

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

БІЛЧЕНКО Іван Сергійович

УДК 343.163 : 349.22 (477)

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ПРОЦЕВСЬКИЙ Віктор Олександрович,
Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, декан
юридичного факультету

Офіційний опонент: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, професор кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення;

кандидат юридичних наук, доцент
ЛОЗОВОЙ Сергій Вікторович,
Національний юридичний університет імені
Ярослава Мудрого, доцент кафедри трудового
права.

Захист відбудеться «29» березня 2017 року о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитися у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «28» лютого 2017 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Прокуратура становить собою єдину державну систему, що здійснює закріплені Конституцією України обов'язки по захисту прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави. Прийняття Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. за № 1697-VII – важливий етап реформування прокуратури в контексті створення нової моделі цього органу відповідно до принципів та стандартів Ради Європи. У пояснювальній записці до проекту чинного нині вказаного Закону зверталась увага на ключовий аспект запланованої реформи, зокрема, на переосмислення ролі прокуратури у захисті інтересів людини та громадянина, держави та суспільства, на позбавлення цього органу надмірних повноважень щодо здійснення загального нагляду за додержанням законів з одночасним запровадженням правових механізмів, що дозволять підвищити ефективність діяльності прокуратури та зосередити основну увагу на питаннях, пов'язаних із кримінальним судочинством. Одним із заходів підвищення ефективності діяльності цього органу в рамках проведеної реформи послужила кардинальна зміна підходу держави до формування штату прокуратури. Із набуттям чинності Закону України «Про прокуратуру» були реформовані й підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин працівників прокуратури, їх трудова правосуб'єктність та й правове регулювання сфери правовідносин в цілому зазнало суттєвих змін, а саме: (а) підвищено вимоги до кандидатів на посаду прокурора, (б) добір таких кандидатів здійснюється на конкурсній основі, (в) планується створення органу, діяльність якого спрямована на відбір осіб на посаду прокурорів та вирішення питання про їх звільнення – Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, та ін.

Вищевказані ключові перетворення спрямовані на підвищення ефективності діяльності прокуратури, у тому числі, шляхом допуску до роботи в її органах найбільш кваліфікованих осіб, наділених усіма необхідними професійними й особистими якостями, які дозволять втілити в життя реформу цього органу. Однак перші місяці дії названого Закону виявили низку його недоліків, а деякі з них □ навіть свою неефективність, зокрема, у плані проведених кадрових змін, особливо в частині гарантування прав співробітників органів прокуратури під час виникнення чи припинення ними трудових правовідносин.

Окремі аспекти триваючого процесу реформування органів прокуратури потребують дослідження на монографічному рівні, у тому числі і проблематики правового регулювання трудових правовідносин працівників цього органу. Необхідно відзначити, що теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури не були предметом самостійного дослідження на монографічному рівні. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права розглядалися в наукових роботах А. В. Акуліч; деякі аспекти правового регулювання трудових правовідносин працівників цього органу вивчали К. О. Кизименко і О. О. Шевцов; особливості реалізації такими працівниками

своїх трудових прав розкривали у своїх працях В. В. Грюк і Р. В. Татарінов; А. О. Мельниченко освітлювала специфіку правового регулювання заохочень працівників цих органів; загальні питання працевлаштування та виникнення трудових правовідносин цих державних службовців проаналізували А. В. Андрушко, І. П. Греков, Н. М. Неумивайченко; особливості їх працевлаштування вивчалися в кандидатських дисертаціях В. В. Безусого, Р. І. Шабанова; підстави виникнення трудових відносин та юридичні факти в трудовому праві розглядалися в публікаціях В. А. Андроновой, О. В. Данилюка, І. І. Митрофанова, П. Д. Пилипенка, Л. В. Солодовник та ін.

Деякі питання в досліджуваній царині висвітлювали в наукових працях такі учені-правознавці, як В. М. Андрійв, І. А. Безклубий, Н. Б. Болотіна, М. М. Бурбика, С. Я. Вавженчук, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Л. П. Гаращенко, Ю. М. Гришина, В. В. Долежан, Д. В. Журавльов, Т. А. Занфірова, Г. С. Іванова, М. І. Іншин, К. В. Коваленко, В. С. Ковригін, В. М. Горшеньов, М. Ю. Івчук, І. О. Катuzова, С. І. Кожушко, С. В. Лозовой, С. С. Лукша, Р. Д. Ляшенко, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, Д. С. Підкопай, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, С. В. Подкопаєв, О. В. Тищенко, С. М. Черноус, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте необхідно відзначити, що теоретичні і практичні основи правової регламентації трудових правовідносин працівників прокуратури ще не були предметом окремого дослідження на монографічному рівні.

Отже, в контексті набуття чинності новим Законом України «Про прокуратуру», а також із урахуванням відсутності фундаментальних наукових праць, спрямованих на розкриття теоретичних та практичних засад правового регулювання трудових правовідносин працівників органів прокуратури, монографічне вивчення зазначених проблематичних питань на сьогодні є особливо актуальним.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана згідно з тематикою наукових досліджень кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Вона ґрунтується на положеннях цільової комплексної програми «Гармонізація законодавства про працю за європейськими стандартами» (номер державної реєстрації ОШУ006436), затвердженої на період з 01.01.2011 р. по 01.12.2015 р. Тема дисертаційної роботи затверджена вченою радою Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди (протокол № 6 від 16 грудня 2014 р.).

Мета й задачі дослідження. Метою дисертаційного дослідження є комплексний аналіз теоретичних та практичних засад правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури, а також розроблення та обґрунтування авторських пропозицій з удосконалення відповідних положень чинного законодавства.

Для досягнення зазначеної мети поставлені такі задачі:

– здійснити історико-правовий аналіз юридичних підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури;

- установити специфіку правових підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури у деяких зарубіжних країнах;
- визначити особливості диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури;
- розкрити правовий статус працівника прокуратури як суб'єкта трудових правовідносин;
- назвати особливості змісту трудових правовідносин за участі працівників прокуратури;
- провести поглиблений аналіз правових підстав виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури.

Об'єктом дослідження виступили суспільні відносини, що виникають у зв'язку з прийняттям на роботу працівників прокуратури, просуванням їх по службі та звільненням.

Предметом дослідження послужили теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників органів прокуратури.

Методи дослідження. Методологічне підґрунтям дисертації обрано з урахуванням поставленої мети та завдань, об'єкта та предмета дослідження. Діалектичний метод, як загальнонауковий для пізнання, було застосовано при розгляді правових підстав виникнення та припинення з працівниками прокуратури трудових правовідносин в їх розвитку і взаємозв'язку із загальними категоріями трудового права та законодавства (розділи 2; 3). Формально-логічний (догматичний) задіяно для з'ясування понять і термінів, використаних в нормах чинного законодавства України, що регулюють трудові правовідносини працівників прокуратури (розділи 2; 3). За допомогою порівняльно-правового методу здійснено порівняльний аналіз досліджуваного питання із досвідом зарубіжних країн у даній сфері (розділ 1). Системно-структурний використано при розкритті правових підстав виникнення та припинення трудових правовідносин як системи юридичних фактів (розділ 3). Логіко-юридичний метод дозволив виявити недоліки чинного трудового законодавства та довести необхідність удосконалення його норм щодо захисту прав працівників органів прокуратури при прийнятті на роботу та під час звільнення (розділи 2; 3). Історичний став у нагоді при розгляді специфіки правового регулювання трудових правовідносин цих працівників в різні історичні періоди розвитку України (розділ 1). Опрацювання методом моделювання допомогло сконструювати і модифікувати певні зміни до чинного законодавства України в досліджуваній сфері (розділи 2; 3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що за характером і змістом розглянутих проблемних питань дисертація є першим в Україні комплексним монографічним дослідженням теоретичних та практичних засад правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури. У результаті проведеного дослідження сформульовано нижченаведені основні висновки і пропозиції, що мають наукову новизну й практичну значимість й виносяться на захист.

Уперше:

– досліджено елементи фактичних складів, що є підставами виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури, відповідно до положень Законів України «Про прокуратуру» та «Про очищення влади»;

– обґрунтовано нагальну потребу підготовки і прийняття Державної цільової програми із розвитку соціального партнерства при регулюванні трудових правовідносин працівників прокуратури, спрямованої на розширення кола питань, що мають бути врегульовані актами соціального партнерства на різних рівнях з метою захисту прав працівників прокуратури;

– аргументується пропозиція опрацювання і прийняття спеціальної Методики перевірки наявності в особи, яка бажає стати працівником прокуратури, необхідних моральних якостей з метою запровадження такої перевірки кандидата на посаду прокурора шляхом проведення з ним співбесіди і тестування із психологом;

– доведено необхідність проведення обов'язкової перевірки підписаних працівником прокуратури документів після прийняття висновку медичної комісії про неможливість виконання ним своїх службових обов'язків до прийняття рішення про його звільнення, а також визнання недійсними всіх документів, що підписані цих працівником з моменту набрання чинності рішення суду про визнання його обмежено дієздатним або недієздатним.

Удосконалено:

– теоретичне вчення щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури із систематизацією нормативно-правових актів різних рівнів, які регулюють цю групу правовідносин;

– склад ознак трудової правосуб'єктності працівників цього органу з урахуванням положень Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р.;

– перелік трудових прав та обов'язків працівників прокуратури з урахуванням положень зазначеного Закону;

– теоретичне вчення щодо необхідності приведення положення Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. щодо підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівників цього органу до приписів Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. за № 1700-VII.

Набули подальшого розвитку положення щодо:

– дослідження історичного та зарубіжного досвіду правового регулювання виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури, узагальнення юридичних фактів, що становлять універсальну модель фактичного складу виникнення та припинення трудових правовідносин названих осіб;

– умов та підстав виникнення трудових правовідносин працівників прокуратури із доведенням того, що умови є об'єктивно існуючими

обставинами та факторами, які дозволяють порушити це питання, формують основу для їх виникнення у разі появи відповідного фактичного складу;

– обґрунтування необхідності встановлення 14-денного строку для прийняття уповноваженою посадовою особою прокуратури рішення про звільнення працівника прокуратури з моменту подання останнім заяви про звільнення за власним бажанням.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в дисертації теоретичні положення, пропозиції, рекомендації та висновки можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – як вагоме підґрунтя для подальших наукових досліджень трудових правовідносин працівників прокуратури, підстав виникнення та припинення таких правовідносин;

– у правотворчій сфері – при опрацюванні пропозицій стосовно вдосконалення законодавства щодо правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури;

– у правозастосовній діяльності – як наукове тлумачення відповідних положень чинного трудового законодавства, а також при вирішенні конкретних практичних питань, що виникають в рамках трудових правовідносин працівників органів прокуратури;

– у навчальному процесі – при викладанні дисциплін «Трудове право України», при підготовці монографій, наукових статей, підручників, навчальних і методичних посібників, методичних матеріалів, у науково-дослідницькій роботі курсантів та студентів вищих юридичних навчальних закладів.

Апробація результатів дисертації. Теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в роботі, обговорювались і були схвалені на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Ключові положення дисертації були представлені на таких міжнародних науково-практичних конференціях: «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Львів, 30–31 січня 2015 р.); «Верховенство права в процесі створення держави та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 13-14 лютого 2015 р.); «Вплив юридичної науки на розвиток міжнародного та національного законодавства» (м. Харків, 20-21 лютого 2015 р.); «Юридичні науки: історія, сучасний стан та перспективи досліджень» (м. Київ, 15-16 травня 2015 р.); «Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення» (м. Запоріжжя, 24-25 липня 2015 р.); «Актуальні питання теорії та практики застосування сучасного вітчизняного та міжнародного права» (м. Київ, 10-11 червня 2016 р.).

Публікації. Основні положення дисертації викладено в 11-ти наукових працях, у тому числі в 4-х наукових статтях, опублікованих у наукових виданнях України, визнаних фаховими з юридичних наук, а також в одній статті, опублікованій у науковому виданні іноземної держави та в 6-ти тезах наукових доповідей.

Структура дисертації зумовлена предметом, метою й завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, 3-х розділів, що містять 8 підрозділів, з висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації – 218 сторінок, з яких основного тексту – 180 сторінок; кількість використаних джерел – 309 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується вибір теми дисертаційної роботи, її актуальність, установлюється ступінь вивчення цієї тематики в українській правовій доктрині, визначається зв'язок дисертації з науковими програмами, планами й темами, розкриваються її мета й завдання, об'єкт та предмет дослідження, характеризуються методи останнього, визначаються наукова новизна одержаних результатів, їх теоретичне і практичне значення, наводяться дані щодо апробації основних положень дисертаційної роботи.

Розділ 1. Правові підстави виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури: історичний і зарубіжний досвід складається з 2-х підрозділів.

У підрозділі 1.1. *«Історико-правовий аналіз юридичних підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури»* вивчено специфіку правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури, зокрема, вимоги до осіб, які претендували на посаду прокурора в різні історичні періоди розвитку української державності. Досліджено період перебування України у складі Російської імперії, епоху 1917-1919 років, радянську добу української історії, часи української незалежності. Робиться висновок, що з розвитком законодавства щодо регулювання відносин із призначення на посаду та звільнення з неї працівника прокуратури поступово збільшувалася кількість вимог, що ставилися до особи, яка могла бути призначена на відповідну посаду, а також ускладнялася процедура призначення на посаду та звільнення з неї таких осіб. Поступово на законодавчому рівні було сформовано фактичний склад, що послужив підставою для призначення на посади працівників прокуратури й охоплював, зокрема: (а) проходження стажування, (б) отримання особою рекомендації на зайняття відповідної посади, (в) винесення наказу про її призначення особи цю посаду, (г) погодження цього призначення, (д) проходження особою у встановлених випадках стажування та ін.

У підрозділі 1.2. *«Особливості правових підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури у деяких зарубіжних країнах»* проведено вивчення досвіду деяких зарубіжних країн у правовому регулюванні трудових правовідносин працівників прокуратури. Здійснено аналіз досвіду США, Великобританії, Французької Республіки, Федеративної Республіки Німеччини, Російської Федерації, Республіки Беларусь, Грузинської Демократичної Республіки, Естонської Республіки, Китайської Народної Демократичної Республіки, Японії. Установлено, що в більшості зарубіжних держав підставами виникнення та припинення трудових

відносин працівників прокуратури є фактичний склад, до якого також можуть входити акти подання, затвердження, обрання та ін. Окрім цього, має місце спеціальна правосуб'єктність працівників, що означає можливість виникнення трудових правовідносин в якості працівника органів прокуратури тільки у тих осіб, які відповідають конкретним критеріям, як-от: (а) досягли певного віку, (б) належать до громадянства відповідної країни, (в) проживають протягом установленого строку на її території, (г) мають необхідну освіту, (д) склали кваліфікаційний іспит, (е) мають потрібний стаж роботи тощо.

На підставі аналізу законодавства деяких зарубіжних держав, пропонується «модельний» фактичний склад виникнення трудових відносин для працівника прокуратури, що служить підставою для цього. Цей «модельний» фактичний склад включає: (а) успішне складання кандидатом на кваліфікаційного іспиту; (б) написання особою заяви про прийняття на роботу в орган прокуратури; (в) наявність подання про призначення на посаду та затвердження призначення певної особи на посаду прокурора. Формулювання «модельного» фактичного складу припинення трудових правовідносин працівника прокуратури є дещо складнішим через численну кількість підстав такого припинення, які можуть включати: (а) вчинення прокурором злочину, (б) подання про його звільнення, (в) затвердження звільнення такого прокурора, (г) поганий стан його здоров'я, що тягне неможливість виконання посадових обов'язків, тощо.

Розділ 2. «Особливості трудових правовідносин працівників прокуратури» містить 3 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Особливості диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури» підкреслюється, що правове регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури здійснюється загальними та спеціальними нормативно-правовими актами загальнодержавного значення (законами та підзаконними нормативно-правовими актами), а також актами соціального партнерства різного рівня та локальними нормативно-правовими актами. При цьому диференціації правового регулювання на рівні названих актів не відбувається, бо ці документи за своїм змістом майже повністю повторюють положення спеціальних законів та підзаконних нормативно-правових актів у сфері регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури. У зв'язку із цим обґрунтовується проведення реформування сфери соціального партнерства для належного регламентування таких правовідносин.

Для цього пропонується розробити Державну цільову програму з розвитку соціального партнерства при регулюванні трудових правовідносин працівників прокуратури, в якій окреслити відповідні питання, а саме: (а) опрацювання спеціального правового регулювання відносин для підписання актів соціального партнерства між профспілковими організаціями працівників прокуратури та державою в особі органів державної влади, що виступають роботодавцями стосовно працівників прокуратури; (б) проведення переговорів між такими профорганізаціями й органами державної влади, що забезпечують зайнятість даної верстви працівників, з метою розширення кола питань, які

мають бути врегульовані актами соціального партнерства на різних рівнях; (в) планування бюджетного фінансування діяльності органів прокуратури в такий спосіб, щоб забезпечити можливість реалізації положень актів соціального партнерства з боку роботодавців; (г) установлення в Україні порядку впровадження регулювання трудових правовідносин цих працівників на рівні актів соціального партнерства з можливим проведенням експерименту у відповідних адміністративних одиницях.

Підрозділ 2.2. «Працівник прокуратури як суб'єкт трудових правовідносин» присвячено ґрунтовному вивченню трудової правосуб'єктності працівників прокуратури. Виділяються ті ознаки спеціальної правосуб'єктності для цих співробітників, що випливають зі змісту чинного законодавства України у даній сфері, а саме: (а) громадянство України; (б) наявність вищої юридичної освіти; (в) неперебування особи в інших трудових правовідносинах, дотримання інших обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, встановленими антикорупційним законодавством; (г) невходження особи до складу політичної партії; (д) відсутність судимості або притягнення особи до адміністративної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення; (е) наявність необхідного трудового стажу; (є) володіння державною мовою; (ж) невизнання особи судом обмежено дієздатною або недієздатною; (з) відсутність захворювань, що перешкоджають виконанню обов'язків прокурора; (и) відсутність в особі характеристик, що є обмеженням для зайняття посади прокурора відповідно до Закону України «Про очищення влади»; (і) добросовісність. Для прокурорів військових прокуратур, прокурорів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури й Генерального прокурора України встановлені додаткові ознаки трудової правосуб'єктності.

У підрозділі 2.3. «Особливості змісту трудових правовідносин за участі працівників прокуратури» проведено дослідження змісту трудових правовідносин працівників прокуратури. Наголошується, що трудові права й обов'язки працівників прокуратури регламентуються нормативно-правовими актами – як загальними у сфері трудових відносин (Кодексом законів України про працю, Законами України «Про відпустки», «Про оплату праці»), так і спеціальними (Законом України «Про прокуратуру», правилами внутрішнього трудового розпорядку певної прокуратури). Трудові права та обов'язки працівників прокуратури можна також поділити на загальні, властиві всім працівникам, та спеціальні, що стосуються тільки до працівників прокуратури відповідно до характеру виконуваної ними роботи.

Розділ 3. «Правові підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин працівників прокуратури» охоплює 3 розділи.

У підрозділі 3.1 «Правові підстави виникнення трудових правовідносин працівників прокуратури» поглиблено вивчаються підстави виникнення трудових правовідносин працівників прокуратури відповідно до чинного законодавства України. Установлено, що в чинному Законі України «Про прокуратуру» закріплені підстави виникнення трудових правовідносин прокурорів місцевих прокуратур, Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, військових прокуратур та Генерального прокурора України.

Відмічається прогалина у правовому регулюванні процедури призначення на посади прокурорів регіональних і прирівняних до них прокуратур та прокурорів Генеральної прокуратури України. Обґрунтовується виведення елемента фактичного складу трудових правовідносин прокурорів місцевих прокуратур, що служать підставою їх виникнення.

Підрозділ 3.2. «Правові підстави зміни трудових правовідносин працівників прокуратури» присвячено вивченню специфіки проходження служби працівниками прокуратури. Як вбачається, зміна трудових правовідносин для працівника прокуратури може бути як позитивною при підвищенні його по кар'єрних сходинках, так і негативною – при пониженні його у статусі, зменшенні обсягу повноважень та передачі йому для вирішення менш важливих завдань. Законом України «Про прокуратуру» регулюються такі підстави зміни трудових правовідносин працівника, як переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури та призначення прокурора на адміністративну посаду. Усі ж інші підстави зміни трудових правовідносин працівника прокуратури залишаються нерегульованими. З урахуванням специфіки державної служби в органах прокуратури робиться висновок, що норм трудового законодавства недостатньо для врегулювання зміни трудових правовідносин працівників прокуратури, а значить, має місце необхідність впровадження спеціальної регламентації цього питання.

У підрозділі 3.3. «Правові підстави припинення трудових правовідносин працівників прокуратури» здійснено дослідження усіх правових підстав припинення трудових правовідносин працівників прокуратури. Припинення трудових правовідносин працівників прокуратури відбувається на підставі його фактичних складів за наявності відповідних умов, закріплених як у загальному трудовому законодавстві України, так і в Законі України «Про прокуратуру». Крім того, Закон України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 року № 1682-VII передбачає 7 фактичних складів припинення трудових правовідносин працівників прокуратури й умови їх припинення.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення наукового завдання і представлено нове його вирішення, що полягає у дослідженні теоретичних і практичних засад правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури і в обґрунтуванні пропозицій з удосконалення правової регламентації цієї групи правовідносин на підставі комплексного аналізу трудового законодавства, практики його застосування й теоретичних положень у даній сфері. Проведене дослідження дозволило зробити певні висновки і внести пропозиції, спрямовані на досягнення поставленої мети.

1. З розвитком законодавства про регламентацію відносин щодо призначення працівника прокуратури на посаду та звільнення з неї поступово збільшилася кількість вимог, що ставляться до осіб, які можуть бути призначені на відповідні посади, а також ускладнилась процедура такого призначення і звільнення. Поступово на законодавчому рівні було сформовано фактичний

склад призначення на посади працівників прокуратури, що став підставою для цього.

2. Модельний фактичний склад виникнення трудових правовідносин працівників прокуратури за законодавством деяких зарубіжних країн включає: успішне складання кваліфікаційного іспиту, написання особою заяви про прийняття на роботу, наявність подання про призначення на посаду та затвердження призначення певної особи на посаду прокурора. До того ж має місце спеціальна правосуб'єктність працівників, що означає можливість виникнення трудових правовідносин в якості працівника органів прокуратури тільки у тих осіб, які відповідають конкретним критеріям, як-от: (а) досягли певного віку, (б) належать до громадянства відповідної країни, (в) проживають протягом встановленого строку на її території, (г) мають відповідну освіту, (д) склали кваліфікаційний іспит, (е) мають потрібний стаж роботи та т.п.

3. Правова регламентація трудових правовідносин працівників прокуратури на сьогодні перебуває в стадії реформування: поряд із новим Законом України «Про прокуратуру», що набув чинності 15 липня 2015 р., діє значна кількість підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на виконання Закону України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р. № 1789-ХІІ.

4. На рівні актів локальних нормативно-правових і соціального партнерства диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури не відбувається. Названі документи за своїм змістом майже повністю повторюють положення спеціальних законів та підзаконних нормативно-правових актів у сфері регулювання.

5. Існує необхідність поступового реформування сфери трудових правовідносин працівників прокуратури, метою запровадження децентралізації правового регулювання цих правовідносин за рахунок розширення кола питань, визначених на рівні актів соціального партнерства – галузевих та регіональних угод.

6. Пропонується опрацювати і прийняти Державну цільову програму з розвитку соціального партнерства при регулюванні трудових правовідносин працівників прокуратури, в якій окреслити відповідні питання, як-от: (а) розроблення спеціального правового регламентування відносин для підписання актів соціального партнерства між профспілковими організаціями працівників прокуратури та державою в особі органів державної влади, що виступають роботодавцями працівників прокуратури; (б) проведення переговорів між профспілковими організаціями працівників прокуратури та органами державної влади, що забезпечують зайнятість цієї верстви працівників, з метою розширення кола питань, які мають бути врегульовані актами соціального партнерства на різних рівнях; (в) планування бюджетного фінансування діяльності органів прокуратури в такий спосіб, щоб забезпечити можливість реалізації положень актів соціального партнерства з боку роботодавців; (г) установлення порядку впровадження в Україні регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури на рівні актів соціального партнерства

з можливим проведенням експерименту у відповідних адміністративних одиницях.

7. Вагомим складником спеціального правового статусу працівників прокуратури насамперед є наявність у них спеціальної трудової правосуб'єктності, ознаками якої є: (а) громадянство України; (б) наявність вищої юридичної освіти; (в) неперебування особи в інших трудових правовідносинах і дотримання інших обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, встановленими антикорупційним законодавством; (г) невходження особи до складу політичної партії; (д) відсутність судимості або притягнення особи до адміністративної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення; (е) наявність необхідного трудового стажу; (є) володіння державною мовою; (ж) невизнання особи судом обмежено дієздатною або недієздатною; (з) відсутність захворювань, що перешкоджають виконанню обов'язків прокурора; (и) відсутність в особи характеристик, що можуть послужити обмеженням для зайняття посади прокурора відповідно до Закону України «Про очищення влади»; (і) доброчесність.

8. Пропонується доповнити чинний Закон України «Про прокуратуру» ст. 32-1 такого змісту: «Стаття 32-1. Перевірка моральних якостей кандидата на посаду прокурора. Разом із проведенням спеціальної перевірки кандидатів на посаду прокурора, визначеної в ст. 32 даного Закону, кожен кандидат проходить співбесіду та тестування з психологом щодо встановлення моральних якостей кандидата. Співбесіда та тестування проводяться відповідно до Методики перевірки наявності в особи, яка бажає стати працівником прокуратури, необхідних моральних якостей».

9. Обґрунтовано потребу розроблення Методики перевірки наявності в особи, яка бажає стати працівником прокуратури, необхідних моральних якостей із залученням фахівців у сфері психології.

10. Трудові права та обов'язки працівників прокуратури регламентуються нормативно-правовими актами – як загальними у сфері трудових відносин (Кодексом законів про працю України, Законами України «Про відпустки» і «Про оплату праці»), так і спеціальними (Законом України «Про прокуратуру», правилами внутрішнього трудового розпорядку певної прокуратури). Трудові права та обов'язки працівників прокуратури поділяються на загальні, властиві всім працівникам, і спеціальні, що стосуються тільки працівників прокуратури відповідно до характеру виконуваної ними роботи.

11. Виникнення трудових правовідносин у працівника прокуратури має місце на підставі їх фактичного складу, складники якого різняться залежно від виду прокуратури, на посаду в якій претендує особа. В чинному Законі України «Про прокуратуру» закріплені підстави виникнення трудових правовідносин прокурорів місцевих прокуратур, Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, військових прокуратур та Генерального прокурора України. Варто відмітити прогалину в правовому регулюванні процедури призначення на посади прокурорів регіональних та прирівняних до них прокуратур та прокурорів Генеральної прокуратури України. В контексті триваючого

реформування системи прокуратури України цю прогалину можна пояснити незавершеністю цього процесу.

12. Фактичний склад виникнення трудових правовідносин працівника місцевої прокуратури, що є підставою для цього, охоплює певні юридичні факти, а саме: прийняття Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів рішення про проведення добору кандидатів на посаду прокурора; подання особами, які виявили бажання стати прокурором, до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів відповідної заяви та документів, визначених Законом України «Про прокуратуру»; здійснення Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів на підставі поданих кандидатами на посаду прокурора документів перевірки відповідності осіб вимогам, установленим до кандидата на посаду прокурора; складання кваліфікаційного іспиту; оприлюднення вказаною Комісією на офіційному веб-сайті списку кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит; організація Комісією спеціальної перевірки кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит; визначення Комісією рейтингу кандидатів на посаду прокурора серед осіб, які успішно склали кваліфікаційний іспит та щодо яких проведено спеціальну перевірку, а також зарахування їх до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів; проходження кандидатом на посаду прокурора спеціальної підготовки в Національній академії прокуратури України; оголошення Комісією у разі відкриття вакантних посад прокурорів конкурсу на зайняття таких посад серед кандидатів, які перебувають у резерві та пройшли спеціальну підготовку; подання заяви на участь у конкурсі на зайняття вакантної посади прокурора; проведення Комісією конкурсу на зайняття вакантних посад прокурорів на підставі рейтингу кандидатів; направлення Комісією керівнику місцевої прокуратури подання про призначення кандидата на посаду прокурора; проведення спеціальної перевірки, передбаченої антикорупційним законодавством; призначення особи на посаду прокурора; складення особою присяги прокурора.

13. Зміна трудових правовідносин працівників прокуратури відбувається у разі їх переведення, переміщення, зміни істотних умов праці, призначення прокурора на адміністративну посаду, звільнення його з неї та припинення його повноважень на цій посаді.

14. Підставами для зміни трудових правовідносин є наявність установлених законодавством умов, а також відповідні фактичні склади цих відносин, крім переміщення, що відбувається на підставі наказу про нього. Наприклад, для зміни трудових відносин при переведенні прокурора на посаду до іншого органу прокуратури необхідними є: факт знаходження особи на роботі в органах прокуратури та наявність вакантної або тимчасово вакантної посади в органі прокуратури, куди він буде переводитись. У разі ж його переведення до органу прокуратури вищого рівня потрібна наявність в особи необхідного стажу роботи на посаді прокурора, що є умовами зміни трудових правовідносин. Фактичний склад останніх включає такі юридичні факти, як надання згоди прокурора на його переведення на посаду до іншого органу прокуратури і прийняття відповідного наказу про переведення прокурора. При

переведенні до органу прокуратури вищого рівня передбачається також успішне проходження таким прокурором конкурсу, участь у якому він може брати за умови подання відповідної заяви.

15. Припинення трудових правовідносин працівників прокуратури відбувається на підставі відповідних фактичних складів за наявності певних умов, що передбачаються як загальним трудовим законодавством України, так і Законом України «Про прокуратуру».

16. Пропонується доповнити ст. 52 чинного Закону України «Про прокуратуру» частиною 3 в такій редакції: « При припиненні трудових правовідносин з працівником прокуратури у зв'язку з неможливістю виконувати ним свої повноваження за станом здоров'я обов'язковій перевірці підлягають усі підписані ним документи після прийняття висновку медичної комісії, а в разі набрання чинності рішення суду про визнання працівника прокуратури обмежено дієздатним або недієздатним – усі підписані ним документи після набрання чинності таким рішенням вважати недійсними».

17. Положення діючого Закону України «Про прокуратуру», що містять посилання на Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 р. за № 3206-VI, мають бути змінені з урахуванням його скасування та набуття чинності Законом України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. за № 1700-VII.

18. Рекомендується викласти ч. 3 ст. 58 Закону України «Про прокуратуру» у такій редакції: « Рішення про звільнення прокурора за власним бажанням має бути прийняте протягом 14 днів з моменту подання ним заяви про звільнення. Прокурор продовжує здійснювати свої повноваження до прийняття рішення про його звільнення, але не більше 14 днів після подання ним заяви про звільнення. Зі спливом 14-денного строку прокурор вважається звільненим з посади».

19. Закон України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 р. за № 1682-VII включає 7 фактичних складів припинення трудових правовідносин працівників прокуратури та умови їх припинення, а саме:

– фактичний склад № 1: (а) набрання чинності Законом України «Про очищення влади»; (б) рішення уповноваженої особи про звільнення прокурора з посади. Умовою звільнення в такому випадку є наявність в особовій справі прокурора матеріалів, що свідчать про обіймання ним сукупно не менше одного року у період з 25 лютого 2010 р. по 22 лютого 2014 р. посад Генерального прокурора України, керівника або заступника керівника самостійного структурного підрозділу центрального органу (апарату) Генеральної прокуратури України, керівника або заступника керівника територіального (регіонального) органу прокуратури України;

– фактичний склад № 2: (а) набрання чинності Законом України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 р. за № 1682-VII; (б) неподання особою заяви про звільнення за власним бажанням; (в) рішення уповноваженої особи про звільнення прокурора з посади. Умовою звільнення в цьому випадку є факт обіймання особою у період з 21 листопада 2013 р. по 22 лютого 2014 р. таких посад: Генерального прокурора України, керівника або заступника керівника

самостійного структурного підрозділу центрального органу (апарату) Генеральної прокуратури України, керівника або заступника керівника територіального (регіонального) органу прокуратури України, працівника органу прокуратури, який здійснював процесуальне керівництво, вносив подання, погодження, підтримував клопотання про застосування запобіжних заходів, підтримував державне обвинувачення у суді стосовно осіб, звільнених від кримінальної або адміністративної відповідальності відповідно до Законів України «Про усунення негативних наслідків та недопущення переслідування та покарання осіб з приводу подій, які мали місце під час проведення мирних зібрань» від 29 січня 2014 р. за № 737-VII і «Про недопущення переслідування та покарання осіб з приводу подій, які мали місце під час проведення мирних зібрань, та визнання такими, що втратили чинність, деяких законів України» від 21 лютого 2014 р. за № 743-VII.

– фактичний склад № 3: (а) прийняття особою рішень, здійснення дій чи бездіяльності, спрямованих на перешкоджання реалізації конституційного права громадян України збиратися мирно і проводити збори, мітинги, походи й демонстрації або на завдання шкоди життю, здоров'ю чи майну фізичних осіб у період з 21 листопада 2013 р. по 22 лютого 2014 р.; (б) встановлення щодо такого прокурора вказаних обставин у рішенні суду, яке набрало законної сили; (в) рішення уповноваженої особи про звільнення цього прокурора.

– фактичний склад № 4: (1) набрання законної сили рішенням суду щодо прокурора, яким встановлено, що він: (а) співпрацював із спецслужбами інших держав як таємний інформатор в оперативному отриманні інформації; (б) своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснював заходи (та/або сприяв їх здійсненню), спрямовані на підриг основ національної безпеки, оборони чи територіальної цілісності України; (в) закликав публічно до порушення територіальної цілісності й суверенітету України; (г) розпалював міжнаціональну ворожнечу; (д) своїми протиправними рішеннями, дією чи бездіяльністю призвів до порушення прав людини та основоположних свобод, визнаних рішенням Європейського суду з прав людини; і (2) прийняття уповноваженою особою рішення про звільнення цього прокурора з посади;

– фактичний склад № 5: (а) встановлення перевіркою стосовно такого прокурора недостовірності відомостей про наявність у нього майна (майнових прав), зазначених у поданих ним за попередній рік декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру, складених за встановленою Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» формою, та/або невідповідність вартості майна (майнових прав), указаних в його декларації, набутих за час перебування на посадах, визначених пунктами 1–10 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про очищення влади», а також доходам, отриманим із законних джерел; (б) рішення уповноваженої особи про звільнення цього прокурора з посади. Умовою є факт перебування особи на посаді, визначеній пунктами 1–10 ч. 1 ст. 2 вказаного Закону;

– фактичний склад № 6: (а) неподання особою, яка перебувала на посадах, визначених у пунктах 1–10 ч. 1 ст. 2 названого вище Закону, керівникові або уповноваженому органу власноручно написаної заяви, у якій

повідомляється, що до такої особи застосовуються заборони, визначені ч. 3 чи ч. 4 ст. 1 Закону, або, що до цієї особи не застосовуються відповідні заборони, а також повідомляється про згоду на проходження нею перевірки, на оприлюднення відомостей щодо неї відповідно до цього Закону у строк не пізніше ніж на 10-й день з дня початку проведення перевірки у відповідному органі згідно з планом проведення таких перевірок; (б) рішення уповноваженої особи про звільнення цього прокурора з посади;

– фактичний склад № 7: (а) подання особою заяви, в якій вона повідомляє, що до неї застосовується заборона, зазначена в частинах 3 або 4 ст. 1 Закону України «Про очищення влади»; б) рішення уповноваженої особи про звільнення цього прокурора з посади, прийняте не пізніше як на 3-й день після подання ним заяви та застосування до останньої відповідної заборони.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Біліченко І. Деякі особливості правового регулювання трудових відносин працівника прокуратури в контексті останніх реформ законодавства України в цій сфері / І. Біліченко // Нац. юрид. журн.: теорія и практика. – Республіка Молдова, 2015. – № 1 (11). – С. 94–97.

2. Біліченко І. С. Підстави виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури за законодавством деяких зарубіжних країн [Електрон. ресурс] / І. С. Біліченко // Електрон. наук. фак. вид. «Порівняльно-аналітичне право». – 2014. – № 7. – С. 96–98. – Режим доступу: http://www.pap.in.ua/7_2014/27.pdf

3. Біліченко І. С. Щодо ознак трудової правосуб'єктності працівників прокуратури / І. С. Біліченко // Наук. вісн. Херсон. держ. ун. Серія «Юрид. науки». – 2015. – № 2. – С. 32–36.

4. Біліченко І. С. Правове регулювання трудових правовідносин працівника прокуратури на рівні угод та локальних нормативно-правових актів / І. С. Біліченко // Право і суспільство. – 2015. – № 5-2. – С. 106–111.

5. Біліченко І. С. Деякі особливості підстав зміни трудових правовідносин працівника прокуратури в Україні / І. С. Біліченко // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун. – Серія «Право». – 2015. – Вип. 35. – Ч. I. – Т. 2. – С. 44–47.

6. Біліченко І. С. Фактичний склад як підстава виникнення трудових правовідносин працівника прокуратури / І. С. Біліченко // Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України : міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 30-31 січня 2015 р.). – Л. : Західноукр. орг. «Центр правничих ініціатив», 2015. – С. 112–113.

7. Біліченко І. С. Історичний огляд юридичних підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівника прокуратури / І. С. Біліченко // Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини : міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 13-14 лютого 2015 р.). – О. : ГО «Причорноморська фундація права», 2015. – С. 53–56.

8. Біліченко І. С. Підстави виникнення трудових правовідносин працівників прокуратури за законодавством деяких зарубіжних країн / І. С. Біліченко // Вплив юридичної науки на розвиток міжнародного та національного законодавства : міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20-21 лютого 2015 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. – С. 86–88.

9. Біліченко І. С. Щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури / І. С. Біліченко // Юридичні науки: історія, сучасний стан та перспективи досліджень : міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15-16 травня 2015 р.). – К. : Центр правових наук. досліджень, 2015. – С. 106–108.

10. Біліченко І. С. Щодо припинення трудових правовідносин працівників прокуратури / І. С. Біліченко // Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення : міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24-25 липня 2015 р.). – З. : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2015. – С. 33–35.

11. Біліченко І. С. Трудова правосуб'єктність та підстави виникнення трудових правовідносин Генерального прокурора України / І. С. Біліченко // Актуальні питання теорії та практики застосування сучасного вітчизняного та міжнародного права : міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10-11 червня 2016 р.). – К. : Центр правових наукових досліджень, 2016. – С. 79-81.

АНОТАЦІЯ

Біліченко І. С. Теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури. – 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, 2016.

Дисертація присвячена комплексному теоретичному дослідженню теоретичних та практичних засад правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури в Україні. У роботі проведено ґрунтований історико-правовий аналіз юридичних підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури, досліджено особливості правових підстав виникнення та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури у деяких зарубіжних країнах. Здійснено поглиблений науково-теоретичний аналіз специфіки диференціації правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури, визначено правовий статус її працівника як суб'єкта досліджуваних правовідносин, визначено особливості змісту останніх за участі працівників прокуратури. Розкрито правові підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин працівників прокуратури. Обґрунтовано пропозиції

про внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових правовідносин за участі працівників прокуратури з метою вдосконалення правового регулювання цієї групи правовідносин.

Ключові слова: працівник прокуратури, правове регулювання, трудові правовідносини, фактичний склад, трудова правосуб'єктність, підстави виникнення трудових правовідносин, підстави зміни трудових правовідносин, підстави припинення трудових правовідносин.

АННОТАЦІЯ

Биличенко И. С. Теоретические и практические основы правового регулирования трудовых правоотношений работников прокуратуры. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

В диссертации осуществлено теоретическое обобщение и представлено новое решение научных задач по исследованию теоретических и практических основ правового регулирования трудовых правоотношений работников прокуратуры.

В результате углубленного историко-правового анализа юридических оснований возникновения и прекращения трудовых правоотношений работников прокуратуры установлено, что с развитием законодательства в исследуемой сфере постепенно увеличивалось количество требований к лицам, желающим быть назначенными на должность работника прокуратуры. Постепенно на законодательном уровне сформировался фактический состав, являющийся основанием для назначения на должность работников прокуратуры.

Установлено, что дифференциация правового регулирования на уровне актов социального партнерства и локальных нормативно-правовых актов не происходит, данные документы по своему содержанию практически полностью повторяют положения специальных законов и подзаконных нормативно-правовых актов в сфере регулирования трудовых правоотношений работников прокуратуры. Вносится предложение по постепенному реформированию сферы трудовых правоотношений работников прокуратуры в части внедрения децентрализации правового регулирования за счет расширения круга вопросов, которые закрепляются на уровне таких актов социального партнерства, как отраслевые и региональные соглашения. Предлагается разработать Государственную целевую программу по развитию социального партнерства для регулирования трудовых правоотношений работников прокуратуры.

Анализируются составляющие специального правового статуса работников прокуратуры, в частности, признаки их специальной трудовой правосуб'єктности. Вносится предложение по внесению в действующий Закон Украины «Про прокуратуру» изменений в части проверки моральных качеств

кандидатов на должность прокурора. Обосновывается необходимость разработки Методики проверки наличия у лица, желающего стать работником прокуратуры, необходимых моральных качеств с привлечением к этой процедуре специалистов в сфере психологии.

Исследованы права и обязанности работников прокуратуры, являющиеся неотъемлемой частью их правового статуса.

Особое внимание уделяется исследованию оснований прекращения трудовых правоотношений работников прокуратуры согласно Закону Украины «Про очищення влади».

Ключевые слова: работник прокуратуры, правовое регулирование, трудовые правоотношения, фактический состав, трудовая правосубъектность, основания возникновения трудовых правоотношений, основания изменения трудовых правоотношений, основания прекращения трудовых правоотношений.

ANNOTATION

Bilichenko I. S. Theoretical and Practical Fundamental Principles of Legal Regulation of Employment Relations of Prosecutors. – Manuscript copyright.

Thesis on scientific degree competition in the field of Legal Sciences with a specialization 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis is devoted to a complex theoretical research of theoretical and practical fundamental principles of legal regulation of employment relations of prosecutors in Ukraine. In the thesis it is carried out a historical and legal analysis of legal grounds for labor relations of prosecutors to rise and the termination of labor relations of prosecutors. It is researched the peculiarities of legal grounds occurrence and termination of employment relations of prosecutors in some foreign countries. The scientific and theoretical analysis of peculiarities of differentiation of legal regulation of employment relations of procurators is carried out. It is determined the legal status of prosecutor as the subject of legal employment relations, the peculiarities of the content of employment relations of prosecutors. In the thesis it is determined the legal grounds of occurrence, changing and termination of employment legal relations of prosecutors. It is substantiated proposal of amendments and additions to the legal acts in the sphere of legal regulation of employment relations of prosecutors to improve the regulation in this sphere.

Key words: prosecutor, legal regulation, employment relations, set of facts, labor capacity, grounds of occurrence of employment legal relations, grounds of changing of employment legal relations, grounds of termination of employment legal relations.

Підписано до друку 22.02.2017 р. Формат 60х90 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Таймс.
Ум. друк. арк. 0,7 Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам № 577

*Друкарня ФОП «Леонов»
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.
Тел. (057) 717-28-80*