

вирішення усіх наявних негативних аспектів є створення окремого нормативно-правового акту на рівні закону, що визначав би загальну процедуру проходження атестації для всіх працівників, а також вдосконалення юридичної техніки написання уже спеціального законодавчого акту, що може й бути здійснено й шляхом уже видання Постанови Кабінету Міністрів України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Троян В. А. Якісне кадрове забезпечення, як необхідна умова ефективної публічно-сервісної діяльності Національної поліції України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: збір. наук. праць. Х.: ХНУВС, 2016. С. 49-52
2. Іваха В. О. сучасні стратегії та перспективи оптимізації взаємодії поліції і населення в соціумі: мат.круглого столу. Л.: ЛьвДУВС, 2017. С. 129-133
3. Маськовіта М. М. Присяга працівників ОВС України: історико-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Львів, 2017. 224 с.
4. Лисий С. О. Організаційно-правові аспекти порядку проведення атестування поліцейських. Lex portus. 2018. № 3. С. 55-64
5. Лукаш С. С. Проблеми атестації правового регулювання проведення атестації працівників поліції. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення. 2016. С. 95 – 98.
6. Прокопик М. А. Щодо правового регулювання у відмові у атестації працівників та при її непроходженні. Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії: матер. міжн. наук.-практ. конферн. Ужгород: УНУ, 2016. С. 102 – 105.

УДК 349.22

**Марченко Ю. І.,**  
здобувач кафедри правознавства  
Юридичного факультету  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля

#### ПОЛІТИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

*Стаття присвячена дослідженню особливостей оплати праці в зарубіжних країнах, ролі держави в організації оплати праці. Зроблено висновок, що досвід розвинених зарубіжних країн в оплаті праці становить великий інтерес. Багато з нього варто реалізовувати вже сьогодні, оскільки вивчаючи накопичений досвід, адаптуючи його до української дійсності можна досягти високих економічних результатів у трудовій діяльності.*

*Основною організації оплати праці є тарифна система, яка являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їх кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну і відрядну. Обираючи чи розробляючи конкретну систему заробітної плати, слід враховувати конкретні внутрішньовиробничі умови. Останнім часом набувають поширення так звані безтарифні моделі організації оплати праці. За допомогою їх грамотного впровадження можна досягти значного підвищення трудової мотивації працюючих, що сприятиме суттєвому зростанню продуктивності праці та ефективності роботи в цілому.*

*Державна політика в досліджуваній сфері є одним із ключових, а тому оплата праці має*

стати одним із найважливіших об'єктів соціальної політики держави. Оскільки, заробітна плата є основним складником грошових доходів населення, впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку держави і служить дійовим мотиватором до праці. Основні цілі регулювання оплати праці: (а) забезпечення кожному працівникові життєво необхідного рівня споживання; (б) збереження реального рівня заробітної плати; (в) установа тисного взаємозв'язку заробітної плати з продуктивністю праці; (г) досягнення належної відповідності між різними рівнями заробітної плати.

**Ключові слова:** працівник, держава, оплата праці, тарифна система, зарубіжний досвід.

*The article is devoted to the study of the peculiarities of wages in foreign countries, the role of the state in the organization of wages. It is concluded that the experience of developed foreign countries in wages is of great interest. Many of them should be implemented today, because by studying the experience gained, adapting it to the Ukrainian reality, it is possible to achieve high economic results in employment.*

*The basis of the organization of remuneration is the tariff system, which is a set of normative materials, which establishes the level of wages of employees depending on their qualifications, complexity of work, working conditions. Tariff system of remuneration includes: tariff grids, tariff rates, allowances and surcharges to tariff rates, salary schemes and tariff-qualification characteristics (directories). There are two main forms of wages: hourly and piece rates. When choosing or developing a specific wage system, specific internal production conditions should be taken into account. Recently, the so-called tariff-free models of remuneration have become widespread. With their competent implementation, it is possible to achieve a significant increase in labor motivation of employees, which will contribute to a significant increase in productivity and efficiency in general.*

*Public policy in the study area is one of the key, and therefore wages should become one of the most important objects of social policy. Because wages are the main component of monetary income, affects the overall indicators of socio-economic development of the state and serves as an effective motivator to work. The main objectives of wage regulation are: (a) to provide each employee with a vital level of consumption; (b) maintaining a real level of wages; (c) establishing a close relationship between wages and productivity; (d) achieving appropriate matching between different wage levels.*

**Key words:** employee, state, wages, tariff system, foreign experience.

**Постановка проблеми.** Сучасна національна правова система, заснована на нових ідеях і цінностях, пов'язаних з необхідністю гуманізації та демократизації суспільних відносин, вимагає комплексного дослідження особливостей правової системи України, шляхів підвищення її ефективності та визначення її місця в світовому правовому просторі. Це, у свою чергу, зумовлює потребу у виявленні загального, особливого й одиничного в національному праві, що стає можливим шляхом порівняння з законодавством зарубіжних країн. При розробці нового вітчизняного трудового законодавства, зокрема, в царині оплати праці, безперечно, необхідно використовувати досвід зарубіжних країн, особливо той, що накопичено в умовах ринкової економіки, причому не тільки вже апробовані моделі. Особливо важливо враховувати тенденції, що намітилися в розвитку зарубіжного законодавства, інакше Україна буде приречена на постійне відставання від прогресивного розвитку світової спільноти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання зарубіжного досвіду відображаються в роботах таких учених, як В. Божко, Н. Болотіна, В. Вегера, Ю. Верес, О. Гаєвая, Н. Гетьманцева, К. Довбиш, К. Севастьяненко, О. Соколова, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін., де яскраво проаналізовано політику оплати праці. Аналіз існуючих досліджень свідчить про потребу більш детального вивчення зарубіжного досвіду та можливостей застосування різних систем оплати праці, а також адаптації їх і практичного впровадження в умови підприємств України.

**Метою статті** є дослідження особливостей сучасних систем оплати, ролі держави в організації оплати праці в різних країнах, основних аспектів організації праці в зарубіжних країнах та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Зарубіжна практика організації заробітної плати працівників налічує велику кількість різноманітних систем оплати праці, де спостерігається загальна спрямованість систем заробітної плати на підвищення ефективності виробництва. У країнах з розвинутою ринковою економікою спостерігається перехід від традиційних форм оплати праці залежно від індивідуального вироблення на почасові форми оплати праці. Це пов'язано з тим, що, по-перше, в умовах НТП важко виміряти особистий внесок окремого робітника в загальний продуктивний процес, по-друге, пріоритетними є завдання стимулювання співпраці всередині трудового колективу, здібностей його членів до розвитку і прийняття нововведень, формування у працівників почуття причетності до спільної справи, зацікавленості в результатах праці, особистої і колективної. Також слід відзначити роль держави в організації оплати праці в зарубіжних країнах.

Особливу увагу слід приділити політиці заробітної плати США, за якою використовують систему «оцінки заслуг». Вона призначена для встановлення заробітної плати працівникам однакової кваліфікації, але з різними показниками якості роботи. Фактори, за якими оцінюються працівники, можуть бути виробничими (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу) і особистісними (ініціативність, трудова і творча активність, прийняття на себе відповідальності за рішення на виробництві, уміння працювати в колективі). Методи оцінки заслуг працівників різні – бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка, угруповання працівників за результатами оцінки їх роботи. Система оплати праці в США побудована таким чином, що фіксована зарплата, як правило, може тільки збільшуватися і практично ніколи не зменшується. До основних видів додаткової оплати праці в США відносяться: премії залежно від прибутку, компенсаційні виплати при виході на пенсію, доплати за підвищення кваліфікації та стаж роботи, продаж працівникам акцій компаній, преміювання до свят, 13-та зарплата. Стимулювання перспективних фахівців здійснюється не лише за допомогою грошової винагороди, а й також і безкоштовних послуг з фондів соціального споживання. Великі компанії виплачують своїм працівникам премію до свята в розмірі 25-50% місячної заробітної плати; проводять виплати до чергової відпустки; надають в особисте користування автотранспорт з оплатою бензину; повністю або частково компенсують вартість житла; покривають витрати на відпочинок з сім'єю; встановлюють гнучкий робочий графік. Для стимулювання талановитих фахівців застосовується система «двох напрямів у кар'єрі» або адміністративно-посадове зростання, або робота на цій же посаді з поступовим підвищенням окладу до рівня оплати праці керівників. Ці заходи сприяють збереженню в компанії найбільш цінних кадрів [1, с. 128].

У ФРН особливістю державного регулювання системи оплати праці є те, що тут чітко виділяються 2 частини – тарифна й надтарифна. Подібний поділ спостерігається практично у всіх країнах Заходу. Він становить основу сучасної оплати праці, є результатом функціонування підприємств в умовах конкурентного середовища. При цьому враховується й заохочується прагнення працівників до освіти, береться також до уваги підвищення нервово-психічних навантажень, зниження значимості фізичних і несприятливих умов праці у структурі її оцінювання. Організація заробітної плати регламентується на підставі всіх видів тарифних угод: (а) типових, предметом яких виступають умови праці (звільнення, відпустка, робочий час тощо); (б) тарифних щодо оплати праці, які встановлюються один раз на рік залежно від того, наскільки зменшуються доходи у зв'язку з інфляцією і зміною економічних результатів відповідної галузі; (в) тарифних стосовно розрядів заробітної плати робітників і службовців залежно від того, які види діяльності та в якій спосіб вони оплачуються.

При цьому оплата праці нетарифікованих працівників і керівних службовців будується інакше. Вирішальними критеріями оплати праці керівних кадрів є місце роботи й досягнуті співробітником результати. При цьому використовується методика «Stellenver – Profil Methode

НАУ». Перша умова – це описання робочого місця: його назва, дані про власника, характер підприємства й необхідних робочих контактів; перелік основних завдань; виокремлення тих, які власник робочого місця має вирішувати сам, а які за допомогою інших працівників; наголошення на тому, які умови не повинні порушуватись. Отже, тарифна й надтарифна частини оплати праці, оцінювання за балами, суворий облік усіх сторін діяльності працівника, вплив екзо – (зовнішніх) й ендогенних (внутрішніх) чинників на оплату праці – найважливіші елементи системи оплати праці в ФРН [2].

Формами регулювання заробітної плати в цій державі є: (1) колдоговірне регулювання на загальнонаціональному й галузевому рівнях: на договірних засадах між урядом, керівництвом галузей і профспілками визначаються загальним порядком індексації прибутків, форма й система заробітної плати, розмір разових підвищень її рівня, соціальні виплати й пільги (у тому числі на випадок безробіття); (2) фірмові колективні договори: фірми встановлюють розміри тарифних ставок та окладів, доплат і надбавок, стверджують систему участі працюючих у прибутках та ін.; (3) вплив держави на встановлення мінімальної заробітної плати, граничних розмірів її зростання росту у період інфляції; (4) ринок робочої сили: визначає середню заробітну плату та ін. Усі перелічені форми тісно взаємозв'язані, взаємодіють і впливають одна на одну, створюючи єдиний механізм регулювання заробітної плати [3].

Отже, роль регулювання заробітної плати на підставі колективних договорів є доволі значною. Взагалі характер трудового життя в Німеччині визначається взаємодією 2-х впливових соціальних сил – профспілок і союзів роботодавців. Саме ці дві колективні сторони і встановлюють у формі тарифних договорів (які є результатом переговорів) мінімальний розмір заробітної плати, робочий час, інші умови праці і способи впливу, що мають значення для формування трудових відносин.

Що стосується підвищення заробітної плати, то це вирішується в ході колективних переговорів про зміну тарифних умов оплати. При цьому німецькі профспілки орієнтуються на зростання цін і зміну вартості життя, відомості про які щомісяця публікує федеральне статистичне управління. Щорічне підвищення тарифних ставок робочих і посадових окладів службовців, що практикується з кінця 80-х років ХХ ст., в більшості галузей економіки, поруч з компенсаторними (щодо зростання росту цін) виконують також стимулюючі функції [4].

У Великобританії колективні переговори (між роботодавцями і профспілками) залишаються переважним методом при визначенні розміру заробітної плати в державному секторі. Зазвичай, тарифна сітка й підвищення заробітної плати на загальнонаціональному рівні визначаються у ході переговорів на централізованому рівні. Проте навіть після погодження загальнонаціональних рамок на місцевому рівні можуть мати місце переговори щодо характеру їх запровадження (наприклад, для Національної служби охорони здоров'я, органів місцевого самоврядування, університетів тощо) [5, с. 42].

Заробітна плата 6-ти основних груп державного сектора ґрунтується на рекомендаціях Уряду, підготовлених спеціальними органами – комітетами з перегляду заробітної плати («*Pay Review Bodies*»). Вони створені для мінімізації ризику конфліктів між роботодавцем і працівниками і становлять собою той чи інший комітет по перегляду заробітної плати: (а) у збройних силах (*Armed Forces Pay Review Body*); (б) серед державних службовців вищої ланки (держслужбовці вищої ланки, працівники вищої ланки судової сфери, старші офіцери збройних сил) (*Senior Salaries Pay Review Body*); (в) лікарів і стоматологів (*Doctors and Dentists Pay Review Body*); (г) медичних сестер та інших професіональних працівників медичної сфери (*Nurses and other Health Professionals Pay Review Body*); (д) службовців виправних установ (*Prison Service Pay Review Body*); (е) шкільних учителів (*School Teachers Pay Review Body*).

Комітети з перегляду заробітної плати охоплюють близько 40% платежів державного сектора й переглядають заробітну плату приблизно 2-х мільйонів службовців. Указані органи не залежать від Уряду, роботодавців і службовців. До їх складу входять досвідчені експерти, які

володіють досвідом у питаннях заробітної плати й умов праці. Вони відвідують робочі місця, враховують думку службовців. Рекомендації Комітетів з перегляду заробітної плати автоматично не впроваджуються.

У державному секторі досить значного поширення набула прогресивна шкала оплати праці (її підвищення) (*Pay Progression — advancement in pay*). Застосовуються відповідні схеми прогресивної оплати праці (маються на увазі критерії просування від нижчого до вищого рівня), а саме: (1) кар'єрні (професійні) категорії (*Career Grades*). Вони дозволяють працівникам послідовно просуватися по кар'єрних сходинках (категоріях) з урахуванням вищих тарифних ставок, що відображають складність виконуваної роботи, повноваження й підвищену відповідальність працівника (наприклад, технічний спеціаліст першої категорії, другої категорії, старший технічний спеціаліст і т. д.); (2) надбавки (приріст) (*Incremental Pay*) — один з варіантів системи категорій; (3) оплата за компетентністю (*Competency Based Pay*). Система підтвердження компетентності дозволяє працівникам просуватись у своїй категорії або переходити з однієї категорії в іншу, але тільки в тому випадку, якщо вони відповідають конкретним об'єктивним вимогам; (4) Оплата за ефективністю (*Performance Related Pay*). Система оплати за фактичною ефективністю прив'язує оплату праці до ефективної діяльності конкретного працівника, групи працівників або всієї організації відповідно до встановлених цілей. Вона може включати оплату, відрядну роботу, оплату за результатами (бонуси й комісійні з продажу), прив'язану до прибутку [6].

Кожна соціальна економічна модель Швеції створена з певними цілями, яких і домагається. У шведській моделі первинну роль відіграє соціальна політика, яка закликає створювати нормальні умови для використання висококваліфікованої робочої сили і для її відтворення. За цією моделлю соціальна політика сприяє запровадженню (реалізації) суспільних відносин у дусі соціальної справедливості, зрівнюванню доходів, згладжуванню класових нерівностей і в результаті – побудові нового суспільства демократичного соціалізму на базі держави добробуту.

У царині заробітної плати в державі склалася своєрідна система, що отримала назву «солідарна політика заробітної плати». Вона заснована на низці принципів, з яких найбільш важливішими є: (а) справедливий розподіл доходів пропорційно важкості праці та її результативності; (б) рівна винагорода за рівну працю для чоловіків і жінок, різних вікових категорій працівників, трудящих з підприємств однієї галузі, але різних форм власності (працівник не повинен страждати через низьку рентабельність свого підприємства); (в) зменшення вилки заробітних плат по галузях економіки між робочими і службовцями; (г) підвищення життєвого рівня громадян, що є базовою метою цієї країни [7].

Політика солідарної заробітної плати спрямована на вирішення низки цільових завдань. Поряд з ринковою конкуренцією вона перш за все додатково стимулює процес постійного оновлення виробництва на підставі останніх досягнень науки і техніки. При цьому дотримується принцип рівної оплати за рівну працю, який у шведському трактуванні означає, що працівники різних підприємств, які мають однакову кваліфікацію і виконують аналогічну роботу, отримують рівну заробітну плату незалежно від результату господарської діяльності підприємства. Якщо з 10-ти підприємств однієї галузі 3 працюють високорентабельно, 5 – на середньому рівні, а 2 – збитково, працівники з будь-якого із цих підприємств отримують рівну зарплату за однакову працю, а саме на середньому рівні, зафіксованому в галузевій угоді. Як результат цієї політики – шведські профспілки не дають можливості господарям низькорентабельних підприємств знижувати заробітну плату проти встановленого на переговорах з переукладення колективних трудових угод загального рівня. На практиці це реалізується через принципову позицію профспілок на переговорах з підприємцями, яка полягає в тому, що ці громадські організації прагнуть встановити однакове зростання заробітної плати на відповідний період (у %) для всіх підприємств з урахуванням середніх за рентабельністю можливостей. Ідеться про такий рівень оплати праці, коли підприємствам із середньою рентабельністю забезпечується нормальна норма прибутку, що дозволяє їм за інших рівних умов підтримувати необхідну конкурентоспроможність [7].

У Швеції не існує закону, який регулював би заробітну плату як таку. Парламент створив нормативно-правову базу формування заробітної плати, в рамках якої сторони на ринку праці потім приймали рішення про рівень оплати. У державному секторі щорічно проходять ревізії щодо заробітної плати. Існують три аспекти такої ревізії, важливі для розуміння того, як установлювались заробітні плати держслужбовців: (а) система переговорів, (б) принципи встановлення розміру зарплати і (в) бюджетне фінансування. Державна система заробітної плати сформована на засадах взаємодії сторін — держави як роботодавця у виді Управління державних роботодавців і 3-х профспілок. На цьому рівні існують генеральні угоди, як підґрунтя місцевих договорів на рівні державних установ. На період дії договорів існує заборона на вжиття сторонами будь-яких заходів з метою вирішення колективних трудових спорів. Ця система покладає велику відповідальність на керівників різного рівня і на профспілки [7].

Система політики оплати праці у Норвегії спрямована на збільшення гнучкості системи та її реформування, приймається все більшою кількістю держав ЄС і має такі цілі: (а) платити краще, якщо робота виконана краще; (б) платити згідно з виконаною роботою, а не відповідно рівню посади; (в) платити відповідно до рівня заробітної плати у приватному секторі на певних посадах; (г) децентралізувати систему оплати шляхом дозволу агентствам або міністерствам вводити власні системи градації й оплати праці [8].

У цілому ж можна відзначити, що в розвинених країнах Заходу чітко простежується поєднання 2-х тенденцій у формуванні заробітної плати, з одного боку, схожі методи й показники встановлення заробітної плати на ґрунті широкої самостійності роботодавців, а з іншого — національні особливості. Так, практично в усіх розвинених країнах вихідною базою величини заробітної плати служить тарифний заробіток, що формується на підставі тарифної сітки й надбавок до неї. Тарифний заробіток разом з понаднормовими виплатами формує місячний заробіток, який доповнюють премії та інші виплати, що вручаються працівникові з певною періодичністю протягом року. Регулювання заробітної плати в них здійснюється на декількох рівнях. Держава лише визначає загальні параметри діяльності самостійних учасників ринкових відносин й зафіксує їх у нормативних актах та інших документах. При цьому вона регулює потреби відтворення робочої сили, оскільки базовий рівень заробітної плати повинен забезпечувати відповідний прожитковий мінімум. У зв'язку із цим головними є аналіз і прогнозування споживчого кошика, урахування змін у мінімальному споживчому бюджеті, динаміка інфляції, яка відображає швидкість змін цін на товари. Визначивши загальні вихідні дані, держава в подальшому виконує роль спостерігача, що контролює їх виконання. З оглядом на суспільні інтереси Уряд провадить активні дії з надання підприємцям найсприятливіших умов розвитку, закріплення передумов їх співпраці з працівниками. Роль держави полягає в тому, щоб вона, по-перше, передала функції щодо встановлення тарифних ставок і надбавок так званій колективній автономії, а по-друге, залишила за собою право вводити нижній і верхній рівні заробітної плати: нижній визначає мінімум останньої, верхній затверджує максимум її підвищення в межах політики доходів [9].

**Висновки.** Підводячи підсумок вищевикладеному слід зазначити, що досвід розвинених зарубіжних країн в оплаті праці становить великий інтерес. Багато з нього варто реалізовувати вже сьогодні, оскільки вивчаючи накопичений досвід, адаптуючи його до української дійсності можна досягти високих економічних результатів у трудовій діяльності.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких установлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їх кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну і відрядну. Обираючи чи розробляючи конкретну систему заробітної плати, слід враховувати конкретні внутрішньовиробничі умови. Останнім часом набувають поширення так звані безтарифні моделі організації оплати праці. За допомогою їх

грамотного впровадження можна досягти значного підвищення трудової мотивації працюючих, що сприятиме суттєвому зростанню продуктивності праці та ефективності роботи в цілому.

Державна політика в досліджуваній сфері є одним із ключових, а тому оплата праці має стати одним із найважливіших об'єктів соціальної політики держави. Оскільки, заробітна плата є основним складником грошових доходів населення, впливає на загальні показники соціально-економічного розвитку держави і служить дійовим мотиватором до праці. Основні цілі регулювання оплати праці: (а) забезпечення кожному працівникові життєво необхідного рівня споживання; (б) збереження реального рівня заробітної плати; (в) установлення тісного взаємозв'язку заробітної плати з продуктивністю праці; (г) досягнення належної відповідності між різними рівнями заробітної плати. Важливим заходом влади щодо наближення стандартів оплати праці в Україні до європейських є підвищення державних соціальних гарантій оплати праці для працюючих громадян України, для чого слід законодавчо закріпити мінімальну заробітну плату на рівні 40 – 50% від середньої заробітної плати, але не нижчому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Колобердянюк І. І., Редька Ю. А. Сучасні системи та організація оплати праці в зарубіжних країнах. *Вісник Запорізького національного університету*. 2015. № 2 (26). С. 123-130.
2. Шимановська Р. Зарубіжний досвід державного регулювання заробітної плати. *Збірник наукових праць НАДУ при Президентіві України*. 2009. № 1. С. 105-114.
3. Сидорова Ж. Мировой опыт индексации доходов населения. Отечественные записки. 2003. № 3. URL: [http://magazines.guss.ru/oz/2003/3/2002\\_3\\_16.html](http://magazines.guss.ru/oz/2003/3/2002_3_16.html)
4. Мазманова Б. Г. Соотношение рыночного и социально-политического факторов в механизме образования заработной платы. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2001. №34. С. 62-69.
5. Фельштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 4. С. 42-44.
6. Перспективы развития систем оплат труда в государственном секторе Великобритании в 2004-2006гг., ARCADIS, 2005. URL: <http://www.rulit.net/books/evropejskie-sistemy-oplaty-truda-read-41604-6.html>
7. Жулина Е. Г., Иванова Н. А. Европейские системы оплаты труда. URL: [http://www.e-reading.org.ua/bookreader.php/89767/Ivanova%2C\\_Zhulina\\_-\\_Evropeiiskie\\_sistemy\\_oplaty\\_truda.Html](http://www.e-reading.org.ua/bookreader.php/89767/Ivanova%2C_Zhulina_-_Evropeiiskie_sistemy_oplaty_truda.Html)
8. Капаров С. А. Оплата труда на государственной службе зарубежных стран и казахстанский опыт. URL: [http://www.kyzmet.kz/?id\\_1=3&type=news&lang=ru&nid=115](http://www.kyzmet.kz/?id_1=3&type=news&lang=ru&nid=115)
9. Гаєвая О. В. Державне регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. ун-т юрид. акад. України. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 209 с.

УДК 349.2 (477)

**Семененко Б.В.,**

*прокурор Київської місцевої прокуратури №4 міста Києва,  
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін Навчально-наукового інституту права ім.  
І. Малиновського Національного університету «Острозька академія»*

**ТЕНДЕНЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ**