрати їх доходів у зв'язку із законодавчими обмеженнями їх діяльності, зокрема заборонаю здійснювати будь-яку оплачувану діяльність, а також виконувати роботу на умовах сумісництва (за деякими винятками) тощо. Також це є одним із державних заходів у протидії корупції. Інакше у цій боротьбі залишаються лише каральні заходи щодо осіб, які виконують функції держави, що навряд чи буде стимулювати людей до служби державі» [65]. Попри такі зауваження Головного юридичного управління, відповідний законопроект був прийнятий 08 липня 2011 року, в результаті чого розпочався процес зниження соціальних стандартів прокурорів і в частині їх пенсійного забезпечення.

Загострило зазначену проблему прийняття 03 жовтня 2017 року ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», яким було передбачено повну зміну засад нарахування пенсій. Відповідно до цього законодавчого акта з 01 листопада 2017 року пенсійне забезпечення держслужбовців загалом і прокурорів зокрема повинне здійснюватися згідно з нормами ЗУ 2003 року № 1058. На підставі цього розпочалось запровадження «єдиного підходу до призначення трудових пенсій різним категоріям громадян» [49, с. 44]. Такі кроки законодавця, як нами зазначалось у підрозділі 2.2 дисертації, є очевидно несправедливими, адже ґрунтуються на ідеї формальної рівності, яка ігнорує фактори трудової діяльності прокурорів, характер прокурорської роботи, численні ризики для життя та здоров'я (загрози пошкодження, знищення майна) прокурорів, близьких їм осіб у зв'язку із виконанням ним функцій прокурора. Тобто спеціальні пенсії прокурорам не є ознакою їх привілейованості в українському суспільстві, яка шкодить ідеям

соціальної та правової держави («працівники прокуратури є особливою верствою населення, яка забезпечує своєю працею правопорядок у державі» [88]), вони виступають проявом справедливого ставлення держави до службовця, котрий добросовісно, добросовісно та ефективно виконував свої обов'язки певний період часу, достатній для набуття права на отримання пенсії прокурора.

Слід звернути увагу на те, що численні інші законодавчі спроби обмежити обсяг соціальних гарантій окремих груп категорій громадян, зокрема й у частині їх пенсійного забезпечення, у низці рішень КСУ (в рішеннях від 06 липня 1999 року № 8-рп/99 у справі № 1-16/99 [252], від 20 березня 2002 року № 5-рп/2002 у справі № 1-15/2002 [248], від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 в справі № 1-21/2005 [249], від 22 травня 2008 року № 10-рп/2008 [250], від 20 грудня 2016 року № 7-рп/2016 в справі № 1-38/2016 [245]) визнавались такими, що не відповідають Основному Закону України. Попри це, по сьогодні КСУ ще не розглядав на предмет конституційності поширення дії ЗУ 2011 року № 3668 [204] на прокурорів, хоча окремі норми цього законодавчого акта розглядались Судом крізь призму ЗУ «Про судоустрій і статус суддів».

У зв'язку з викладеним погодимось із провідною українською вченою О.Л. Кучмою в тому, що принципи права та юридичні позиції КСУ вказують на: а) необхідність повернення пенсійного забезпечення окремих категорій громадян, зокрема прокурорів, «у колишнє правове русло»; б) потребу «переосмислення питання пенсійного забезпечення всіх категорій осіб, яким скасовано норми щодо пенсійного забезпечення, призначеного за спеціальним законодавством» [110, с. 149], що узгоджується з ідеєю недискримінації. Таким чином буде відновлений правопорядок у сфері пенсійного забезпечення не лише прокурорів, але й інших працівників, пенсійне забезпечення яких врегульовується нормами спеціальних законів.

Не в достатній мірі доречним для відмови у вказаних пропозиціях є політика економії Державного бюджету України. В цьому контексті слід наголосити, що ЄСПЛ, «постійно звертаючи увагу на недосконалість законодавчого регулювання в Україні соціального захисту осіб, неодноразово вказував на те, що у справах щодо виплати органами державної влади певних грошових коштів, у тому числі і перерахунку пенсій на користь скаржників, неприйнятними є жодні аргументи державних органів щодо ухилення від цього, зокрема і посилення на брак коштів» [11, с. 13]. Важливість цього неможливо переоцінити, адже, як зазначає КСУ в абз. 5 п. 4 мотивувальної частини рішення від 03 жовтня 2001 року № 12-рп/2001, стале забезпечення фінансування органів прокуратури з метою створення належних умов для їх функціонування та діяльності прокурорів – це одна з конституційних гарантій реалізації прав і свобод громадян, їх судового захисту, адже робота прокуратури «тісно пов'язана з діяльністю судів» [251]. Конкретизуючи цю юридичну позицію в абз. 5 п. 2.3 мотивувальної частини рішення КСУ від 13 грудня 2019 року № 7-р(П)/2019 в справі № 3-209/2018(2413/18, 2807/19), Суд наголосив на тому, що «стале забезпечення фінансування судів з метою створення належних умов для їх функціонування потребує також сталого фінансування органів прокуратури, зокрема належного соціального захисту їх працівників та осіб, які вийшли на пенсію. Потреба у належному соціальному захисті працівників органів прокуратури впливає з характеру покладених на них службових обов'язків у зв'язку з виконанням ними функцій держави, є гарантією незалежності їх діяльності у ефективному судовому захисті прав громадян» [253]. Водночас, вказуючи на неприпустимість виправдання скасування спеціальних пенсій потребами економії Державного бюджету України, слід врахувати й той факт, що на сьогоднішній день Україна перебуває в складній економічній ситуації, обумовленій наслідками пандемії коронавірусної інфекції COVID-19, а також

тривалою Російсько-Українською війною, яка набула повномасштабного характеру з 24 лютого 2022 року.

Отже, визнаючи неприпустимість зниження соціальних стандартів у частині пенсійного забезпечення прокурорів, а також інших груп публічних службовців, які раніше мали право на спеціальні пенсії, на що вказує ЄСПЛ та КСУ, а також враховуючи численні економічні кризові явища в Україні, повномасштабну війну на території України, доходимо висновку, що в цьому питанні сьогодні не можна бути категоричним. Найбільш доцільною в даному аспекті видається солідаризація публічних службовців, а також тих, хто знаходиться у відставці, з державою, яка знаходиться в кризовому безпековому стані. За цих обставин відновлення спеціальних пенсій повинно відбутись тоді, коли в Україні стабілізується економічна та політична ситуація. Зазначимо, що схожий підхід використовувався, зокрема, в Чехії під час пандемії коронавірусної інфекції COVID-19, хоча в 2022 році на цьому тлі чеський уряд почав зловживати цією практикою, що неприпустимо. Так, аналізуючи повідомлення Міністерства праці та соціальних справ, доходимо висновку про те, що базова заробітна плата прокурора в 2020 та 2021 роках становила 90784,80 чеських крон (135901,04 грн станом на 24 серпня 2022 року) [332; 333], а в 2022 році – 96287,40 чеських крон (144089,07 грн станом на 24 серпня 2022 року) [334]. Як можемо помітити, в 2021 році заробітна плата прокурорів, так само як і суддів, залишалась в тому ж розмірі, що і в 2020 році з огляду на політику «заморожування» заробітних плат публічних службовців, яка була запроваджена в Чехії з мотивів економії публічних коштів та мінімізації стагнації економіки, що перебувала під відповідними ризиками в результаті пандемії COVID-19 [336; 348]. Водночас слід звернути увагу на те, що в 2022 році з приходом до влади в Чехії нового складу уряду знову постало питання про зниження та подальше заморожування заробітних плат прокурорів і суддів, що викликало обурення Союзу державних

прокурорів Чехії. У своєму зверненні від 07 січня 2022 року Союз наголосив на тому, що в повній мірі усвідомлює складну економічну ситуацію в Чехії, в основному викликану пандемією COVID-19, що триває, і тому раніше не заперечував проти заморожування зарплат прокурорам і суддям на весь 2021 рік, демонструючи таким чином свою солідарність з політикою держави стосовно забезпечення епідеміологічної безпеки населення та вирішення проблем дефіциту бюджету. Попри це, бажання уряду заморозити, а з лютого 2022 року фактично знизити оклади прокурорам і суддям, на думку Союзу, «є неприйнятною процедурою, котра порушує правові правила розрахунку заробітної плати в судових органах, що діяли роками», а саме за принципом: «у разі економічного зростання зарплати прокурорів та суддів відносно зростають, а в разі кризи – вони автоматично знижуються» [341]. При цьому Союз у своєму зверненні також акцентував увагу й на тому, що безсистемне зниження заробітної плати планувалося здійснитися в той час, коли урядом підвищується заробітна плата деяких інших груп публічних службовців, що «перебуває в явному протиріччі з конституційним ладом, оскільки порушує незалежність судової влади як основної частини демократичної правової держави». Крім того, Союз зазначив, що зниження заробітних плат прокурорів і суддів є однією з перших пропозицій нового складу уряду Чехії, яку урядовці сформулювали без обговорення з представниками системи правосуддя, представниками громадянського суспільства, а також з очевидним розумінням того, що зазначена пропозиція не відповідає нормам, проголошеним в чеській Конституції [341];

2) встановлення максимального розміру пенсії прокурора, тоді як максимальний розмір щомісячного довічного грошового утримання судді визнаний таким, що не відповідає Конституції України. У ч. 1 ст. 2 ЗУ 2011 року № 3668 передбачається, що максимальний розмір пенсії прокурорів, враховуючи також індексації та інші доплати до пенсії, встановлені законодавством, «крім

доплат та надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною» [204], не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, які втратили працездатність. Відповідно до ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність становить: з 1 січня – 1934 грн, з 1 липня – 2027 грн, а з 1 грудня – 2093 грн. За таких обставин максимальний розмір пенсії прокурора в Україні з липня 2022 року не повинен перевищувати 20270 грн. У підрозділі 2.2 дисертації нами вказувалось на те, що такий підхід законодавця має логіку, яку окреслював ВС в постанові від 21 грудня 2021 року в справі № 580/5962/20 [162]. Попри це, в рішенні КСУ № 3-рп/2013 [244], посилаючись на рішення № 4-рп/2007 [246], Суд дійшов висновку, що обмеження щомісячного довічного грошового утримання судді у відставці є неконституційним, будучи нормативно-правовим заходом залишення незмінним змісту права на пенсію та щомісячне довічне грошове утримання суддів з паралельним звуженням обсягу цього права шляхом встановлення граничної межі для таких виплат суддям. Відповідна практика ставить під сумнів гарантії незалежності і самостійності суддів. При цьому близькими за своїм статусом до суддів є прокурори, а тому вважаємо доречним усунути дискримінаційний підхід законодавця, виражений в ч. 1 ст. 2 ЗУ 2011 року № 3668 [204].

3. *Проблеми оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури України в структурі їх соціального захисту.* У підрозділі 2.1 дисертації нами зверталась увага на те, що працівники органів прокуратури в контексті соціальної форми соціального захисту можуть розраховувати на отримання щорічної (у рамках щорічної оплачуваної відпустки) допомоги для оздоровлення в розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати прокурора (ч. 1 ст. 82 ЗУ 2014 року № 1697). Крім того, в ч. 14 ст. 86 діючого ЗУ 2014 року № 1697 передбачається, що «за пенсіонерами і членами їхніх сімей

зберігаються пільги і гарантії соціального захисту, передбачені цим Законом та іншими законодавчими актами». Зокрема «пенсіонери і члени їхніх сімей, що проживають разом із ними, мають також право на безкоштовне медичне обслуговування в тих медичних закладах, в яких вони перебували на обліку до виходу на пенсію працівника прокуратури» [218].

Тобто оздоровчо-рекреаційне забезпечення працівників органів прокуратури України наразі зводиться до допомоги з оздоровлення та забезпечення безкоштовного медичного обслуговування таких працівників, що зберігається й після виходу їх на пенсію) [97, с. 292]. Попри це, український вчений В.В. Безусий, розглядаючи оздоровчо-рекреаційну форму соціального захисту держслужбовців, доходить думки, що вона наразі практично не існує, адже фактично виявляється лише у «грошовій допомозі під час надання щорічної основної оплачуваної відпустки» [19, с. 6]. На вказану обставину також звертають увагу М.Є. Хоружий та З.В. Гбур, констатуючи, що для соціального захисту оздоровчого спрямування держслужбовців характерним є те, що таке спрямування відповідного захисту «реалізоване лише в одній формі – фінансовій підтримці базових щорічних оплачуваних відпусток; що розраховується, виходячи із середньомісячної заробітної плати» [290, с. 105]. Отже, в умовах сьогодення слід констатувати наступне:

1) оздоровчо-рекреаційне забезпечення працівників зводиться не лише до матеріальної форми соціального захисту, але й виявляється в забезпеченні безкоштовного медичного обслуговування таких працівників;

2) не можна вести мову про повноцінне існування оздоровчо-рекреаційної форми соціального захисту держслужбовців загалом та працівників органів прокуратури зокрема, адже її комплексне осмислення дає підстави стверджувати наступне: а) ч. 1 ст. 82 ЗУ 2014 року № 1697 засвідчує, що використаний законодавцем підхід до упорядкування оздоровчо-рекреаційного забезпечення

працівників призводить до часткового поглинання цієї форми матеріальною формою соціального захисту, тобто вона фактично відсутня, а це наразі являє собою надзвичайно важливу проблему; б) забезпечення безкоштовного медичного обслуговування таких працівників не є достатнім заходом, який вирішує проблематику збереження належного здоров'я (особливо психічного) таких працівників.

Осмислюючи масштаб окресленої проблеми, зазначимо, що Україна за чисельністю населення тривалий час входила до кола найбільших країн Європи, проте, починаючи з 1994 року, в нашій державі спостерігається поступове скорочення населення, що зумовлене зниженням рівня народжуваності, а також зростанням загальної смертності [270, с. 93; 293, с. 13; 302, с. 317]. Значним чином посилили ефект цієї негативної тенденції два наступні фактори: по-перше, пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 (станом на 25 серпня 2022 року в Україні налічувалося 5014929 тих, хто заразився, з них померлих – 108605 осіб [91]); по-друге, Російсько-Українська війна, розпочата в 2014 році (особливо після повномасштабного вторгнення Росії на територію України в 2022 році). При цьому слід враховувати також супутні фактори триваючої війни, зокрема загострення стану невизначеності на тимчасово окупованих територіях, на територіях «сірої зони», через що особи, котрі проживають на цих територіях, відкладають питання реалізації права на батьківство і материнство тощо. Особливим таким фактором є масовий виїзд за кордон держави біженців. Так, станом на 14 липня 2022 року, починаючи з 24 лютого, було зафіксовано понад 9 млн перетинів кордону з боку України [64]. При цьому станом на 23 серпня 2022 року в Європі було зареєстровано 6858825 біженців з України, з яких 3930895 отримали офіційний статус особи, що знаходиться під особливим (тимчасовим) захистом чи має аналогічний статус [346].

Водночас слід зауважити, що особливий вплив на чисельність населення України (як і будь-якої іншої країни [див., напр.: 66, с. 3]) займає фактор здоров'я нації, що виступає ще й чинником державотворення та безпеки держави, будучи «базовою складовою людського капіталу та конкурентоспроможності країни й перебуваючи в тісному інтегральному зв'язку з економікою, наукою та обороноздатністю» [257, с. 13]. Зокрема вчений-економіст Д.Г. Шушпанов зазначає, що особливим викликом для подальшого існування та розвитку України є «незадовільний стан здоров'я населення, що протягом тривалого часу негативно впливає як на соціальну сферу, що потребує значних витрат на охорону здоров'я, та на економічний розвиток, знижуючи його темпи, насамперед через погіршення якості людських ресурсів, так і на демографічну ситуацію, посилюючи депопуляцію» [305, с. 839]. Також вчений доходить висновку, що «погіршення деяких показників стану здоров'я та відсутність суттєвого покращення інших за останні роки свідчить про низьку ефективність державної політики охорони здоров'я та передбачає необхідність запровадження інноваційних підходів до збереження та зміцнення здоров'я населення країни» [305, с. 839]. Не є винятком і сфера соціальної політики держави, в якій недостатня увага приділяється забезпеченню соціальної безпеки населення шляхом створення та введення в дію механізмів відстеження здоров'я населення та впливу на фактори, що погіршують його рівень.

Особливим виявом окресленої проблеми є ігнорування державою потреби належної охорони здоров'я працівників органів публічної влади, котрі виконують трудові (службові) обов'язки в умовах певних обмежень, заборон, а також підвищеного тиску на них з боку контролюючих суб'єктів, зокрема суб'єктів громадянського суспільства. На цю обставину звертають увагу також українські вчені, котрі справедливо відзначають, що «соціально-правова проєкція людини найтіснішим чином відбивається на психофізіологічному стані людини» [231,

с. 94]. За таких обставин «пригноблена людина не лише позбавлена множинних соціальних та правових можливостей, але й буде відчувати той чи інший біологічний дискомфорт, що може призвести до негативних психологічних станів, котрі часто завершуються (трансформується) у різні захворювання, патології, призводять до суїцидів або ж до рекрутування члена законослухняного суспільства у злочинний світ» [231, с. 94]. Особливо актуальним це питання постає стосовно працівників органів публічної влади, діяльність яких спрямована на відновлення справедливості в суспільстві, протидію злочинності тощо. На це вказують також і вчені, констатуючи, що окреслені проблеми кризь призму діяльності професійних публічних службовців та інших працівників органів публічної влади «логічним чином набувають загальносуспільного та загальнодержавного характеру» [231, с. 94], що цілком закономірно, адже результати роботи таких працівників стосуються забезпечення прав людини в державі, забезпечення національної безпеки тощо.

Вказуючи на те, що робота в органах публічної служби характеризується особливостями, які негативним чином позначаються на стані здоров'я кадрів цих органів публічної влади, а отже, й на їх соціальному капіталі та кадровому потенціалі відповідного органу влади, слід вести мову про множинність таких негативних факторів, що загрожують здоров'ю працівників. Так, враховуючи мету та завдання діяльності органів прокуратури, а також характер роботи прокурорів та інших працівників органів прокуратури, можемо дійти думки, що основними шкідливими для здоров'я факторами в роботі цієї групи працівників є те, що така робота характеризується високою інтенсивністю виконання посадових обов'язків, завищеними соціальними очікуваннями від діяльності працівників прокуратури та способу їх життя, тиском суб'єктів громадянського суспільства та інших суб'єктів на прокурорів щодо вчинення тих чи інших процесуальних дій тощо. Саме тому в окремих державах-членах ЄС на

законодавчому рівні приділяється особлива увага забезпеченню належного рівня здоров'я працівників органів прокуратури. Прикладом цього є Словацька Республіка, питанням забезпечення належного рівня здоров'я працівників прокуратури в якій присвячені частини 1 і 4 глави 7 Закону «Про працівників органів прокуратури». Відповідно до частин 1 і 2 ст. 73 вказаного Закону апарат публічної служби прокуратури та керівники органів прокуратури зобов'язані в межах своєї компетенції «створювати умови для безпечного виконання прокурорами своїх обов'язків» [329], а саме: встановлювати, підтримувати в робочому стані і вдосконалювати необхідні засоби захисту та здійснювати технічні й організаційні заходи відповідно до загальнообов'язкових правових норм і службових інструкцій для забезпечення безпеки та охорони здоров'я прокурорів при виконанні ними своїх обов'язків; регулярно інформувати прокурорів про загальнообов'язкові правові положення та службові інструкції для забезпечення здоров'я та безпеки під час виконання своїх обов'язків, регулярно перевіряти знання цих правил та постійно вимагати і контролювати їх дотримання тощо. Крім того, у ч. 4 ст. 73 Закону Словаччини «Про працівників органів прокуратури» зазначено, що зобов'язані суб'єкти повинні «забезпечувати, щоб здоров'ю прокурора не загрожувало куріння на його робочому місці» [329]. Також відповідно до статей 76 і 77 Закону «Про працівників органів прокуратури» в органах прокуратури зобов'язані суб'єкти повинні: 1) з метою підвищення культури роботи прокурора та його службового середовища створювати відповідні умови та дбати про зовнішній вигляд і облаштування службового середовища, соціальних об'єктів та засобів особистої гігієни; 2) забезпечити харчування прокурорів (в службовому приміщенні або поруч з ним), надаючи їм їжу, яка має складатися з однієї основної гарячої страви (прокуратурою компенсується в розмірі 65%).

Також важливо звернути увагу й на те, що згідно з п. «b» ч. 1 ст. 85 Закону «Про працівників органів прокуратури» прокурору повинно бути забезпечене проходження комплексного профілактичного медичного огляду 1 раз на 2 роки. У ст. 84 цього Закону передбачається, що прокурор, котрий пропрацював прокурором не менше 15 років, має право на профілактичну реабілітацію (в реабілітаційних установах, які створені або перебувають у віданні ГП, або в обраних прокурором реабілітаційних установах з повним денним перебуванням, або амбулаторно у формі активного відпочинку та лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на зміцнення фізичного і психічного здоров'я прокурорів) тривалістю 1 тиждень у кожному календарному році, починаючи з календарного року, в якому йому виповнюється 40 років. Прокурор, який пропрацював на посаді прокурора не менше 20 років, має право на профілактичну реабілітацію тривалістю 2 тижні в кожному календарному році, починаючи з календарного року, в якому йому виповнюється 45 років. Однак вказане правило не застосовується в тому випадку, якщо прокурору протягом року була надана путівка на санаторно-курортний відпочинок. З вказаного не впливає, що прокурор в Словаччині не має права на компенсацію витрат, понесених у зв'язку з наданням профілактичної реабілітації в обраній прокурором реабілітаційній установі, та витрат на проживання у зв'язку із цим (в межах суми витрат на забезпечення реабілітації та перебування в реабілітаційних установах, які створені або перебувають у віданні ГП) [329].

Окрему увагу слід також приділити проблемі низької довіри суспільства до органів публічної влади загалом та до органів прокуратури зокрема. Так, за результатами соціального опитування «Довіра до інститутів суспільства та політиків, електоральні орієнтації громадян України», проведеного Центром Разумкова у період з липня по серпень 2021 року, прокуратурі «зовсім не довіряли» 36,7% опитаних, «скоріше не довіряли» – 34,4% (з урахуванням, що

«баланс довіри-недовіри» – -53,3%). Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі «зовсім не довіряли» 40% опитаних, «скоріше не довіряли» – 29,3% («баланс довіри-недовіри» – -55,7%). На противагу цьому «баланс довіри-недовіри» до ЗСУ складав -43,5%, до Національної гвардії України – -17,6%, до СБУ – -12,2 % [55]. Виходячи з наведеного, зазначимо, що робота в органі публічної влади, до якого у суспільства низька довіра, корелюється з концепцією гідної праці, яка має безпосереднє відношення до рівня соціальної безпеки відповідних працівників. М.В. Панченко з цього приводу зазначає, що «низький рівень довіри до державного органу та відсутність у цього органу належної репутації обумовлює те, що державні службовці, котрі займають посади у цій службі, можуть відчувати психологічний дискомфорт (образу на осіб, що ототожнюють цих службовців з державним органом та трансформують репутацію цього органу на державних службовців; маргіналізація цих держслужбовців), виконуючи трудову діяльність у цьому державному органі, що призводитиме до приниження відчуття їх власної гідності» [158, с. 85-86]. Враховуючи це, юрист-трудолик доходить думки, що «таку трудову діяльність не можна вважати в повній мірі гідною, зважаючи на психологічне напруження відповідних державних службовців» [158, с. 86]. Іншими словами, робота в органах прокуратури на додаток до специфіки роботи на відповідних посадах також ускладнюється впливом на психофізіологічний стан працівника, пов'язаний із суспільною думкою про роботу в прокуратурі, що досить часто має стереотиповану форму вияву («всі прокурори корупціонери», «всі прокурори недоброчесні та недобросовісні» тощо). Внаслідок цього (сукупно з іншими негативними факторами роботи в прокуратурі – високою інтенсивністю праці, підвищеною відповідальністю тощо) в працівників органів прокуратури можуть з'являтися психологічні проблеми (професійне вигорання, синдром самозванця тощо) чи виникати та розвиватись проблеми із психічним здоров'ям, проблеми із

фізіологічним здоров'ям (включно й у вигляді соматичних захворювань). Принаймні такі висновки можна зробити на підставі релевантних наукових напрацювань вчених-медиків [див., напр.: 321; 326; 339].

Також слід звернути увагу на те, що психічне здоров'я «є важливою складовою національної безпеки, оскільки забезпечує соціальну єдність, продуктивність праці, суспільні спокій і стабільність, що сприяє зростанню соціального капіталу та економічному розвитку суспільства» [257, с. 10]. Крім того, «психічні розлади спричиняють суттєві економічні збитки суспільства, які обумовлені непрацездатністю та соціальною дезадаптацією хворих і їх родичів, суїцидальною та соціально небезпечною поведінкою цього контингенту осіб, суттєвим погіршенням якості життя самих хворих та їх близьких» [289, с. 13].

Вказане сукупно вказує на те, що в дійсності наявні такі аргументи на користь позиції про потребу виправлення поточного стану нормування оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури України в контексті їх соціального захисту:

1) характер роботи в органах прокуратури позначається на психофізіологічному здоров'ї працівників, що крізь призму концепції гідної праці засвідчує недостатність матеріально-компенсаторних дій держави, спрямованих на відновлення здоров'я таких працівників (на недостатність виплати допомоги на оздоровлення). Справа в тому, що виплата допомоги на оздоровлення працівника органу прокуратури є не основною, а допоміжною формою оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників (наразі фактично поглинута матеріальною формою соціального захисту), яка може використовуватись працівником за призначенням в рамках щорічної оплачуваної відпустки, тоді як підтримка здоров'я працівників – це неперервний процес, який має забезпечуватись державою як взірцевим соціально-відповідальним роботодавцем;

2) проблематика психологічного здоров'я Українського народу, а також вплив результатів роботи працівників органів прокуратури мають очевидне соціально-правове значення, яке не може ігноруватись соціальною та правовою державою.

Комплексно осмислюючи окреслену проблему, доходимо думки про необхідність створення таких видів оздоровчо-рекреаційної форми соціального захисту працівників органів прокуратури: 1) *створення та діяльність департаменту психологічного здоров'я в структурі органів прокуратури України*, до основних повноважень якого буде належати: а) надання працівникам органів прокуратури психологічної допомоги, консультацій; б) виявлення у працівників органів прокуратури ознак депресії, емоційного (професійного) вигорання та інших підстав для надання відповідної відпустки; 2) *надання відпусток для поліпшення психологічного здоров'я*, враховуючи людиноцентристське спрямування розвитку України, що засноване на прогресивній цивілізаційній ідеї, відповідно до якої людина, її життя та здоров'я – це найвища соціальна цінність, обумовлює потребу внесення змін до чинного законодавства, які передбачатимуть право працівника органів прокуратури на таку відпустку (також ця відпустка повинна надаватись й іншим державним службовцям, іншим групам працівників, коли для цього є всі підстави та умови).

4. *Проблеми житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України*. З результатів дослідження, проведеного в межах підрозділу 2.3 дисертації, може сформуватись думка про те, що на сьогоднішній день житлово-побутове забезпечення зазначеної категорії працівників в Україні є достатнім (хоча в ЗУ відсутня стаття, що містить засади призначення службового житла для заселення працівниками органів прокуратури; Положення про порядок надання службового житла 2020 року не узгоджене із процесом

деряднізації законодавства та не в повній мірі узгоджене з п. 1 ч. 1 ст. 125 ЖК України). Але слід констатувати, що декілька років тому соціальні стандарти, які в межах цієї забезпучальної діяльності використовувались, були значно вищими за поточні. Наприклад, до 06 грудня 2019 року житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури передбачала також можливість надання та отримання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків. Відповідні забезпечувальні житлово-побутові відносини врегульовувались урядовою постановою від 18 лютого 2004 року № 182 [200], котра втратила чинність на підставі постанови КМУ від 27 листопада 2019 року № 978 [170], а також передбачали можливість надання (уповноваженим банком – відкритим акціонерним товариством «Державний ощадний банк України») безвідсоткового кредиту (в грн та строком до 20 років) для житлового будівництва або придбання квартир (індивідуальних житлових будинків) шляхом компенсації відсоткової ставки за користування кредитом за рахунок коштів Державного бюджету. Відповідний безвідсотковий кредит міг бути наданий одноразово (протягом періоду перебування на держслужбі) держслужбовцям, зокрема й працівникам органів прокуратури, котрі:

1) згідно із законодавством потребують поліпшення житлових умов. Зазначений стан констатувався документальним підтвердженням факту, що державний службовець-позичальник і члени його сім'ї перебувають на квартирному обліку;

2) звернулись до уповноваженого банку із заявою про надання кредиту, а також надали необхідний пакет документів (лист-погодження; документи на отримання кредиту згідно з вимогами уповноваженого банку та ін.), погодившись з умовами надання кредиту, які відповідають Типовій формі кредитної угоди;

3) бажають придбати чи побудувати житло, розмір загальної площі якого відповідає нормам загальної площі на одного члена сім'ї – 21 м<sup>2</sup>, а також 10,5 м<sup>2</sup> додатково на сім'ю.

Важливо також звернути увагу на те, що в абз. 2 п. 11 уже нечинної постанови КМУ від 18 лютого 2004 року № 182 передбачалась гарантія продовження дії кредитного договору (на вказаних пільгових умовах) навіть після припинення державної служби, а саме у зв'язку із виходом на пенсію, зокрема, по інвалідності.

Отже, з метою забезпечення належного рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури та держслужбовців в Україні загалом необхідно, на наш погляд, прийняти новий Порядок надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків. Проте, враховуючи поточний кризовий стан економіки України, вважаємо, що це питання слід вирішити після завершення Російсько-Української війни та на підставі констатації Урядом факту стабілізації стану економіки України.

Враховуючи викладене в цьому підрозділі дисертації, слід наголосити на тому, що сучасний стан правового регулювання та практики реалізації норм законодавства про соціальне забезпечення працівників органів прокуратури характеризується множиною проблем. При цьому частина таких проблем (скасування спеціального пенсійного забезпечення прокурорів, а також припинення надання держслужбовцям безвідсоткового кредиту для житлового будівництва чи для придбання ними квартир або ж індивідуальних житлових будинків) не може бути вирішена в умовах сьогодення, враховуючи той факт, що на їх вирішення потребуватимуться значні видатки з Державного бюджету України, що наразі являє собою особливу проблему, беручи до уваги кризовий

стан економіки держави, спричинений наслідками пандемії коронавірусної хвороби та триваючою по сьогодні Російсько-Українською війною. Водночас, як вже нами було з'ясовано, наразі існують численні проблеми, які вимагають або незначних бюджетних витрат, або взагалі не потребують видатків Державного бюджету, оскільки їх вирішення знаходиться в площині забезпечення юридичної визначеності норм законодавства про соціальний захист працівників органів прокуратури.

### **3.2 Шляхи удосконалення правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України**

В Україні, як і в будь-якій правовій, демократичній та соціальній державі, забезпечення належного правопорядку безпосереднім чином «залежить від якісної, збалансованої системи нормативно-правової регламентації» [50, с. 16]. Водночас слід мати на увазі, що «об'єктивне право викликається об'єктивними потребами людей, що виявляються в соціальних відносинах і зв'язках. Воно в ідеалі відображає ці потреби, а саме ці потреби, а не об'єктивне право, впливають на людей, зокрема на законодавця. Потреби закономірно впливають на трансформацію відносин, позаяк люди у своїх відносинах намагаються «вирватися» з формальних норм, порушуючи таким чином право як абстрактний еталон, правовий ідеал» [90, с. 112]. Отже, ефективний правопорядок залежить від того, наскільки адекватним є стан правового регулювання суспільних відносин, які потребують регулятивного впливу держави. Крім того, як справедливо зазначає Н.Ю. Гунько, «характерною рисою сучасної системи законодавства України є переобтяженість її великою кількістю законів, зокрема і коригуючих (законів про внесення змін та доповнень до законів). Така система не може бути стійкою, у ній спостерігається збій синхронності відповідних елементів у межах цілого, відсутність балансу нормативного масиву. Вона

потребує постійного моніторингу та ревізії законів, належного здійснення законотворчої діяльності, застосування законотворчої техніки та технології задля створення якісних законів, а також проведення коригуючої законотворчої діяльності та застосування коригуючої законотворчої техніки і технології для їх оновлення та виправлення» [50, с. 16]. Іншими словами, вдосконалення національного законодавства: 1) не повинно призводити до його невинуватеної інфляції [див., напр.: 42], зважаючи, що означений процес є вкрай «кропіткою та безперервною роботою, спрямованою на вивчення, систематизацію законодавства, вивчення практики його реалізації та забезпечення його відповідності реальним умовам життя суспільства» [113, с. 32]; 2) має сприяти побудові дійсно ефективного законодавства, яким в загальному вигляді є «законодавство, котре здатне привести до потрібних результатів, викликає найбільший ефект» [272, с. 42], будучи здатним вважатись «інструментом задоволення тих чи інших інтересів суб'єктів суспільного життя» [272, с. 43].

Враховуючи викладене, зазначимо, що в наявних наукових напрацюваннях українських вчених [див., напр.: 4; 36; 37; 149; 150; 286; 288; 303, с. 4-5; 343] уже в тій чи іншій мірі окреслювались пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства України, зокрема, в частині правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури. При цьому варто констатувати, що ними: 1) не охоплюється увесь комплекс актуальних проблем соціального захисту відповідної групи працівників органу публічної служби, окреслених нами в підрозділі 3.1 дисертації; 2) не враховуються зміни чинного законодавства, обумовлені останньою реформою прокуратури, пенсійною реформою, а також нові акти ГП, що стосуються окремих аспектів соціального захисту працівників органів прокуратури. Водночас аналіз зареєстрованих у ВРУ проєктів законів України, метою яких є вирішення актуальних проблем соціального захисту працівників органів прокуратури України (проєкт ЗУ 2020

року № 3854 та проєкт ЗУ 2022 року № 7058), свідчить (як нами було встановлено в підрозділі 2.1 дисертації), що вони не можуть у повній мірі вирішити комплекс окреслених проблем.

Додатково звернемо увагу й на те, що в наукових дослідженнях і розвідках українських вчених і дослідників, у яких формулюються авторські пропозиції з приводу вдосконалення правового режиму соціального захисту працівників органів прокуратури, не приділяється увага критичному аналізу досвіду правового регулювання соціального захисту працівників таких органів в державах постсоціалістичного простору, які наразі є державами-членами ЄС, а саме Чехії та Словаччині (враховуючи при цьому останні зміни законодавства в цих державах, спрямовані на посилення соціального захисту працівників прокуратури в умовах критичної економічної нестабільності, обумовленої пандемією коронавірусної хвороби COVID-19 та війною в Україні). При цьому необхідно наголосити на тому, що використання європейського досвіду правового регулювання соціальних і трудових відносин в умовах реформи соціального законодавства України повинно проводитись вкрай обережно, адже в державах-членах ЄС, що підтверджують вітчизняні юристи-трудовики [див., напр.: 7, с. 203, 210-211, 334; 78, с. 236-237; 119, с. 196, 308, 332-333; 158, с. 340-341], діє соціальне законодавство, котре не завжди можна назвати дійсно досконалим або ж більш прогресивним у порівнянні з українським соціальним правом. На підтвердження важливості цього аспекту слід навести практику правового регулювання соціального захисту працівників прокуратури та реалізації цих норм в Чехії: 1) хоча в цій державі сформована цілісна оздоровчо-рекреаційна форма соціального захисту, в рамках формування та реалізації кадрової політики в органах прокуратури Чехії, як зазначає В. Новакова (*Věra Nováková*), котра є прокуроркою окружної прокуратури міста Яблонєц-над-Нісоу (Чехія), у чеській прокуратурі має місце гендерно-стереотипний підхід під час

призначення прокурорів на посади за спеціалізацією [347], що негативним чином позначається на психологічному здоров'ї працівників та на якості психологічного клімату в колективі (це закономірно, з огляду на сутність і значимість гендерної рівності [див., напр.: 345]); 2) Міністерство праці та соціальних справ Чехії в 2022 році почало зловживати правом заморожування заробітних плат прокурорам, посиляючись на потреби економії видатків Державного бюджету, хоча на початку року у відповідній економії не було об'єктивної потреби [100].

Враховуючи викладене, а також висновки, отриманні нами в рамках попередніх підрозділів дисертації, доходимо думки про можливість удосконалення правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури України в межах наступних напрямів.

1. *Стратегічно-концептуальний напрям упорядкування соціального захисту працівників органів прокуратури України, який передбачає розроблення та затвердження Стратегії забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури до 2033 року.* Будь-який акт поведінки об'єктивується ідеологічною свідомістю актора (діючої особи). Не є винятком і прийняття, зміна чи скасування нормативно-правових актів, які прямо чи опосередковано стосуються питань соціального захисту працівників органів прокуратури. При цьому тенденцію до десоціалізації сфери соціального захисту працівників органів прокуратури засвідчує той факт, що раніше задекларовані в Основному Законі та в актах соціального права України засади зазнають суттєвої деформації в питаннях упорядкування оплати праці, житлово-побутового та пенсійного забезпечення цієї групи працівників. Зважаючи на це, вбачаємо потребу в розробленні та затвердженні стратегічного акта, який окреслюватиме: 1) сутність соціального захисту працівників органів прокуратури, а також основні актуальні та потенційні проблеми соціального захисту цих працівників; 2) перспективні

напрями подолання (недопущення) відповідних проблем; 3) перспективні шляхи удосконалення чинного законодавства в частині соціального захисту працівників органів прокуратури (враховуючи досвід держав-членів ЄС) крізь призму засад людиноцентризму, рівності та справедливості; 4) критерії оцінювання ефективності норм законодавства про соціальний захист відповідної групи працівників; 5) механізм контролю за дотриманням стандартів соціального захисту таких працівників (повинен узгоджуватись із правовим механізмом реалізації прав працівників [див., напр.: 144]); 6) очікувані результати реалізації цієї Стратегії, а також обов'язковість складання та опублікування зобов'язаним суб'єктом щорічної доповіді про забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури (довідь на рівні окружної прокуратури – керівник окружної прокуратури; доповідь на рівні ОГП – перший заступник ГП; зведена доповідь – ГП; доповідь на рівні обласної прокуратури – керівник обласної прокуратури); 7) джерела коштів, які необхідно залучити для повноцінної реалізації відповідного концептуально-стратегічного документа.

*2. Напрямок внесення комплексних змін до чинних законодавчих актів України шляхом розроблення та прийняття проекту ЗУ «Про вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури».* Пропонований законопроект передбачатиме внесення змін до законів України 2011 року № 3668, 1999 року № 966, «Про Державний бюджет України на 2022 рік» та 2014 року № 1697.

У межах внесення комплексних змін до ЗУ 2014 року № 1697, які забезпечуватимуть юридичну визначеність оплати праці прокурорів, доцільно:

1) викласти ч. 2 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 в такій редакції:

*«2. Заробітна плата прокурора складається з посадового окладу, надбавок, доплат, премій і компенсацій».*

Крім того, в абз. 2 відповідної частини статті 81 зазначеного Закону доцільно вказати базовий посадовий оклад (посадовий оклад прокурора окружної прокуратури), який встановлений до кінця поточного року. Тобто відповідна норма буде аналогічною ст. 3а Закону Чехії «Про заробітну плату прокурорів», яка щороку змінюється для забезпечення юридичної визначеності та простоти (однозначності) розуміння відповідної категорії;

2) доповнити вказаний ЗУ статтею 81-1 «Надбавка за вислугу років» (при цьому слід скасувати частину 7 ст. 81 Закону, а також викласти в новій редакції Порядок, затверджений постановою КМУ від 09 грудня 2015 року № 1090 [198]). У ч. 1 пропонованої статті необхідно відобразити вже наявну в законодавстві логіку обрахування щомісячної надбавки за вислугу років за наявності стажу роботи (понад 1 рік у розмірі 10%, понад 2 роки – 15%, понад 5 років – 18% і т. д.). У ч. 2 ст. 81-1 Закону слід визначити періоди трудової зайнятості чи вільні від трудової діяльності періоди, які враховуються в період проходження служби, що дає право на одержання щомісячної надбавки за вислугу років, зокрема: час роботи (служби) в органах прокуратури; час проходження строкової військової служби та служби на посадах начальницького складу в органах внутрішніх справ, податкової міліції, кримінально-виконавчої служби та інших правоохоронних органах, а також стаж військової служби в ЗСУ, СБ України, інших утворених згідно із законодавством військових формуваннях; час роботи в державних установах, інших організаціях, якщо вони були направлені туди, а потім повернулися в органи прокуратури для продовження роботи; період здобуття освіти (за денною формою навчання) у вищих навчальних закладах в Україні на юридичних факультетах; період роботи на адміністративних посадах, посадах науково-педагогічних та наукових працівників у Тренінговому центрі прокурорів України; час відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку тощо. У ч. 3 пропонованої статті необхідно вказати, що періоди проходження

служби на посадах, якими передбачено обчислення вислуги років для виплати щомісячної надбавки на пільгових умовах, зараховуються згідно з довідкою з попереднього місяця служби. Також у цій частині ст. 81-1 ЗУ 2014 року № 1697 в редакції пропонованого законопроекту необхідно зазначити, що період проходження служби, який дає право на одержання щомісячної надбавки за вислугу років, обчислюється на підставі трудової книжки (відомостей про проходження служби), а в разі її відсутності – на підставі довідок, витягів з наказів і особових справ, особистих рахунків і відомостей про оплату праці та інших документів, які містять достатні дані про відповідні періоди проходження служби. У ч. 4 ст. 81-1 Закону необхідно закріпити таке застереження: «Прокурорам, у яких протягом календарного місяця виникло право на підвищення розміру щомісячної надбавки за вислугу років, загальна сума надбавки за місяць визначається шляхом підсумовування надбавок, обчислених у відповідних розмірах за періодами місяця»;

3) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-2 «Надбавка за інтенсивність праці або за виконання особливо важливої роботи», в якій слід вказати, що відповідна надбавка встановлюється у розмірі до 100% посадового окладу (з урахуванням надбавки за вислугу років), в разі, коли прокурори безпосередньо займаються розробленням проєктів нормативно-правових актів, проводять експертизу проєктів таких актів (якщо положеннями про підрозділи передбачено виконання такої роботи). При цьому слід закріпити застереження, згідно з яким несвоєчасне виконання завдань, а також погіршення якості роботи, порушення службової дисципліни є підставою для того, щоб надбавка за інтенсивність праці (за виконання особливо важливої роботи) була скасована чи її розмір зменшувався протягом відповідного календарного місяця або ж (у разі притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності) протягом всього періоду застосування до прокурора заходів дисциплінарного впливу;

4) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-3 «Надбавка за виконання обов'язків на адміністративній посаді» (при цьому слід скасувати частину 5 ст. 81 Закону), яка буде аналогічною ч. 5 ст. 81 вказаного Закону;

5) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-4 «Надбавка за виконання в повному обсязі роботи тимчасово відсутнього прокурора». Ця норма Закону буде узгоджена із ч. 3 ст. 52 ЗУ 2015 року № 889 [185], відповідатиме за своїм змістовим наповненням ст. 4 чеського Закону «Про заробітну плату прокурорів» й передбачатиме нарахування такої надбавки в тому разі, якщо виконання прокурором відповідних службових обов'язків не входить в його професійні обов'язки (у цьому сенсі не може нараховуватись така надбавка, наприклад, першому заступнику ГП, коли відсутній ГП, заступнику ГП, коли відсутній перший заступник ГП тощо);

6) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-5 «Надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови», яку доцільно викласти в редакції, що мала місце в підп. 1 п. 3 наразі нечинної постанови КМУ 2019 року № 1155;

7) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтями 81-6 «Надбавка за почесне звання «заслужений» і 81-7 «Доплата за науковий ступінь». Також, як і в попередній пропозиції, відповідні статті слід викласти в редакції підпунктів 2 і 3 п. 3 нечинної постанови 2019 року № 1155 з урахуванням абз. 5 п. 3 вказаної урядової постанови;

8) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-7 «Доплата за виконання службових обов'язків в надурочний час». Такий вид доплати передбачається в Словаччині (підп. 2 п. «б» ч. 1 ст. 93 та ч. 2 ст. 101 Закону Словаччини «Про працівників органів прокуратури») й у пропонованій редакції ЗУ 2014 року № 1697, який повинен узгоджуватись зі ст. 106 КЗпП України;

9) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-8 «Доплата за виконання службових обов'язків у святкові і неробочі дні та в нічний час», що також є

додатковим елементом заробітної плати прокурорів, наразі передбаченої у Словаччині (підпункти 4-6 п. «с» ч. 1 ст. 93 та статті 110-112 Закону Словаччини «Про працівників органів прокуратури») й повинна у пропонованій редакції ЗУ 2014 року № 1697 узгоджуватися зі статтями 107 і 108 КЗпП України;

10) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-9 «Спеціальна доплата». Відповідна стаття повинна бути аналогічною юридичним приписам, які мають місце у підп. 7 п. «с» ч. 1 ст. 93 Закону Словаччини «Про працівників органів прокуратури», а саме передбачати доплату за роботу, пов'язану із боротьбою з організованою злочинністю, воєнними злочинами, злочинами проти людства та людяності;

11) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-10 «Надбавка за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці». Спершу зазначимо, що в проекті ЗУ 2020 року № 3854 передбачалось врегулювати відповідні компенсаційні виплати прокурорам в абз. 4 ч. 7 ст. 81 ЗУ 2014 року № 1697 (в редакції законопроекту), а саме в розмірі, який залежить «від ступеня секретності інформації: відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «Особливої важливості», – 20% посадового окладу; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «Цілком таємно», – 15% посадового окладу; відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «Таємно», – 10% посадового окладу» [172]. Такий підхід авторів законопроекту є непропорційним і несправедливим, беручи до уваги розмір надбавок за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, суддям відповідно до ЗУ «Про судоустрій і статус суддів». Вважаємо, що для прокурорів повинна застосовуватись та ж сама логіка визначення розміру відсотку надбавки за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, яка використана в ч. 8 ст. 135 ЗУ 2010 року № 2453 [225], а саме збільшення на 5% посадового окладу залежно від ступеня секретності інформації, з якою працює прокурор, виходячи з того, що робота з доступом до відомостей (їх носіїв), що має ступінь секретності

«Таємно», повинна компенсуватись 5% посадового окладу прокурора. Саме тому вважаємо, що пропонувану нами статтю слід викласти з дотриманням підходу, використаного в ч. 8 ст. 135 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів»;

12) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-11 «Преміювання прокурорів», яка складатиметься з норм, які наразі передбачені в абзацах 4 і 5 ч. 2 ст. 81 вказаного Закону (необхідно паралельно скасувати дію цих абзаців ч. 2 вказаної статті зазначеного законодавчого акта);

13) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-12 «Зарплата прокурора при його тимчасовому відстороненні та після завершення тимчасового відсторонення». Ця стаття буде схожою за змістом зі ст. 9 Закону Чехії «Про заробітну плату прокурорів» та ст. 104 Закону Словаччини «Про працівників органів прокуратури», вона передбачатиме наступне: а) на час тимчасового відсторонення прокурор отримуватиме 50% базового посадового окладу; б) після завершення тимчасового відсторонення (до 15 числа відповідного місяця) прокурору повертається недоотримана через тимчасове відсторонення частина заробітної плати (включно з доплатами, надбавками, компенсаціями, на які він мав право чи міг би їх отримати у разі, якщо не був би відсторонений); в) ця різниця повертається прокурору, який був відсторонений, лише в тому разі, якщо він не був притягнутий до кримінальної чи дисциплінарної відповідальності за дії, які були фактичною підставою для тимчасового відсторонення;

14) доповнити ЗУ 2014 року № 1697 статтею 81-13 «Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань і допомога на оздоровлення» (паралельно потрібно виключити ч. 3 ст. 83 із вказаного ЗУ), в якій слід зазначити, що прокурорам може надаватись матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань, а також допомога на оздоровлення під час надання щорічної відпустки (як важливого природного права людини [294]) у розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати прокурора;

15) викласти ч. 1 ст. 83 ЗУ 2014 року № 1697 у новій редакції, що забезпечуватиме юридичну визначеність матеріально-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури. У відповідній частині слід передбачити, що працівникам ОГП, регіональних (обласних) та спеціалізованих на правах обласних прокуратур, місцевих (окружних) та спеціалізованих на правах окружних прокуратур може бути призначене для заселення службове жиле приміщення, коли такі працівники в зв'язку з характером їх службової діяльності повинні проживати за місцем проходження служби (роботи). Також необхідно вказати, що наказами ГП затверджується перелік категорій працівників органів прокуратури, яким може бути надано службове жиле приміщення, а також порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в органах прокуратури. Окремо слід зробити застереження, що службове жиле приміщення надається на підставі наказу ГП, керівника регіональної (обласної) прокуратури, спеціалізованої прокуратури на правах обласної, що видається з урахуванням рішення житлово-побутової комісії, працівникам органів прокуратури лише на час виконання ними службових обов'язків, які потребують проживання в такому приміщенні. Також на рівні Закону необхідно передбачити, що без надання іншого жилого приміщення не може бути виселено зі службового жилого приміщення осіб, які належать до категорій громадян, зазначених у статті 125 ЖК України;

16) викласти ч. 20 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697 у новій редакції, що визначатиме умови та порядок перерахунку призначених пенсій працівникам прокуратури. В абз. 2 п. 2.3 мотиваційної частини рішення КСУ від 13 грудня 2019 року № 7-р(П)/2019 в справі № 3-209/2018(2413/18, 2807/19) зазначається, що первинна редакція ч. 20 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697 окреслювала множину фактичних підстав, що є достатніми для перерахунку пенсій, призначених прокурорам. Незважаючи на це, 28 грудня 2014 року було прийнято ЗУ № 76-

VIII [178], яким встановлювалося, що лише КМУ повинні визначатись умови і порядок перерахунку призначених пенсій працівникам прокуратури, що суперечить ідеї поділу влади в Україні та загрожує незалежності прокуратури [204]. Виходячи з цього, зазначимо, що необхідно викласти ч. 20 ст. 86 ЗУ 2014 року № 1697 в редакції, яка буде відповідати первинній редакції цього законодавчого акта, враховуючи той факт, що мотиви її зміни не узгоджуються із засадами демократизму і правової держави та привели до тривалої (починаючи з 28 грудня 2014 року) юридичної невизначеності умов і порядку перерахунку пенсій, призначених працівникам прокуратури України.

У межах внесення змін до законів України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» і № 966 1999 року слід скасувати п. 6 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» та доповнити ст. 1 ЗУ 1999 року № 966 новою частиною, якою заборонятиметься практика розмиття сутності поняття прожиткового мінімуму працездатних осіб з метою зменшення розміру посадового окладу прокурорів. З метою недопущення практики, використаної законодавцем в п. 6 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік», ст. 1 ЗУ 1999 року № 966 доцільно доповнити новою частиною такого змісту:

*«Не допускається встановлення особливого розміру прожиткового мінімуму для окремих категорій громадян, який відрізняється від встановленого розміру прожиткового мінімуму чи розміру прожиткового мінімуму, встановленого окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення відповідно».*

У межах внесення змін до ЗУ 2011 року № 3668 [204] необхідно виключити норму, яка передбачає поширення ч. 1 ст. 2 вказаного ЗУ на відносини пенсійного забезпечення, що виникають на підставі норм ЗУ 2014 року № 1697 [108, с. 180].

3. *Напрямок внесення комплексних змін до чинних підзаконних актів України шляхом викладення в новій редакції урядових підзаконних актів, які*

упорядковуюють відносини з приводу матеріального забезпечення прокурорів. Вказане, зокрема, стосується:

1) Порядку, затвердженого постановою КМУ від 09 грудня 2015 року № 1090 [198]. Суть цих змін повинна полягати в наступному: цим Порядком не будуть врегульовуватись виплати щомісячної надбавки за вислугу років прокурорам; цей Порядок визначатиме виплати щомісячної надбавки за вислугу років працівникам органів прокуратури, котрі не є прокурорами та держслужбовцями. Тому необхідно сформулювати нову назву Порядку, а саме: *«Порядок виплати щомісячної надбавки за вислугу років працівникам органів прокуратури, які не є прокурорами та державними службовцями»*;

2) постанови КМУ від 31 травня 2012 року № 505 [229], яка повинна упорядковувати структуру та умови оплати праці працівників органів прокуратури, котрі не є прокурорами.

Беручи до уваги викладене, можемо дійти висновку, що на сьогоднішній день, попри множину кризових явищ в економіці та в безпековій сфері України, можливим є комплексне вдосконалення чинного законодавства, яке сприятиме підвищенню рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури. Комплексність відповідних пропозицій виражається в тому, що вони стосуються: 1) концептуально-ідеологічної основи розвитку законодавства про соціальний захист працівників органів прокуратури, відповідної основи реалізації цих норм законодавства, а також цілісної стратегії еволюції інституту соціального захисту працівників органів прокуратури, об'єктивація якої передбачатиме створення контрольного механізму, що включатиме й громадський контроль за цим процесом; 2) масштабного вдосконалення нормативно-правової основи соціального захисту працівників органів прокуратури, що сприятиме юридичній визначеності сукупності соціально-забезпечувальних відносин з приводу соціальної безпеки таких працівників. Також слід зазначити, що окреслені в

цьому підрозділі пропозиції слід опрацьовувати разом низкою пропозицій, сформульованих нами в інших підрозділах дисертації (з приводу створення та забезпечення діяльності департаменту психологічного здоров'я в структурі органів прокуратури України, закріплення в законодавстві права на відпустку для поліпшення психологічного здоров'я працівників).

### ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Для матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України характерним є наступне: 1) недостатня юридична визначеність обсягу та характеру додаткових елементів заробітної плати прокурора (надбавки за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи, за знання та використання в роботі іноземної мови, за почесне звання «заслужений», за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук з відповідної спеціальності, компенсаторні доплати), а також нормативної площини, що їх визначає (не вирішує цю проблему також проект ЗУ 2020 року № 3854); 2) використання законодавцем в ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» дискримінаційного підходу, що виражається в зниженні розміру посадового окладу прокурора окружної прокуратури за рахунок розмиття поняття «прожитковий мінімум для працездатних осіб».

2. До основних проблем пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України належать наступні: 1) скасування спеціального пенсійного забезпечення прокурорів, що є відмовою від справедливої компенсації за обмеження, заборони, пов'язані з виконанням прокурорської

роботи, інтенсивністю цієї роботи, а також інструментом запобігання корупції в прокуратурі (вирішення цієї проблеми потрібно відкласти до моменту стабілізації економічної та соціально-політичної ситуації в Україні, яка була загострена з 24 лютого 2022 року); 2) встановлення максимального розміру пенсії прокурора, тоді як максимальний розмір щомісячного довічного грошового утримання судді визнаний таким, що не відповідає Конституції України.

3. Основними проблемами оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури України в структурі їх соціального захисту є те, що: 1) цей вид соціального забезпечення формально зводиться до матеріальної форми соціального захисту, а також об'єктивується в забезпеченні безкоштовного медичного обслуговування таких працівників; 2) характер роботи в органах прокуратури позначається на психофізіологічному здоров'ї працівників, що крізь призму концепції гідної праці свідчить про недостатність матеріально-компенсаторних дій держави, спрямованих на відновлення здоров'я таких працівників (на недостатність виплати допомоги для оздоровлення), а також вказує на потребу: а) створення структурного підрозділу в органах прокуратури, який відповідатиме за забезпечення психологічного клімату в колективі та за психологічну стабільність працівників прокуратури; б) доповнення переліку відпусток працівників органів прокуратури оплачуваними відпустками для поліпшення психологічного здоров'я працівника.

4. Для житлово-побутового забезпечення працівників органів прокуратури характерні такі проблеми: 1) припинення з 2019 року практики надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків (вирішення цієї проблеми шляхом прийняття урядової постанови, подібної до постанови КМУ 2004 року № 182, слід здійснити після подолання кризових явищ в економіці України); 2) у чинній редакції ЗУ 2014 року № 1697 відсутні норми, що визначали б загальні засади призначення

службового жилого приміщення для заселення працівниками органів прокуратури; 3) Положення про порядок надання службового житла 2020 року не узгоджене з процесом дерадянзації законодавства та не в повній мірі узгоджене з п. 1 ч. 1 ст. 125 ЖК України.

5. Удосконалення правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України доцільно здійснювати в межах таких напрямів:

1) стратегічно-концептуального напрямку упорядкування соціального захисту працівників органів прокуратури України шляхом розроблення та затвердження Стратегії забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури до 2033 року;

2) напрямку внесення комплексних змін до чинних законодавчих актів України шляхом розроблення та прийняття проєкту ЗУ «Про вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури», який враховуватиме положення законів Чехії «Про заробітну плату прокурорів» і Словаччини «Про працівників органів прокуратури» та передбачатиме наступне: а) внесення таких змін до ЗУ 2014 року № 1697: *по-перше*, викладення в новій редакції: ч. 2 ст. 81 (конкретизація елементів заробітної плати прокурора та розміру окладу прокурора окружної прокуратури на поточний рік); ч. 1 ст. 83 (забезпечення юридичної визначеності матеріально-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури); *по-друге*, доповнення Закону статтями 81-1 – 81-14, а саме: «Надбавка за вислугу років»; «Надбавка за інтенсивність праці або за виконання особливо важливої роботи»; «Надбавка за виконання обов'язків на адміністративній посаді»; «Надбавка за виконання в повному обсязі роботи тимчасово відсутнього прокурора»; «Надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови»; «Надбавка за почесне звання «заслужений»; «Доплата за науковий ступінь»; «Доплата за виконання

службових обов'язків в надурочний час»; «Доплата за виконання службових обов'язків у святкові і неробочі дні та в нічний час»; «Спеціальна доплата» (за роботу, пов'язану із боротьбою з організованою злочинністю, воєнними злочинами, злочинами проти людства та людяності); «Надбавка за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці»; «Преміювання прокурорів»; «Зарплата прокурора при його тимчасовому відстороненні та після завершення тимчасового відсторонення»; «Матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань і допомога на оздоровлення»; *по-третє*, скасування абзаців 4 і 5 ч. 2, частин 5 і 7 ст. 81 Закону; б) внесення змін до інших законів України, а саме: *по-перше*, скасування п. 6 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» та доповнення ст. 1 ЗУ 1999 року № 966 новою частиною, якою заборонятиметься практика розмиття змісту поняття прожиткового мінімуму працездатних осіб з метою зменшення розміру посадового окладу прокурорів; *по-друге*, внесення змін до ч. 1 ст. 2 ЗУ 2011 року № 3668 [204], виключивши її поширення на відносини пенсійного забезпечення, які виникають на підставі норм ЗУ 2014 року № 1697;

3) напряму внесення комплексних змін до чинних підзаконних актів України шляхом викладення в новій редакції урядових підзаконних актів, які упорядковують відносини з приводу матеріального забезпечення прокурорів: постанов КМУ від 31 травня 2012 року № 505 та від 09 грудня 2015 року № 1090.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та надано нове вирішення наукової задачі, що полягає в тому, щоб на підставі теоретичних і практичних висновків й узагальнень вчених-юристів визначити сутність форм соціального захисту працівників органів прокуратури України та особливостей і проблем їх правового регулювання. До основних результатів наукового дослідження належать наведені нижче висновки.

1. Працівники органів прокуратури України як особливий об'єкт соціального захисту характеризуються тим, що: 1) вони є окремою групою працездатних громадян (персонал органів прокуратури, що охоплює професійних публічних службовців зі статусом прокурора чи без такого статусу, а також працівники, які виконують функції з обслуговування), на яких може бути поширено режим забезпечення соціальної безпеки таких працівників; 2) до них застосовуються заходи соціального захисту, які: а) є показником рівня цивілізованості держави та раціональною діяльністю держави і суспільства стосовно таких працівників, адже є об'єктивно виправданим комплексом заходів гарантування незалежності прокурорів, відносної самостійності держслужбовців органів прокуратури, престижності держслужби, забезпечення соціальної безпеки працівників органів прокуратури загалом, а також засобом мотивації найбільш професійних кадрів реалізувати право на працю саме в органах прокуратури; б) їм притаманна трирівнева модель об'єктивації (загальний рівень соціального захисту громадян; спеціальний рівень соціального захисту, спрямований на захист працівників загалом і прокурорів зокрема; особливий рівень соціального захисту, яким охоплено працівників органів прокуратури, котрі належать до окремих категорій працівників).

2. Комплекс основних засад соціального захисту працівників органів прокуратури України складають: 1) концептуальні засади: а) мета соціального

захисту (всебічне забезпечення стану соціальної безпеки працівників органів прокуратури, яким загрожують соціальні ризики); б) завдання соціального захисту (створення гідних умов праці працівників органів прокуратури; збалансування обумовлених роботою в органах прокуратури обмежень і заборон відповідними компенсаціями; стимулювання працівників органів прокуратури до добросовісної і добросчесної, повної та продуктивної роботи; здійснення (організація, проведення) різноманітних заходів, спрямованих на підвищення престижу посади працівника органів прокуратури тощо); в) функції соціального захисту (загальні: економічна, соціальна, політична, демографічна; основні: захисна, стимулююча, компенсаційна; факультативні: контрольно-профілактична, інноваційна, ідеологічна); 2) нормативно-правові засади, а саме норми: а) законодавчих актів соціального права (КЗпП України, законів України 1998 року № 16/98, 2003 року № 1058 та ін.); б) законодавчих актів адміністративного права, що містять норми соціального права (законів України 1993 року № 3781, 2000 року № 2017, 2014 року № 1697, 2015 року № 889, 2019 року № 2671); в) підзаконних актів, які містять норми соціального права і стосуються соціального захисту професійних публічних службовців та прокурорів (постанов КМУ 2004 року № 785, 2012 року № 327, 2018 року № 119 та ін.; наказів Мінсоцполітики України 2015 року № 678, № 912; актів ОГП 2020 року № 82, № 313, № 320, № 323, № 503 та ін.); 3) принципи соціального захисту: а) загальноправові (верховенства права; законності; людиноцентризму; справедливості; юридичної рівності й недискримінації); б) спеціальні (соціальної солідарності; соціального страхування; соціальної допомоги; адресності; адаптивності; адекватності обсягу та характеру соціального захисту потребам забезпечення соціальної безпеки працівника; заборони зменшення рівня соціального захисту; системності та комплексності; наукової обґрунтованості); в) особливі (*по-перше*, ті, що застосовуються до працівників загалом: принцип

гарантованого нормального мінімуму соціальної безпеки; принцип багатоваріативності суб'єктів, на яких покладено обов'язки здійснювати заходи соціального захисту працівників; принцип допустимості самозахисту соціальних прав; принцип прозорості соціального захисту; *по-друге*, ті, що застосовуються до держслужбовців: принцип єдності системи соціального захисту публічних службовців; принцип загальності соціального захисту у поєднанні з диференційованим підходом до різних груп держслужбовців; принцип повної компенсації особливих заборон і обмежень, покладених на публічного службовця; *по-третє*, ті, що застосовуються до прокурорів: принцип непорушності незалежності і самостійності прокурорів заходами забезпечення соціальної безпеки прокурорів; принцип політичної нейтральності соціального захисту прокурорів; принцип недопустимості незаконного втручання).

3. Формам соціального захисту працівників органів прокуратури України властиве те, що вони: 1) окреслюють фактичний стан діяльності із забезпечення належного рівня соціальної безпеки таких працівників; 2) є цілісними, узгодженими між собою юридичними конструкціями; 3) є відносно сталим об'єктивним елементом практичної дійсності; 4) являють собою системну юридичну конструкцію, яка складається із порівняно самостійних і універсальних елементів.

4. Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури України характеризується такими ознаками: 1) врегульовується нормами чинного законодавства про працю, а також адміністративного законодавства (при цьому усі аспекти оплати праці прокурорів повинні впорядковуватись виключно ЗУ 2014 року № 1697, що є гарантією належної діяльності прокурорів, яка не припускає фактичної залежності прокурорів від КМУ чи будь-якого іншого центрального органу публічної влади; 2) складає собою систему, котрою охоплено конкретні вияви такого забезпечення: надбавку

за вислугу років; надбавку за інтенсивність праці або за виконання особливо важливої роботи; надбавку за виконання обов'язків на адміністративній посаді; надбавку за знання та використання в роботі іноземної мови; надбавку за почесне звання «заслужений» та доплату за науковий ступінь; премії; компенсаторні виплати (у зв'язку з направленням у відрядження, за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці, за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні тощо); матеріальну допомогу (для вирішення соціально-побутових питань, на оздоровлення під час надання щорічної відпустки); 3) об'єктивується за рахунок коштів Державного бюджету України.

5. Пенсійна форма соціального захисту працівників органів прокуратури характеризується такими ознаками: 1) ґрунтується на нормах загального та спеціального законодавства; 2) об'єктивується в пенсійно-забезпечувальних правовідносинах; 3) складає собою систему, котрою охоплено конкретні вияви такого забезпечення, а саме: а) пенсію працівника органів прокуратури України, який не має статусу державного службовця; б) пенсію державного службовця; в) пенсію прокурора органів прокуратури України. Їй притаманне наступне: гарантування державою належного пенсійного забезпечення прокурорам, які мають необхідну вислугу років, враховуючи стаж роботи на посадах прокурорів; гарантування державою належного пенсійного забезпечення прокурорам, які не мають необхідної вислуги років та страхового стажу; гарантування державою справедливого перерахунку призначених пенсій працівникам прокуратури; використання державою інклюзивного підходу до пенсійного забезпечення прокурорів; варіативність вибору прокурором пенсії, що може тимчасово обмежуватись (свобода вибору пенсійного забезпечення прокурора); наявність зв'язку права прокурора на отримання пенсії прокурора із його характеристикою суб'єктивної службової дисципліни та законослухняною і добросовісною поведінкою загалом; гарантування державою виплати пенсій особам, які є

непрацездатними членами сім'ї прокурора (були на його утриманні), що втратили годувальника; врахування обмеженості розміру пенсії прокурорів.

6. Житлово-побутова форма соціального захисту працівників органів прокуратури України характеризується такими ознаками: 1) врегульовується загальними нормами житлового законодавства (ЖК України, урядовими підзаконними актами), а також нормами спеціального законодавства, яке впорядковує житлово-побутове забезпечення працівників органів прокуратури (наказами ГП 2020 року № 320 та № 323); 2) об'єктивується в таких видах: а) наданні службового жилого приміщення працівникам органів прокуратури (наданні за бажанням працівників, які проживають у службових жилих приміщеннях й потребують поліпшення відповідних житлових умов, іншого службового жилого приміщення); б) наданні матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань.

7. Соціальному захисту працівників органів прокуратури України властиві такі проблеми: 1) *у рамках матеріальної форми соціального захисту*: а) недостатня юридична визначеність обсягу та характеру додаткових елементів заробітної плати прокурора, а також нормативної площини, що їх визначає (не вирішує цю проблему також проєкт ЗУ 2020 року № 3854); б) використання законодавцем в ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» дискримінаційного підходу, який призводить до зниження розміру посадового окладу прокурора окружної прокуратури за рахунок розмиття поняття «прожитковий мінімум для працездатних осіб»; 2) *у рамках пенсійної форми соціального захисту*: а) скасування спеціального пенсійного забезпечення прокурорів (вирішення цієї проблеми слід відкласти до моменту стабілізації економічної та соціально-політичної ситуації в Україні на засадах солідаризації публічних службовців з державою); б) встановлення максимального розміру пенсії прокурора, тоді як максимальний розмір щомісячного довічного

грошового утримання судді визнаний таким, що не відповідає Конституції України; 3) у рамках оздоровчо-рекреаційного забезпечення: а) цей вид соціального забезпечення формально зводиться до матеріальної форми соціального захисту, а також об'єктивується в забезпеченні безкоштовного медичного обслуговування таких працівників; б) характер роботи в органах прокуратури негативним чином позначається на психофізіологічному здоров'ї працівників, що не запобігається шляхом: створення структурного підрозділу в органах прокуратури, який відповідав би за забезпечення психологічного клімату в колективі, за психологічну стабільність працівників прокуратури; доповнення переліку відпусток працівників органів прокуратури оплачуваними відпустками для поліпшення психологічного здоров'я працівника; 4) у рамках житлово-побутового забезпечення: а) припинення з 2019 року практики надання безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків (вирішення цієї проблеми шляхом прийняття урядової постанови, подібної до постанови КМУ 2004 року № 182, доцільно здійснити після подолання кризових явищ в економіці України); б) у чинній редакції ЗУ 2014 року № 1697 відсутні норми, що визначали б загальні засади призначення службового жилого приміщення для заселення працівниками органів прокуратури; в) Положення про порядок надання службового житла 2020 року не узгоджене із процесом дерадянізації законодавства та не в повній мірі узгоджене з п. 1 ч. 1 ст. 125 ЖК України.

8. Удосконалення правового регулювання форм соціального захисту працівників органів прокуратури України доцільно здійснювати в межах таких напрямів: 1) стратегічно-концептуального напрямку, що передбачає розроблення і затвердження *Стратегії забезпечення соціального захисту працівників органів прокуратури до 2033 року*; 2) напрямку внесення змін до законодавчих актів шляхом розроблення і прийняття *проекту ЗУ «Про вдосконалення правового*

регулювання соціального захисту працівників органів прокуратури», що враховуватиме положення законів Чехії «Про заробітну плату прокурорів» і Словаччини «Про працівників органів прокуратури» та передбачатиме: а) внесення змін до ЗУ 2014 року № 1697 (*по-перше*, викладення в новій редакції: ч. 2 ст. 81 (конкретизація елементів заробітної плати прокурора та розміру окладу прокурора окружної прокуратури на поточний рік); ч. 1 ст. 83 (забезпечення юридичної визначеності матеріально-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури); *по-друге*, доповнення Закону статтями 81-1–81-14, які детально визначатимуть сутність посадового окладу прокурора, надбавок (за вислугу років; за інтенсивність праці або за виконання особливо важливої роботи; за виконання обов'язків на адміністративній посаді; за виконання в повному обсязі роботи тимчасово відсутнього прокурора; за знання та використання в роботі іноземної мови; за почесне звання «заслужений»; за роботу, що передбачає доступ до державної таємниці), доплат (за науковий ступінь; за виконання службових обов'язків у надурочний час; за виконання службових обов'язків у святкові і неробочі дні та в нічний час; спеціальної доплати, на яку мають право прокурори, робота яких пов'язана із боротьбою з організованою злочинністю, воєнними злочинами, злочинами проти людства та людяності), премії, зарплати прокурора при його тимчасовому відстороненні, а також після завершення тимчасового відсторонення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань і допомоги на оздоровлення; *по-третьє*, скасування абзаців 4 і 5 ч. 2, частин 5 і 7 ст. 81 Закону); б) внесення змін до інших законів України (*по-перше*, скасування п. 6 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Державний бюджет України на 2022 рік» та доповнення ст. 1 ЗУ 1999 року № 966 новою частиною, яка заборонятиме практику розмиття сутності поняття прожиткового мінімуму працездатних осіб з метою зменшення розміру посадового окладу прокурорів; *по-друге*, внесення змін до ч. 1 ст. 2 ЗУ «Про заходи щодо законодавчого

забезпечення реформування пенсійної системи», виключивши її поширення на відносини пенсійного забезпечення, які виникають на підставі норм ЗУ 2014 року № 1697); 3) напряму внесення комплексних змін до чинних підзаконних актів України шляхом викладення в новій редакції урядових підзаконних актів, які упорядковують відносини з приводу матеріального забезпечення прокурорів, зокрема постанов КМУ від 2012 року № 505 та 2015 року № 1090.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко О.І. Правове регулювання робочого часу працівників органів прокуратури в Україні та країнах ЄС: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 186 с.
2. Акуліч А.В. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 176 с.
3. Амелічева Л.П. Гарантії реалізації права на соціальний захист працівників у контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. № 2. С. 52-56.
4. Андріїв В.М. Шляхи оптимізації соціальних пільг. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С. 47-49.
5. Антонов В.О., Борисова К.С. Конституційне право на житло учасників бойових дій як елемент правового статусу людини і громадянина. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 2. С. 30-33.
6. Аргунова А.М. Трудові правовідносини у сфері державної служби. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 99-104.
7. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
8. Бабінська А.В. Шляхи вдосконалення адміністративно-правових засад кадрового забезпечення органів прокуратури України. *Юридичний вісник*. 2020. № 1. С. 298-305. doi:10.32837/yuv.v0i1.1637.

9. Банах С.В. Сучасна концепція адміністративно-правового забезпечення функціонування органів прокуратури України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2021. 421 с.
10. Басай О.В. Правове забезпечення соціального захисту безробітних в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 18 с.
11. Безкровний Є.А. Реалізація прокурором права на пенсійне забезпечення. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2017. № 3. С. 8-16.
12. Безусий В.В. Завдання соціального захисту державних службовців. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 21-27. doi:10.37440/soclaw.2019.02.03.
13. Безусий В.В. Мета соціального захисту державних службовців. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 37-41. doi:10.37440/soclaw.2019.03.06.
14. Безусий В.В. Напрями соціального захисту державних службовців в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 4. Т. 1. С. 172-179. doi:10.32844/2618-1258.2019.4-1.29.
15. Безусий В.В. Поняття державного службовця як об'єкта соціального захисту. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 1. С. 80-86. doi:10.32844/2618-1258.2020.1.15.
16. Безусий В.В. Принципи соціального захисту державних службовців. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 62-68.
17. Безусий В.В. Соціальний захист державних службовців в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 430 с.
18. Безусий В.В. Теоретико-правові основи соціального захисту державних службовців в умовах євроінтеграції України: монографія. Харків: Константа, 2019. 404 с.

19. Безусий В.В. Форми соціального захисту державних службовців в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 4 (29). Т. 2. С. 3-7. doi:10.32837/ruuv.v2i4(29).425.
20. Безусий В.В. Функції соціального захисту державних службовців. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 3 (65). С. 109-115. doi:10.32840/1813-338X-2019-3-18.
21. Біліченко І.С. Теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 213 с.
22. Білоус З.В. Удосконалення законодавства в частині оплати праці працівників освітньої галузі. *Форум права*. 2017. № 4. С. 29-34.
23. Бондарук І.С. Оцінка ролі системи пенсійного забезпечення в економіці соціальної держави. *Прикладна статистика: проблеми теорії та практики*. 2011. Вип. 9. С. 344-349.
24. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2020. 452 с.
25. Буряченко О.Є. Сутність поняття пенсійного забезпечення в науковому дискурсі. *Теорія та практика державного управління*. 2015. № 2. С. 90-97.
26. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI (у ред. від 01.01.2023). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17> (дата звернення: 08.01.2023).
27. Васильев А.М. Правовые категории: методологические аспекты разработки категорий права. Москва: Юрид. лит., 1976. 264 с.
28. Васильев С.В., Семиног А.С. Загальні засади соціального захисту населення в Україні. *Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку*

ринку: матеріали доповідей III наук.-практ. конф. (м. Харків, 04 листопада 2014 року). Харків: Шейніна О.В., 2014. С. 54-55.

29. Величко Л.Ю. Дія норм трудового права на правове регулювання праці державних службовців. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. № 1 (51). С. 102-106.

30. Висновки за результатами аналізу та експертизи проекту Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» від 12.11.2004. URL: <http://old.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/193255;jsessionid=847972E8F2B9056FEE48AEB28C067279> (дата звернення: 19.07.2018).

31. Висновок Головного науково-експертного управління на проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо уточнення особливостей оплати праці прокурорів» (реєстр. № 3854 від 15.07.2020). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/420912> (дата звернення: 24.06.2021).

32. Висновок Комітету з питань правоохоронної діяльності ВРУ на проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо уточнення особливостей оплати праці прокурорів» (реєстр. № 3854 від 15.07.2020). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/428876> (дата звернення: 24.06.2021).

33. Висновок на Пропозиції Президента України до Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення діяльності органів прокуратури в умовах збройної агресії проти України» (№ 7058 від 26.04.2022). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1281147> (дата звернення: 24.06.2021).

34. Волошанюк Н.В., Шаталов Є.В. Проблеми забезпечення потреб соціальної сфери: світовий та вітчизняний досвід. *Соціально-економічний розвиток держави: досвід, проблеми, перспективи*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23-24 жовтня 2015 року). Київ: КЕНЦ, 2015. Ч. 2. С. 84-87.

35. Всеобщая декларация прав человека, принятая и провозглашённая в резолюции ГА ООН № 217 А (III) от 10.12.1948. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015) (дата звернення: 19.02.2020).

36. Гаврилюк В.О. Переваги та недоліки соціального захисту працівників публічної служби. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 42-47. doi:10.37440/soclaw.2019.03.07.

37. Гаврилюк В.О. Тенденції подальшого розвитку правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 53-59. doi:10.37440/soclaw.2021.01.08.

38. Гаврилюк В.О. Функції соціального захисту працівників публічної служби. *Соціальне право*. 2020. № 2. С. 29-34. doi:10.37440/soclaw.2020.02.05.

39. Гладкий В.В. Застережливі зауваження щодо процесу десоціалізації у світі праці. *Scientific discoveries: projects, strategies and development: Proceedings of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, October 25, 2019)*. Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44.

40. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: матеріали Всеукр. правничого диспуту (м. Кривий Ріг, 13 грудня 2017 року)*. Кривий Ріг: ДЮОІ МВС України, 2017. С. 71-76.

41. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99-105. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-12.

42. Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 14-15 вересня 2018 року)*. Херсон: Гельветика, 2018. С. 5-10.

43. Гладкий В.В. Неоднозначність трудової правосуб'єктності державного службовця. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 року); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2018. С. 354-359.

44. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної парадигми розвитку суспільства*: колективна монографія. Харків: Новий курс, 2022. С. 144-165.

45. Гладкий В.В. Ознаки правового механізму забезпечення антикорупційної безпеки. *Сучасні погляди на реформування законодавства*: матеріали Міжнар. наук. конф. (м. Полтава, 25-26 жовтня 2018 року). Херсон: Гельветика, 2018. С. 62-66.

46. Гладкий В.В. Основні типи форм реалізації права працівника на антикорупційну безпеку. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 73-81. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-08.

47. Глевська Н.В. Принципи правового регулювання відсторонення працівника від роботи. *Форум права*. 2009. № 3. С. 174-178.

48. Грюк В.В. Особливості реалізації індивідуальних і колективних трудових прав працівниками прокуратури України на етапі реформування трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2011. 190 с.

49. Гуменюк В.Є. Напрями вдосконалення законодавчої бази публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2021. Т. 32 (71). № 2. С. 41-46. doi:10.32838/TNU-2707-0581/2021.2/07.

50. Гунько Н.Ю. Зміни та доповнення до законів України: загальнотеоретичні та техніко-технологічні питання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2020. 230 с.

51. Деревянко М.І. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів прокуратури: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 199 с.

52. Деревянко М.І. Правове регулювання пенсійного забезпечення працівників органів прокуратури: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. 20 с.

53. Деякі питання матеріального забезпечення працівників Тренінгового центру прокурорів України: Постанова КМУ від 23.12.2020 № 1307 (у ред. від 04.02.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1307-2020-п> (дата звернення: 19.02.2022).

54. Деякі питання соціального захисту постраждалих учасників Революції Гідності: Постанова КМУ від 28.02.2018 № 119 (у ред. від 29.10.2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119-2018-п> (дата звернення: 19.02.2020).

55. Довіра до інститутів суспільства та політиків, електоральні орієнтації громадян України (липень – серпень 2021 року): результати опитування, проведеного Центром Разумкова, 10.08.2021. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/dovira-do-instytutiv-suspilstva-ta-politykiv-elektoralni-orientatsii-gromadian-ukrainy> (дата звернення: 12.10.2021).

56. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.

57. Дяченко О.А. Поняття та риси правового механізму реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 92-97. doi:10.37440/soclaw.2020.04.18.

58. Епель О.В. Доктрина захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 416 с.
59. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 [офіц. перекл.]. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
60. Єднак В.М. Мета та принципи як елементи адміністративно-правового статусу органів прокуратури як правоохоронного органу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Т. 2. Вип. 33-2. С. 175-178.
61. Жавнерчик О.В. Державна служба: конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2020. 184 с.
62. Житловий кодекс України: Закон України від 30.06.1983 № 5464-Х (в ред. від 22.06.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5464-10> (дата звернення: 24.06.2022).
63. Журавель В.О. Доктрина соціального захисту працівників судової системи України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 437 с.
64. З 24 лютого зафіксували понад 9 млн перетинів кордону з боку України – ООН. URL: <https://suspilne.media/260432-z-24-lutogo-zafiksuvali-ponad-9-mln-peretininiv-kordonu-z-boku-ukraini-oon/> (дата звернення: 16.07.2022).
65. Зауваження Головного юридичного управління на проект Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (реєстр. № 7455 від 31.05.2011 р.) від 07.07.2011. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=39220&pf35401=197134> (дата звернення: 14.06.2021).
66. Заюков І.В., Лавров Р.В., Олійник Л.В. Сучасні тенденції природного руху населення як фактору забезпечення демографічної стійкості України.

*Економіка та суспільство*. 2021. № 24. С. 1-10. doi:10.32782/2524-0072/2021-24-12.

67. Іванова Г.С. Дисциплінарний проступок як підстава відповідальності працівників прокуратури: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 213 с.

68. Інформаційно-перспективна доповідь діяльності Ради прокурорів України від 18.07.2018, Ч. 1. URL: [https://rpu.gp.gov.ua/ua/rppr.html?\\_m=publications&\\_t=rec&id=234737](https://rpu.gp.gov.ua/ua/rppr.html?_m=publications&_t=rec&id=234737) (дата звернення: 11.07.2021).

69. Іншин М.І. Забезпечення соціальних прав суддів як передумова їх соціальної безпеки. *Юридична наука*. 2020. № 2 (104). С. 535-543. doi: 10.32844/2222-5374-2020-104-2.60.

70. Іншин М.І. Поняття соціального захисту державних службовців: щодо питання термінології. *Наше право*. 2006. № 3. Ч. 1. С. 7-11.

71. Іншин М.І. Правове регулювання гарантійних та компенсаційних виплат на основі міжнародного досвіду. *Форум права*. 2015. № 3. С. 97-101.

72. Іншин М.І. Реформа соціального захисту в Україні: проблеми та перспективи. *Актуальні проблеми соціального права*. 2016. Вип. III. С. 13-15.

73. Іншин М.І. Соціальний захист в Україні: сутність, проблеми, перспективи. *Актуальні проблеми соціального права*. 2015. Вип. II. С. 13-15.

74. Іншин М.І. Соціальні підстави припинення службово-трудових відносин. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 138-142.

75. Іншин М.І. Сутність і значення соціального забезпечення працівників поліції в сучасних умовах. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2015. Вип. 4. С. 269-277.

76. Іншин М.І. Сутність та види управлінських процедур під час проходження державної служби в органах прокуратури. *Адвокат*. 2007. № 1. С. 3-6.

77. Іншин М.І. Удосконалення службово-трудової діяльності працівників судових органів прокуратури України. *Наука і правоохорона*. 2011. № 3 (13). Ч. 2. С. 53-57.

78. Карпушова О.В. Проблеми правового регулювання праці суддів в умовах євроінтеграції України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 466 с.

79. Кизименко К.О. Правове регулювання трудових відносин прокурорських працівників в Україні: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 211 с.

80. Клемпарський М.М. Правове забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права: стан, проблеми, перспективи. *Європейські перспективи*. 2012. № 3. Ч. 3. С. 87-93.

81. Климчук Ю.В. Система принципів міжнародного гуманітарного права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Харків, 2002. 215 с.

82. Клипа О.П. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту працівників Національної поліції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Суми, 2021. 212 с.

83. Коваль О.П. Ризики, загрози, пріоритети та наслідки реформування пенсійної системи України: аналітична доповідь. Київ: НІСД, 2012. 44 с.

84. Ковалюмнус Е.Л. Правовий механізм захисту трудових та соціальних прав суддів в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2021. 220 с.

85. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (у ред. від 15.12.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 28.12.2021).

86. Колесникова О.В. Особливості стимулювання праці державних службовців в сучасних умовах. *Теорія та практика управлінської діяльності в умовах соціокультурних трансформацій*: матеріали наук.-практ. конф.

(м. Старобільськ, 26 квітня 2018 року). Старобільськ: ДЗ «ЛНУ імені Т. Шевченка», 2018. С. 41-46.

87. Конокбаев Т.А. Юридические гарантии реализации прав человека на свободу. *Известия ВУЗов (Кыргызстан)*. 2009. № 6. С. 174-178.

88. Конституційне подання Верховного Суду України від 23.01.2017 № 201-217/0/8-17. URL: <https://docs.dtkr.ua/download/pdf/1077.5221.1> (дата звернення: 25.10.2021).

89. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (у ред. від 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 29.05.2020).

90. Копитова О.С. Теоретико-правові засади судового правозастосування: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2021. 524 с.

91. Коронавирус в Украине (последнее обновление: 25.08.2022). URL: <https://index.minfin.com.ua/reference/coronavirus/ukraine/> (дата звернення: 25.08.2022).

92. Коротких А.Ю. Державні службовці – суб'єкти трудового права. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 4. С. 39-42.

93. Коротких А.Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.

94. Крамар Т.О. Соціальний захист працівників органу державної влади. *Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 28 травня 2017 року). Тернопіль: Тайп, 2017. С. 178-181.

95. Красюк Т.В. Правове регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 295-303.

96. Криворучко І.В. Поняття соціальної безпеки та соціального захисту. *Актуальні проблеми законодавства України: матеріали наук. конф. (м. Біла Церква, 20-21 березня 2014 року)*. Біла Церква: БЦНАУ, 2014. С. 11-13.

97. Омеляненко Є.П. Актуальні питання оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. № 72. Т. 2. С. 291-295. doi:10.24144/2307-3322.2022.72.88.

98. Омеляненко Є.П. Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури в Чеській Республіці. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року) / за ред. проф. М.І. Іншина, к.ю.н. М.Б. Мельник*. Київ: ННІП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 115-117.

99. Омеляненко Є.П. Напрями житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Проблеми та перспективи розвитку української науки: зб. тез доповідей учасн. ХСІХ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 року)*. Київ: el-conf, 2022. С. 103-106.

100. Омеляненко Є.П. Напрями підвищення рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури України. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки: матеріали Міжнар. форуму (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року)*. Київ: ДДУВС, 2022. С. 233-237.

101. Омеляненко Є.П. Ознаки житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 179-185.

102. Омеляненко Є.П. Особливі ознаки пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 4. С. 163-167. doi:10.24144/2788-6018.2022.04.29.

103. Омеляненко Є.П. Особливості правового регулювання матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 105-113. doi 10.32751/2617-5967-2022-01-13.

104. Омеляненко Є.П. Поняття та ознаки працівників органів прокуратури як об'єкта соціального захисту. *Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 23-24 вересня 2022 року). Одеса: ГО «Інститут інноваційної освіти», 2022. С. 90-93.

105. Омеляненко Є.П. Поняття та ознаки форм соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Наукові тренди постіндустріального суспільства*: матеріали III Міжнар. наук. конф. (м. Дніпро, 21 жовтня 2022 року). Вінниця: Європейська наукова платформа, 2022. С. 83-84.

106. Омеляненко Є.П. Принципи соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 120-126. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-14.

107. Омеляненко Є.П. Проблеми матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Юридична наука*. 2020. № 11. С. 67-72.

108. Омеляненко Є.П. Проблеми пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *KELM*. 2022. № 5 (49). С. 177-181. doi:10.51647/kelm.2022.5.29.

109. Омеляненко Є.П. Функції соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Вересневі наукові зібрання – 2022*: зб. тез доповідей учасн. ХСVII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 19 вересня 2022 року). Київ: el-conf, 2022. С. 112-116.

110. Кучма О.Л. Конституційність окремих аспектів пенсійної реформи: українська судова практика та європейський досвід. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 1. С. 147-149.

111. Кучма О.Л. Проблеми пенсійного забезпечення працівників прокуратури. *Правові горизонти*. 2019. Вип. 15 (28). С. 101-105. doi:10.21272/legalhorizons.2019.i15.p101.
112. Лапкін А.В. Щодо визначення мети, завдань та функцій прокуратури. *Правові горизонти*. 2019. Вип. 17 (30). С. 97-101. doi:10.21272/legalhorizons.2019.i17.p:97.
113. Легка О.В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.
114. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економіка, управління та адміністрування*. 2011. № 2 (56). Ч. 2. С. 76-78.
115. Лист Офісу Генпрокурора від 10.07.2020 р. № 27/3-4476вих-20. URL: <https://dostup.pravda.com.ua/request/76324/response/189078/attach/3/07...pdf> (дата звернення: 03.09.2021).
116. Лист Офісу Генпрокурора від 29.09.2020 р. № 21-3265вих-20. URL: <https://dostup.pravda.com.ua/request/76551/response/189557/attach/2/attachment.pdf> (дата звернення: 19.02.2021).
117. Лозовой С.В. Правовий статус працівника прокуратури як суб'єкта трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 41-46.
118. Лукаш С.С. Гарантії захисту трудових прав осіб передпенсійного віку. *Право і суспільство*. 2018. № 6-2. С. 62-67.
119. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.
120. Маковський Д.В. До питання матеріального забезпечення особового складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України.

*Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2021. № 67. С. 124-128. doi:10.24144/2307-3322.2021.67.25.

121. Мальований М.І. Теоретико-методичні підходи до визначення поняття «соціальний захист». *Формування ринкових відносин в Україні.* 2012. № 3. С. 191-198.

122. Малюга Л.Ю. Адаптація соціального законодавства України до законодавства Європейського Союзу: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 414 с.

123. Малюга Л.Ю. Окремі аспекти соціального захисту працівників митних органів в Україні. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії.* матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року) / редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін. Чернівці: ЧНУ ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 164-165.

124. Малюга Л.Ю. Проблеми та напрями вдосконалення правового регулювання соціального захисту працівників митних органів в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2021. № 4. С. 45-49. doi:10.15421/392178.

125. Мартинова Л.Б. Соціальна політика України в контексті забезпечення конкурентних переваг людського потенціалу. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2017. № 1 (9). С. 127-134.

126. Медвідь А.О. Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 241 с.

127. Мельник В.П. Соціальний захист осіб з інвалідністю: теоретико-правові проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 449 с.

128. Мельниченко А.О. Правове регулювання заохочень працівників органів прокуратури України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 20 с.

129. Мельничук В.Г. Тенденції розвитку пенсійної системи України. *Фінанси України*. 2010. № 4. С. 66-76.
130. Мигидин І.В., Ковалик В.В. Особливості правового статусу державного службовця. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2013. № 7. С. 157-163.
131. Митько Я.В. Правове регулювання соціального захисту учасників бойових дій: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 27 с.
132. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042) (дата звернення: 19.02.2020).
133. Міньковська А.В. Премія, як мотиваційний фактор підвищення продуктивності праці. Її види, умови виплати та документальне оформлення. *Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 16-17 травня 2019 року). Дніпро: ННІЕ, 2019. С. 61-63.
134. Нагорняк В.А. Право на житло в Україні: реалії та перспективи. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2000. № 11. С. 261-264.
135. Назарова Г.В., Тімофєєва М.І. Соціальний захист в системі соціальної політики. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнар. наук.-практич. конф. (м. Харків, 29-30 березня 2018 року). Харків: ХНЕУ, 2018. С. 178-181.
136. Насібова О.В. Теоретичні аспекти фінансового забезпечення соціального захисту населення. *Економіка та держава*. 2019. № 8. С. 35-40.
137. Нікілева Л.О. Порівняльна характеристика фінансових моделей соціального забезпечення та захисту населення в Україні та світі. *Науковий вісник*

*Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки.* 2011. № 3. С. 76-82.

138. Онайко Р.А. Зміст правовідносин у сфері соціального захисту працівників органів прокуратури та членів їх сімей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2013. 192 с.

139. Онищенко Е.С., Чихар А.І. Особливості фінансового забезпечення соціальних гарантій в Україні. *Економічні проблеми сталого розвитку*: матеріали наук.-техн. конф. (м. Суми, 18-22 квітня 2011 року). Суми: СумДУ, 2011. Ч. 3. С. 86-87.

140. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-вр> (дата звернення: 20.12.2021).

141. Основоположні принципи застосування сили і вогнепальної зброї посадовими особами органів правопорядку, прийняті резолюцією VIII Конгресу ООН з попередження злочинності та поводження з правопорушниками від 07.09.1990. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_334](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_334) (дата звернення: 27.04.2021).

142. Остапенко Ю.О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2 (31). С. 60-63. doi:10.32836/2521-6473.2021-2.12.

143. Остапенко Ю.О. Особливості зловживання здійсненням трудових прав працівниками. *Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 року). Харків: ХНУВС, 2020. С. 213-216.

144. Остапенко Ю.О. Теоретична та практична сутність правового механізму реалізації трудових прав працівників. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 17-24. doi:10.32751/2617-5967-2022-01-02.

145. Островерх А.М. Застосування компенсацій у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2016. № 2. С. 140-145.

146. Островерх А.М. Гарантійні та компенсаційні виплати за законодавством України в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.

147. Островерх А.М. Зміст гарантійних та компенсаційних виплат у трудовому праві. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 3. С. 106-108.

148. Ошкадеров И.Г. Социальное, правовое государство как форма реализации прав человека. *Legea și Viața*. 2016. № 12, Iss. 3. P. 61-64.

149. Павліченко В.М. Методологічні основи нормативно-правового забезпечення праці державних службовців в Україні. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2013. № 1-2. С. 140-148.

150. Павліченко В.М. Сучасний стан законодавства у сфері праці державних службовців в Україні. *Форум права*. 2014. № 4. С. 237-241.

151. Павліченко О.В. Доктрина соціального захисту жінок в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2020. 392 с.

152. Павліченко О.В. Мета соціального захисту жінок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2019. Вип. 54. Т. 2. С. 56-60.

153. Павліченко О.В. Принципи соціального захисту жінок. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 90-96. doi:10.37440/soclaw.2020.01.15.

154. Павлова Л.О. Політико-економічний аналіз системи соціального захисту населення в Україні: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.01. Львів, 2015. 230 с.

155. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

156. Парінов А.Б. Гарантійні та компенсаційні виплати у трудовому праві України: дис. ... канд. юрид.наук: 12.00.05. Київ, 2019. 203 с.

157. Парінов А.Б. Наукова інтерпретація та сутність компенсаційних виплат у трудовому праві. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 130-137.

158. Петрова А.О. Правові засади забезпечення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 202-208.

159. Положення про преміювання працівників органів прокуратури, директора та заступників директора Тренінгового центру прокурорів України: Наказ ГП від 03.07.2020 № 313 (у ред. від 10.08.2021). URL: [https://old.gp.gov.ua/ua/file\\_downloader.html?\\_m=fslib&\\_t=fsfile&\\_c=download&file\\_id=213663](https://old.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=213663) (дата звернення: 11.10.2021).

160. Помаза-Пономаренко А.Л., Домбровська С.М. Соціальна безпека – оптимальний рівень соціального розвитку макро-, мезо-і мікрорегіонів України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 16. С. 53-57.

161. Постанова Верховного Суду (у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду) від 11.04.2018 у справі № 806/2104/17 (провадження № К/9901/3610/18). URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73359546> (дата звернення: 27.12.2021).

162. Постанова Верховного Суду від 21.12.2021 в справі № 580/5962/20 (адміністративне провадження № К/9901/15917/21). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102170925> (дата звернення: 27.12.2021).

163. Постанова Іллічівського районного суду м. Маріуполя Донецької області від 18.05.2016 у справі № 264/2828/16-а (провадження № 2-а/264/32/2016). URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/57826338/> (дата звернення: 28.06.2018).

164. Постанова Комсомольського районного суду міста Херсона від 02.04.2007 у справі № 15-20/07.  
URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105379487> (дата звернення: 18.09.2021).

165. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення діяльності органів прокуратури в умовах збройної агресії проти України» (від 16.02.2022, зареєстр. за № 7058). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1221948> (дата звернення: 24.06.2022).

166. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо уточнення особливостей оплати праці прокурорів». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/193085> (дата звернення: 24.06.2021).

167. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників Донецької обласної прокуратури, затверджені Загальними зборами працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників Донецької обласної прокуратури від 20.07.2021.

URL: [https://don.gp.gov.ua/userfiles/file/pravila\\_vtr\\_dlya\\_robitnikov\\_2021.docx](https://don.gp.gov.ua/userfiles/file/pravila_vtr_dlya_robitnikov_2021.docx)  
(дата звернення: 12.08.2021).

168. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: Постанова КМУ від 15.06.1994 № 414 (у ред. від 15.01.2019).  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/414-94-п> (дата звернення: 30.03.2021).

169. Про визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 11 грудня 2019 року № 1155: Постанова КМУ від 02.06.2021 № 555. *Офіційний вісник України*. 2021. № 46. Ст. 2852.

170. Про визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2004 року № 182: Постанова КМУ від 27.11.2019 № 978. *Офіційний вісник України*. 2019. № 97. Ст. 3209.

171. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо реформи міжбюджетних відносин: Закон України від 28.12.2014 № 79-VIII (у ред. від 01.01.2017). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-19> (дата звернення: 19.11.2022).

172. Про внесення змін до деяких законів України щодо уточнення особливостей оплати праці прокурорів: Проект Закону України від 15.07.2020 № 3854. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/193082> (дата звернення: 24.06.2021).

173. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури: Закон України від 19.09.2019 № 113-IX (у ред. від 07.05.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-20> (дата звернення: 19.11.2022).

174. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 03.10.2017 № 2148-VIII (у ред. від 19.12.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19> (дата звернення: 19.11.2022).

175. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення діяльності органів прокуратури в умовах збройної агресії проти України: Проект Закону України від 16.02.2022 № 7058. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1221915> (дата звернення: 19.11.2022).

176. Про внесення змін до Закону України «Про прокуратуру» щодо удосконалення та особливостей застосування окремих положень: Закон України

від 02.07.2015 № 578-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 34. Ст. 336.

177. Про внесення змін до Порядку виплати щомісячної надбавки за вислугу років прокурорам та іншим працівникам органів прокуратури: Постанова КМУ від 27.12.2018 № 1153. *Офіційний вісник України*. 2019. № 4. Ст. 140.

178. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України: Закон України від 28.12.2014 № 76-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 6. Ст. 40.

179. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про прокуратуру»: Постанова КМУ від 21.10.2015 № 874. *Офіційний вісник України*. 2015. № 89. Ст. 2967.

180. Про встановлення державної допомоги постраждалим учасникам масових акцій громадського протесту та членам їх сімей: Закон України від 21.02.2014 № 745-VII (у ред. від 01.01.2016). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12> (дата звернення: 19.11.2022).

181. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21.04.2022 № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20> (дата звернення: 19.11.2022).

182. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-XII (у ред. від 24.11.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3781-12> (дата звернення: 19.11.2022).

183. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 № 2017-III (у ред. від 10.06.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (дата звернення: 19.11.2022).

184. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII (у ред. від 11.10.2017). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> (дата звернення: 28.06.2021) [частково чинний].

185. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (у ред. від 07.05.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/271-2016-п> (дата звернення: 19.11.2022).

186. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 № 3855-XII (у ред. від 15.03.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3855-12> (дата звернення: 19.11.2022).

187. Про доповнення Переліку категорії працівників, яким може бути надано службові жилі приміщення: Постанова КМУ від 15.03.1999 № 380. *Офіційний вісник України*. 1999. № 11. Ст. 81.

188. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (у ред. від 07.01.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 18.06.2020).

189. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (у ред. від 30.04.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення: 19.11.2022).

190. Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні: Закон України від 27.03.2014 № 1166-VII (у ред. від 15.04.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1166-18> (дата звернення: 19.11.2022).

191. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI (у ред. від 30.05.2014). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 18.06.2020).

192. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги консультування: Наказ Мінсоцполітики України від 02.07.2015 № 678. *Офіційний вісник України*. 2015. № 67. Ст. 2217.

193. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги профілактики: Наказ Мінсоцполітики України від 10.09.2015 № 912. *Офіційний вісник України*. 2015. № 86. Ст. 2884.

194. Про затвердження критеріїв визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування: Постанова КМУ від 06.04.2016 № 271 (у ред. від 07.07.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/271-2016-п> (дата звернення: 29.10.2020).

195. Про затвердження переліку категорій працівників органів прокуратури, яким може бути надано службове жиле приміщення: Наказ ГП від 14.07.2020 № 320. URL: [https://old.gp.gov.ua/ua/file\\_downloader.html?\\_m=fslib&\\_t=fsfile&\\_c=download&file\\_id=209361](https://old.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=209361) (дата звернення: 16.09.2020).

196. Про затвердження Положення про порядок надання службових жилих приміщень і користування ними в органах прокуратури та Положення про житлово-побутові комісії в органах прокуратури: Наказ ГП від 17.07.2020 № 323. URL: [https://old.gp.gov.ua/ua/file\\_downloader.html?\\_m=fslib&\\_t=fsfile&\\_c=download&file\\_id=209371](https://old.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=209371) (дата звернення: 16.09.2020).

197. Про затвердження Порядку виплати грошової компенсації вартості санаторно-курортного лікування деяким категоріям громадян: Постанова КМУ від 17.06.2004 № 785 (у ред. від 02.10.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-2004-п> (дата звернення: 21.12.2021).

198. Про затвердження Порядку виплати щомісячної надбавки за вислугу років прокурорам та іншим працівникам органів прокуратури: Постанова КМУ від 09.12.2015 № 1090 (у ред. від 04.02.2022).

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1090-2015-п> (дата звернення: 19.11.2022).

199. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова КМУ від 08.08.2016 № 500 (у ред. від 15.11.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2016-п> (дата звернення: 28.07.2020).

200. Про затвердження Порядку надання державним службовцям, які відповідно до законодавства потребують поліпшення житлових умов, безвідсоткового кредиту для житлового будівництва або придбання квартир чи індивідуальних житлових будинків: Постанова КМУ від 18.02.2004 № 182. *Офіційний вісник України*. 2004. № 7. Ст. 401 [не чин.].

201. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова КМУ від 17.04.2019 № 337 (у ред. від 06.01.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п> (дата звернення: 12.08.2021).

202. Про затвердження Порядку та умов виплати компенсації у разі каліцтва чи інвалідності працівника прокуратури або одноразової допомоги у разі його загибелі: Постанова КМУ від 24.02.2010 № 174. *Офіційний вісник України*. 2010. № 13. Ст. 623 [не чин.].

203. Про затвердження Тимчасового положення про систему оцінювання якості роботи прокурорів та преміювання прокурорів: Наказ ОГП від 30.10.2020 № 503 (у ред. від 13.11.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0503905-20> (дата звернення: 16.12.2021).

204. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 08.07.2011 № 3668-VI (у ред. від 19.12.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17> (дата звернення: 17.07.2021).

205. Про звернення до Генерального прокурора: Рішення Ради прокурорів України від 21.05.2020 № 86. URL: [https://rpu.gp.gov.ua/userfiles/rishennja\\_\\_86\\_vid\\_21\\_05\\_2020\\_pro\\_zarplati.pdf](https://rpu.gp.gov.ua/userfiles/rishennja__86_vid_21_05_2020_pro_zarplati.pdf) (дата звернення: 19.11.2022).

206. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII (у ред. від 27.12.2019). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 19.06.2020).

207. Про невідкладні заходи щодо забезпечення реалізації права громадян на житло: Постанова ВРУ від 22.09.2021 № 1766-IX. *Офіційний вісник України*. 2021. № 80. Ст. 5039.

208. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (у ред. від 19.08.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 25.08.2022).

209. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII (у ред. від 01.01.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 03.01.2022).

210. Про основні цілі та норми соціальної політики: Конвенція МОП від 22.06.1962 № 117. *Офіційний вісник України*. 2018. № 93. Ст. 3091.

211. Про офіційне тлумачення статей 58, 78, 79, 81 Конституції України та статей 243-21, 243-22, 243-25 Цивільного процесуального кодексу України (у справі щодо несумісності депутатського мандата): Рішення КСУ від 13.05.1997 № 1-зп. *Офіційний вісник України*. 1997. № 20. Ст. 117.

212. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (у ред. від 14.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 29.10.2021).

213. Про підвищення рівня соціального захисту населення: Постанова КМУ від 23.04.2012 № 327. *Офіційний вісник України*. 2012. № 32. Ст. 1184.

214. Про порядок виплати працівникам органів прокуратури України надбавки до посадових окладів у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: Наказ ГП від 10.02.2020 № 82 (у ред. від 25.09.2020). URL: [https://old.gp.gov.ua/ua/file\\_downloader.html?\\_m=fslib&\\_t=fsfile&\\_c=download&file\\_id=208530](https://old.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=208530) (дата звернення: 19.11.2022).

215. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV (у ред. від 20.01.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14> (дата звернення: 19.11.2022).

216. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 № 1789-XII (у ред. від 01.10.2011). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1789-12/ed20111001> [не чин.] (дата звернення: 11.09.2020).

217. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 № 1789-XII (у ред. від 15.01.2011). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1789-12/ed20110115> [не чин.]. (дата звернення: 11.09.2020).

218. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII (у ред. від 07.05.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 03.06.2022).

219. Про службові жилі приміщення: Постанова Ради Міністрів Української РСР від 04.02.1988 № 37 (у ред. від 08.06.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/37-88-п> (дата звернення: 14.10.2021).

220. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI (у ред. від 27.05.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 19.11.2022).

221. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII (у ред. від 15.12.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> (дата звернення: 31.12.2021).

222. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII (у ред. від 01.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 29.10.2021).

223. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 № 796-XII (у ред. від 01.07.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12> (дата звернення: 11.09.2021).

224. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII (у ред. від 16.11.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12> (дата звернення: 04.12.2021).

225. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI (у ред. від 15.04.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2453-17> (дата звернення: 19.11.2022).

226. Про умови оплати праці працівників державних органів, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну службу»: Постанова КМУ від 24.12.2019 № 1112 (у ред. від 25.05.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1112-2019-п> (дата звернення: 12.10.2021).

227. Про умови оплати праці прокурорів: Постанова КМУ від 11.12.2019 № 1155. *Офіційний вісник України*. 2020. № 7. Ст. 304 [не чин.].

228. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова КМУ від 09.03.2006 № 268 (у ред. від 26.08.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-п> (дата звернення: 19.09.2021).

229. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників органів прокуратури: Постанова КМУ від 31.05.2012 № 505 (у ред. від

04.03.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2012-п> (дата звернення: 28.07.2020).

230. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квітня 2019 року). Житомир: Вид. О.О. Євенок, 2019. С. 278-280.

231. Пузанова В.В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Хмельницький, 23-30 квітня 2018 року). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94-97.

232. Рекомендації щодо особливостей організації та порядку роботи органів прокуратури з метою забезпечення їх сталого функціонування, запобігання поширенню серед працівників прокуратури коронавірусної хвороби (COVID-19), належного санітарного стану в адміністративних приміщеннях, дотримання працівниками прокуратури санітарно-гігієнічних норм, затверджені ГП від 08.02.2021. URL: [https://old.gp.gov.ua/ua/file\\_downloader.html?\\_m=fslib&\\_t=fsfile&\\_c=download&file\\_id=210113](https://old.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=210113) (дата звернення: 19.08.2021).

233. Рекомендація № Rec (2000) 19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя, ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи на 724 засіданні заступників міністрів 06.10.2000. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec\\_2000\\_19\\_2000\\_10\\_6.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2000_19_2000_10_6.pdf) (дата звернення: 28.08.2021).

234. Ріппа М.Б. Концептуальні засади соціального захисту в контексті теорії загального добробуту. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 38. С. 139-145. doi:10.31470/2306-546X-2018-38-139-145.

235. Рішення Волинського окружного адміністративного суду від 12.01.2022 в справі № 140/13460/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102526512> (дата звернення: 18.02.2022).

236. Рішення ЄСПЛ у справі «Федоренко проти України» (заява № 25921/02) від 01.06.2006 [офіц. перекл.]. *Офіційний вісник України*. 2006. № 39. Ст. 2653.

237. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 22.07.2022 в справі № 540/8545/21. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105379487> (дата звернення: 30.07.2022).

238. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 18.01.2021 у справі № 640/1290//20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1290805-21> (дата звернення: 19.11.2022).

239. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 27.01.2021 у справі № 640/969/20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0969805-21> (дата звернення: 19.11.2022).

240. Рішення у справі за конституційним зверненням Національного банку України щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 58 Конституції України (справа про зворотню дію в часі законів та інших нормативно-правових актів): Рішення КСУ від 09.02.1999 № 1-рп/99 в справі № 1-7/99. *Офіційний вісник України*. 1999. № 7. Ст. 255.

241. Рішення у справі за конституційним поданням 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин 3, 4 ст. 59 Закону України «Про Державний бюджет України на 2003 рік» (справа про соціальний захист військовослужбовців та працівників правоохоронних органів): Рішення КСУ від 17 березня 2004 року № 7-рп/2004 у справі № 1-13/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 12. Т. 1. Ст. 763.

242. Рішення у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремого положення п. 26 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Бюджетного кодексу України: Рішення КСУ від 26.03.2020 № 6-р/2020 у справі № 1-223/2018(2840/18). *Вісник Конституційного Суду України*. 2020. № 3. С. 59.

243. Рішення у справі за конституційним поданням 53 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 2 частини першої статті 7, пункту 2 розділу VIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»: Рішення КСУ від 13.03.2012 № 6-рп/2012 в справі № 1-14/2012. *Вісник Конституційного Суду України*. 2012. № 23. Ст. 888.

244. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 2, абзацу другого пункту 2 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», статті 138 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: Рішення КСУ від 03.06.2013 № 3-рп/2013 у справі № 1-2/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 44. Ст. 1583.

245. Рішення у справі за конституційним поданням ВС України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень другого речення частини сьомої статті 43, першого речення частини першої статті 54 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»: Рішення КСУ від 20.12.2016 № 7-рп/2016 в справі № 1-38/2016. *Офіційний вісник України*. 2017. № 4. Ст. 157.

246. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 36, пунктів 20, 33, 49, 50 статті 71, статей 97, 98, 104, 105 Закону

України «Про Державний бюджет України на 2007 рік» (справа про гарантії незалежності суддів): Рішення КСУ від 18.06.2007 № 4-рп/2007 в справі № 1-23/2007. *Офіційний вісник України*. 2007. № 54. Ст. 2184.

247. Рішення у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (справа про податки): Рішення КСУ від 05.04.2001 № 3-рп/2001 в справі № 1-16/2001. *Офіційний вісник України*. 2001. № 43. Ст. 1933.

248. Рішення у справі за конституційними поданнями 55 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статей 58, 60 Закону України «Про Державний бюджет України на 2001 рік» та ВС України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пунктів 2, 3, 4, 5, 8, 9 ч. 1 ст. 58 Закону України «Про Державний бюджет України на 2001 рік» і підпункту 1 п. 1 Закону України «Про деякі заходи щодо економії бюджетних коштів» (справа щодо пільг, компенсацій і гарантій): Рішення КСУ від 20.03.2002 № 5-рп/2002 у справі № 1-15/2002. *Вісник Конституційного Суду України*. 2002. № 2. С. 10.

249. Рішення у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання): Рішення КСУ від 11.10.2005 № 8-рп/2005 в справі № 1-21/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. № 42. Ст. 2662.

250. Рішення у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих

положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» і 101 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 67 розділу I, пунктів 1-4, 6-22, 24-100 розділу II Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (справа щодо предмета та змісту закону про Державний бюджет України): Рішення КСУ від 22.05.2008 № 10-рп/2008 в справі № 1-28/2008. *Офіційний вісник України*. 2008. № 38. Ст. 1272.

251. Рішення у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 32 Закону України «Про Державний бюджет України на 2000 рік» та статті 25 Закону України «Про Державний бюджет України на 2001 рік» (справа про відшкодування шкоди державою): Рішення КСУ від 03.10.2001 № 12-рп/2001 в справі № 1-36/2001. *Офіційний вісник України*. 2001. № 41. Ст. 1863.

252. Рішення у справі за конституційними поданнями МВС України і Міністерства фінансів України щодо офіційного тлумачення положень частини шостої статті 22 Закону України «Про міліцію» та частини сьомої статті 22 Закону України «Про пожежну безпеку» (справа щодо права на пільги): Рішення КСУ від 06.07.1999 № 8-рп/99 у справі № 1-16/99. *Офіційний вісник України*. 1999. № 27. Ст. 1342.

253. Рішення у справі за конституційними скаргами Данилюка Степана Івановича та Литвиненка Олексія Івановича щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення частини двадцятої статті 86 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII: Рішення КСУ (Другого сенату) від 13.12.2019 № 7-р(II)/2019 в справі № 3-209/2018(2413/18, 2807/19). *Вісник Конституційного Суду України*. 2020. № 1-2. С. 19.

254. Рудницька О.П. Правове регулювання гарантійних виплат проектом Трудового кодексу України. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 4. С. 180-184.

255. Руженський М.М. Методологічні принципи соціального захисту населення в ринковій економіці. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право*. 2012. № 18. С. 47-55.

256. Руженський М.М. Трансформація інститутів соціального захисту населення в транзитивній економіці: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.01. Київ, 2016. 411 с.

257. Свінціцький А.С. Здоров'я населення як важливий чинник державотворення та національної безпеки. *Практикуючий лікар*. 2013. № 2. С. 7-13.

258. Синчук С.М., Буряк В.Я. Право на житло: соціальний вимір. *Університетські наукові записки*. 2021. № 4. С. 47-60. doi:10.37491/UNZ.82.4.

259. Сіроха Д.І. Локальне регулювання як складова правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 87-92.

260. Скрипитула Я.Є., Кравець І.М. Сутність соціального захисту населення та його складові в Україні. *Економічне зростання: стратегія, напрями і пріоритети*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 12 травня 2018 року). Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2018. С. 21-25.

261. Скрипнюк А.В. Соціально-правовий захист працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 9-2. Т. 1. С. 127-130.

262. Соколова О.А. Щодо суттєвих ознак правової категорії «оплата праці державних службовців». *Вісник Національної академії правових наук України*. 2016. № 4. С. 161-170.

263. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Сімферополь, 2003. 195 с.
264. Соціальна безпека: теорія та українська практика: монографія / І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новікова та ін.; за ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. Київ: КНЕУ, 2006. 292 с.
265. Стан психічного здоров'я населення та перспективи розвитку психіатричної допомоги в Україні / Хобзей М.К., Волошин П.В., Марута Н.О., Зінченко О.М. *Український вісник психоневрології*. 2012. Вип. 3 (20). С. 13-18.
266. Стецюк Т.І. Пенсійне забезпечення як складова соціальних гарантій розвитку суспільства. *Економічний аналіз*. 2020. Т. 30. № 1. Ч. 2. С. 149-155. doi:10.35774/econa2020.01.02.149.
267. Сумкін С.О. Норма права як елемент механізму регулювання перевезень пасажирів. *Договірне регулювання суспільних відносин: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 30 травня 2014 року)*. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. С. 121-123.
268. Татаренко Г.В. «Працевдатність» як складова трудової правосуб'єктності. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10 листопада 2019 року)*. Харків: НЮУ, 2019. С. 277-280.
269. Татарінов Р.В. Особливості правового регулювання захисту трудових прав та права на соціальне забезпечення працівників прокуратури: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 16 с.
270. Татарінов Р.В. Пенсійне забезпечення прокурорсько-слідчих працівників. *Право і безпека*. 2011. № 5. С. 198-201.
271. Терець В.М. Депопуляція та старіння населення у соціально-економічному контексті. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2009. № 1. С. 92-97.

272. Тимофіїв Р.М. Заробітна плата як один із засобів соціального захисту працівника. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2018. № 4-1. С. 104-109.

273. Тимченко Г.В. Розмежування понять «ефективність законодавства» та «ефективне законодавство». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 9-2. Т. 1. С. 41-44.

274. Ткаченко І.М. Правове забезпечення соціального захисту ветеранів АТО/ООС та членів їхніх сімей. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки*. 2020. № 4. Т. 1. С. 174-181. doi:10.26661/2616-9444-2020-4.1-25.

275. Толпиго О.Ф., Толпиго Д.М. Досвід імплементації європейських стандартів у національну практику реформування органів прокуратури. *Теорія та практика державного управління*. 2017. № 3 (58). С. 201-207.

276. Топішко Н.П. Теоретичні засади соціального захисту населення. *Наукові записки. Серія: Економіка*. 2010. Вип. 15. С. 288-296.

277. Удовенко О.В. Загальні та спеціальні соціальні гарантії захисту права військовослужбовця на грошове забезпечення. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 121-128. doi:10.37440/soclaw.2021.01.19.

278. Удовенко О.В. Правове регулювання грошового забезпечення військовослужбовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2021. 222 с.

279. Управління персоналом в органах публічної влади: навчальний посібник / С.М. Серьогін, Є.І. Бородін, К.В. Комарова та ін. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

280. Устинов С.О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України. *Юридична наука і практика*. 2011. № 2. С. 90-95.

281. Федчишина К.В. Співвідношення єдності й диференціації в пенсійному забезпеченні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 3. Ч. 2. С. 25-28.

282. Фоменко Г.Г. Впровадження моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників як напрям покращення соціально-трудових відносин на підприємстві. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Красноармійськ, 20 грудня 2012 року)*. Донецьк: Світ книги, 2012. Т. 2. С. 185-188.

283. Фоменко Г.Г. Джерела фінансування витрат підприємства на соціальний захист працівників. *Економіка промисловості*. 2013. № 4 (64). С. 153-160.

284. Фоменко Г.Г. Формування соціальних витрат підприємств у процесі реалізації соціального захисту працівників. *Економіка промисловості*. 2012. № 3-4. С. 356-360.

285. Фурсова О.І. Реформування органів прокуратури України як частина процесу адаптації національної правової системи до європейських стандартів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 4. С. 280-283.

286. Хвесюк В.І. Законодавство України про соціальне забезпечення працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 30. Т. 1. С. 190-193.

287. Хвесюк В.І. Зарубіжний досвід соціального забезпечення працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 3. Т. 2. С. 28-30.

288. Хвесюк В.І. Правове регулювання соціального забезпечення працівників органів прокуратури: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 195 с.

289. Хвесюк В.І. Пропозиції щодо вдосконалення законодавства України про соціальне забезпечення працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 4. Т. 2. С. 37-40.

290. Хоружий М.Є., Гбур З.В. Соціальний захист державного службовця. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 13-14. С. 103-109. doi:10.32702/2306-6814.2021.13-14.103.

291. Циганок С.В. Поняття і зміст адміністративно-правового забезпечення діяльності прокуратури України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 135-139.

292. Цимбалюк С.О. Теорія компенсації та компенсаційного пакета. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2012. № 1 (3). С. 83-89.

293. Ціборовський О.М. Здоров'я населення і фактори ризику, що впливають на його стан, як об'єкт управління (огляд літератури). *Україна. Здоров'я нації*. 2015. № 2. С. 13-19.

294. Черноус С.М. До питання про право на відпочинок як природне право людини. *Актуальні проблеми соціального права в Україні*. 2018. Вип. 7. С. 125-131.

295. Честа Д.О. Правові та соціальні засади захисту працівників у випадку масового вивільнення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2016. 205 с.

296. Чижов Д.А. Правовий механізм забезпечення соціального захисту людини в умовах військових конфліктів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. 239 с.

297. Чорний Д.М. Організаційне забезпечення діяльності прокурора у досудовому кримінальному провадженні щодо ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів). *Правові новели*. 2021. № 15. С. 94-102. doi:10.32847/ln.2021.15.12.

298. Шабанов Р.І. Доктрина зайнятості як складова соціального захисту населення від безробіття: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2015. 418 с.
299. Шалієвська Л.І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави: монографія. Львів: Растр-7, 2020. 196 с.
300. Шахматова Т.А. Теоретичні засади визначення категорії «соціальна безпека» національної економіки. *Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України. Серія: Економіка, право.* 2013. № 3. С. 72-77.
301. Шевцов О.О. Правове регулювання трудової діяльності працівників прокуратури України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2010. 182 с.
302. Шерстюк Н.С., Соколов А.В. Здоров'я населення України та його вплив на демографічну ситуацію. *Економіка і суспільство.* 2016. Вип. 5. С. 316-319.
303. Шумило М.М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2009. 20 с.
304. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2016. 680 с.
305. Шушпанов Д.Г. Соціально-економічні детермінанти здоров'я населення: монографія. Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2017. 878 с.
306. Щодо впровадження заходів з питань забезпечення незалежності прокурорів шляхом вирішення питання належного матеріального забезпечення: Рішення Ради прокурорів України від 14.06.2017 № 4. URL: [https://rpu.gp.gov.ua/userfiles/file/050/RPU/Rishennja\\_RPU\\_\\_4\\_pdf.pdf](https://rpu.gp.gov.ua/userfiles/file/050/RPU/Rishennja_RPU__4_pdf.pdf) (дата звернення: 14.03.2021).
307. Щодо соціально-побутового забезпечення державних службовців, з якими укладено контракт про проходження державної служби на період дії

карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Роз'яснення НАДС від 25.09.2020 № 120-р/з. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/SLUGBOVCJAM/roziasnennia/120-r-z.pdf> (дата звернення: 19.09.2021).

308. Яблоновська Г.Г. Деякі питання щодо регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками у трудовому праві України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. № 62. С. 683-690.

309. Яковенко Т.Ю. Деякі питання кодифікації законодавства у сфері інтелектуальної власності. *Питання інтелектуальної власності*. 2010. Вип. 7. С. 98-106.

310. Яскевич В.В. Административно-правовой механизм реализации прав граждан в сфере исполнительной власти: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. Москва, 2005. 24 с.

311. Aleskerova Y., Didenko Y. Analysis of the essence of pension insurance and its place in the system of social protection of the population. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2020. Vol. 6 (2). P. 9-16. doi:10.30525/2256-0742/2020-6-2-9-16.

312. Anderson C.J., Pontusson J. Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*. 2007. Vol. 46 (2). P. 211-235. doi:10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x.

313. Bilous O., Liutikov P. The concepts and the essence of interpretation of law. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2021. Vol. 7 (1). P. 139-144. doi:10.30525/2256-0742/2021-7-1-139-144.

314. Damich E.J. The Essence of Law According to Thomas Aquinas. *The American Journal of Jurisprudence*. 1985. Vol. 30 (1). P. 79-96. doi:10.1093/ajj/30.1.79.

315. Decision of the ECHR, case Michael Stretch v. the United Kingdom (application № 44277/98), 06.11.2001. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-22058&filename=STRETCH%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM.pdf&logEvent=False> (дата звернення: 21.06.2022).

316. Decision of the ECHR, case Von Maltzan and Others, Von Zitzewitz and Others and Man Ferrostaal and Alfred Töpfer Stiftung v. Germany (applications № 71916/01, № 71917/01, № 10260/02), 02.03.2005. URL: [https://www.stradalex.com/en/sl\\_src\\_publ\\_jur\\_int/document/echr\\_71916-01\\_001-68660](https://www.stradalex.com/en/sl_src_publ_jur_int/document/echr_71916-01_001-68660) (дата звернення: 21.06.2022).

317. Dolamore S. Written communication by public servants: A case study on responding with the right words amid challenging contexts at the Housing Authority of Baltimore City. *Journal of Public Affairs Education*. 2021. Vol. 27 (1). P. 96-109. doi:10.1080/15236803.2020.1830668.

318. Guenette J.D., Kenworthy P.G., Wheeler C.M. Implications of the War in Ukraine for the Global Economy. *EFI Policy Note*. 2022. № 3. P. 1-31.

319. Hladky V.V. Criminometric analysis of corruption permissiveness and conditions of pricing in corrupt services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2019. Vol. 26 (2). P.22-34. doi:10.31359/1993-0909-2019-26-2-22.

320. Hladky V.V. The Impact of Welfare State Policies on Social Security. *Creative Space*. 2022. № 11. P. 62-64.

321. Känel R., Princip M., Holzgang S.A., Fuchs W.J., Nuffel M. Relationship between job burnout and somatic diseases: a network analysis. *Scientific Reports*. 2020. Vol. 10 (1). P. 1-6. doi:10.1038/s41598-020-75611-7.

322. Kolocek M. The human right to housing in the 27 member states of the European Union. *European Journal of Homelessness*. 2013. Vol. 7 (1). P. 135-154.

323. Králiková M. Importing EU norms: the case of anti-corruption reform in Ukraine. *Journal of European Integration*. 2022. Vol. 44 (2). P. 245-260. doi:10.1080/07036337.2021.1872559.

324. Leckie S. The Human Right to Adequate Housing. *Economic, Social and Cultural Rights* / Ed. by A. Eide, C. Krause, A. Rosas. London: Brill, 2001. P. 149-168. doi:10.1163/9789047433866\_013.

325. Leheza Y., Pisotska K., Dubenko O., Dakhno O., Sotskyi A. The Essence of the Principles of Ukrainian Law in Modern Jurisprudence. *Revista Jurídica Portucalense*. 2022. № 32. P. 342-363. doi:10.34625/issn.2183-2705(32)2022.ic-15.

326. Murata C., Hiroshi Yatsuya H., Tamakoshi K., Otsuka R. Psychological factors and insomnia among male civil servants in Japan. *Sleep Medicine*. 2007. Vol. 8 (3). P. 209-214. doi:10.1016/j.sleep.2007.01.008.

327. O platových poměrech prokurátorů, vyšetřovatelů prokuratury a právních čekatelů prokuratury: Nařízení vlády České republiky ze dne 22.04.1992 č. 254 (aktuální znění 01.09.1997). URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-254> (дата звернення: 21.02.2022) [не чин.].

328. O platu a některých dalších náležitostech státních zástupců: Zákon ze dne 31.07.1997 č. 201 (aktuální znění 01.02.2022). URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-201> (дата звернення: 19.02.2022).

329. O prokurátoroch a právnych čakateľoch prokuratúry: Zákon od 28.03.2001 № 154 (dátum účinnosti od 01.01.2021). URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/154/> (дата звернення: 05.02.2022).

330. O prokuratúre: Zákon od 28.03.2001 № 153 (dátum účinnosti od 01.01.2021). URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/153/> (дата звернення: 05.02.2022).

331. O státním zastupitelství: Zákon ze dne 09.11.1993 č. 283 (aktuální znění 01.02.2022). URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-283> (дата звернення: 19.02.2022).

332. O vyhlášení výše platové základny pro určení platu státních zástupců podle zákona č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů: Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 06.11.2019 č. 296. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-296> (дата звернення: 19.02.2022).

333. O vyhlášení výše platové základny pro určení platu státních zástupců podle zákona č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů: Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21.12.2020 č. 590. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-590> (дата звернення: 19.02.2022).

334. O vyhlášení výše platové základny pro určení platu státních zástupců podle zákona č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů: Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 13.12.2021 č. 492. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2021-492> (дата звернення: 19.02.2022).

335. Petrov R., Kalinichenko P. The Europeanization of third country judiciaries through the application of the EU acquis: the cases of Russia and Ukraine. *International*

& *Comparative Law Quarterly*. 2011. Vol. 60 (2). P. 325-353. doi:10.1017/S0020589311000066.

336. Platy ústavních činitelů by měly zůstat stejné jako loni, schválila vláda. URL: <https://www.denik.cz/ekonomika/platy-ustavni-cinitele.html> (дата звернення: 19.02.2022).

337. Polunin O. The Case of Ukrainian Corruption: Phenomenology and Psychological Insides. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*. 2019. Vol. 15 (58). P. 116-132.

338. Razavi S., Behrendt C., Bierbaum M., Orton I., Tessier L. Reinvigorating the social contract and strengthening social cohesion: Social protection responses to COVID-19. *International Social Security Review*. 2020. Vol. 73 (3). P. 55-80. doi:10.1111/issr.12245.

339. Song H., Zhang M., Wang Y., Yang L., Wang Y., Li Y. Effect of Resilience on Stress, Anxiety and Depression in Civil Servants: *The Mediating and Moderating Model*. *Research Square*. 2020. Vol. 1. P. 1-24. doi:10.21203/rs.3.rs-76138/v1.

340. Spasova S., Ghailani D., Sabato S., Coster S., Fronteddu B. Non-standard workers and the self-employed in the EU: social protection during the Covid-19 pandemic: Report 2021.02. Brussels: ETUI, 2021. 51 p. doi:10.2139/ssrn.3802372.

341. Stanovisko Unie státních zástupců ke snižování platů v justici, 07.01.2022. URL: <https://www.uniesz.cz/stanovisko-unie-statnich-zastupcu-k-snizovani-platu-v-justici/> (дата звернення: 16.02.2022).

342. Tatarenko H., Kiselyova E., Tovt T., Yedeliev R., Melnyk T. Formation of labor relations in crisis situations: legal regulation of the EU and Ukraine. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*. 2022. Vol. 12 (2). P. 79-85.

343. Tatarenko H.V., Barabash I.G., Vapnyarchuk N.M., Omelko I.I. Comparative analysis of social protection models of the European Union and Ukraine. *P.A. Persona e Amministrazione*. 2022. Vol. 10 (1). P. 873-899.

344. Tatarenko H.V., Inshyn M.I., Pchelina O.V., Yamnenko T.M. Experience of Foreign Countries on Exercising Departmental Control over the Activities of Judges and the Possibility of Its Application in Ukraine. *Amazonia Investiga*. 2020. Vol. 9 (29). P. 243-249. doi:10.34069/AI/2020.29.05.27.

345. Tatarenko H.V., Kolesnyk V. Gender equality in social and labor relations. *Reality of Politics*. 2021. № 15. P. 44-56. doi:10.15804/rop2021103.

346. Ukraine Refugee Situation (last updated 23.08.2022). URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location?secret=unhcrrestricted> (дата звернення: 25.08.2022).

347. Věra Nováková: «Lidé nám nevěří a dost často ani netuší, k čemu je státní zástupce dobrý. Jsme příliš zvyklí hovořit spolu vlastním jazykem, kterému nikdo kromě nás nerozumí». URL: <https://www.epravo.cz/top/efocus/vera-novakova-lide-nam-neveri-a-dost-casto-ani-netusi-k-cemu-je-statni-zastupce-dobry-jsme-prilis-zvykli-hovorit-spolu-vlastnim-jazykem-kteremu-nikdo-krome-nas-nerozumi-89039.html> (дата звернення: 10.06.2021).

348. Vláda schválila zmrazení platů ústavních činitelů, soudců a státních zástupců na loňské výši. URL: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3424076-vlada-schvalila-zmrazeni-platu-ustavnich-cinitelu-soudcu-a-statnich-zastupcu-na> (дата звернення: 19.02.2022).

ДОДАТКИ  
ДОДАТОК 1

**СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Статті у наукових фахових виданнях України:*

1. Омеляненко Є.П. Проблеми матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Юридична наука*. 2020. № 11. С. 67-72.
2. Омеляненко Є.П. Принципи соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 120-126.
3. Омеляненко Є.П. Особливі ознаки пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. № 4. С. 163-167.
4. Омеляненко Є.П. Ознаки житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 179-185.
5. Омеляненко Є.П. Актуальні питання оздоровчо-рекреаційного забезпечення працівників органів прокуратури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. № 72. Т. 2. С. 291-295.
6. Омеляненко Є.П. Особливості правового регулювання матеріальної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право*. 2022. № 1. С. 105-113.

*Статті у наукових фахових виданнях*

*інших держав:*

7. Омеляненко Є.П. Проблеми пенсійної форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *KELM*. 2022. № 5 (49). С. 177-181.

*Матеріали наукових конференцій:*

1. Омеляненко Є.П. Функції соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Вересневі наукові зібрання – 2022*: зб. тез доповідей учасн.

XVII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Київ, 19 вересня 2022 року). Київ: el-conf, 2022. С. 112-116.

2. Омеляненко Є.П. Поняття та ознаки працівників органів прокуратури як об'єкта соціального захисту. *Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 23-24 вересня 2022 року). Одеса: ГО «Інститут інноваційної освіти», 2022. С. 90-93.

3. Омеляненко Є.П. Напрями житлово-побутової форми соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Проблеми та перспективи розвитку української науки*: зб. тез доповідей учасн. XIX Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 року). Київ: el-conf, 2022. С. 103-106.

4. Омеляненко Є.П. Матеріальна форма соціального захисту працівників органів прокуратури в Чеській Республіці. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 року). Київ: ННП КНУ ім. Т. Шевченка, 2022. С. 167-170.

5. Омеляненко Є.П. Поняття та ознаки форм соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Наукові тренди постіндустріального суспільства*: матеріали III Міжнар. наук. конф. (м. Дніпро, 21 жовтня 2022 року). Вінниця: Європейська наукова платформа, 2022. С. 83-84.

6. Омеляненко Є.П. Напрями підвищення рівня соціальної безпеки працівників органів прокуратури України. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки*: матеріали міжнар. форуму (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року). Київ: ДДУВС, 2022. С. 233-237.

**ДОДАТОК 2**

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також були оприлюднені на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Вересневі наукові зібрання – 2022» (м. Київ, 19 вересня 2022 року); «Наука, технології, інновації: світові тенденції та регіональний аспект» (м. Одеса, 23-24 вересня 2022 року); «Проблеми та перспективи розвитку української науки» (м. Чернівці, 14 жовтня 2022 року); «Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів» (м. Київ, 16 листопада 2022 року); «Наукові тренди постіндустріального суспільства» (м. Дніпро, 21 жовтня 2022 року); «Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки» (м. Дніпро, 02 грудня 2022 року).