

## ПРАВОВЕ ПІДҐРУНТЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Петрова А.О.,  
здобувач

кафедри адміністративного права та адміністративної діяльності  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена актуальній проблемі кадрової роботи в органах прокуратури України. Основний зміст дослідження складає аналіз характерних особливостей кадрової роботи на сучасному етапі. Автор приділяє особливу увагу дослідженню питань підготовки кадрів відповідної кваліфікації для органів прокуратури. Автор обґрунтовує думку про те, що кваліфіковані кадри складають основу успішного функціонування прокурорського апарату. Автор розглядає ключові вимоги, що пред'являються до фізичних осіб для служби в органах прокуратури.

**Ключові слова:** державна служба, прокуратура, співробітник, студент, присяга, кадрова політика, Українська держава.

Петрова А.А. / ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ УКРАИНЫ / Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Украина

Настоящая статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме кадровой работы в органах прокуратуры Украины. Основное содержание исследования составляет анализ характерных особенностей кадровой работы на современном этапе. Автор уделяет особое внимание исследованию вопросов подготовки кадров соответствующей квалификации для органов прокуратуры. Автор обосновывает мнение о том, что квалифицированные кадры составляют основу успешного функционирования прокурорского аппарата. Автор рассматривает ключевые требования, предъявляемые к физическим лицам для службы в органах прокуратуры.

**Ключевые слова:** государственная служба, прокуратура, сотрудник, студент, присяга, кадровая политика, Украинское государство.

Petrova A.O. / THE LEGAL BASIS OF PROVIDING PERSONNEL POLICY IN DIVISIONS OF PROSECUTOR'S OFFICE OF THE UKRAINE / Yaroslav Mudry National Law University, Ukraine

Present article is devoted to the actual questions of human rights management at the Prosecutor's Office of Ukraine. In this article author marks that important scientific and practical problem on this time is forming in the division of prosecutor's office, as in the special public organ, competent personnel, organization of this personnel effective functioning. Main content of this research is analysis of the human resource management characteristics at the present stage. Author pays special attention to research issues of relevant training courses for prosecutors. Author substantiates the view that skilled personnel are the basis of the successful functioning of prosecutorial unit. Requirement for candidates for job in the prosecutor's office is to have high moral standards, namely, honesty, objectivity, self-critical and demanding of themselves and others, integrity and responsible attitude toward human rights and freedoms, legal culture as the highest social values, poise, tact, humility and moral purity, realities of profession require careful attention to the person's ability to resist any form of pressure on them. Author examines key requirements for individuals to serve in the prosecution. Author pays regard to the important condition of effective activity of office of public prosecutor. Namely that is a presence constantly and effectively functioning system of training of personals for the organs of office of public prosecutor professional preparation of workers of office of public prosecutor. Thus this system includes the studies of students in public educational institutions of higher professional education, in-plant training, professional retraining and other forms of continuous studies of public prosecutor's workers and civil servants of office of public prosecutor.

**Key words:** public service, prosecutor's office, employee, student, oath, personnel policy, Ukrainian state.

Більшість проблем у сучасних умовах розвитку Української держави виникає через неякісне функціонування державного апарату, неналежне та непрофесійне виконання службовцями усіх категорій своїх посадових обов'язків. Тому первинним постає завдання визначення ознак працездатності державних органів, створення умов і стимулів для якісного виконання посадовими особами покладених на них державних повноважень, вивчення напрямів удосконалення службово-правових відносин.

У зв'язку з цим важливою науковою і практичною проблемою на даний час є формування в органах прокуратури, як в особливому державному органі, компетентного кадрового апарату, організація його ефективного функціонування.

Потрібно віддати належне багатьом ученим, які так чи інакше зверталися до проблем кадрового забезпечення органів прокуратури. Ними є: В. Б. Авер'янов, М. Г. Александров, В. С. Бабкова, Б. К. Бегічев, Л. Ю. Бугров, Б. А. Гаєвський, В. Я. Гоц, В. Н. Гусаров, В. В. Долежан, В. В. Жернаков, С. О. Иванов, М. В. Косюта, А. Р. Малюк, М. І. Мичко, В. П. Остапчук, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, О. В. Смирнов, В. В. Сухонос, В. В. Цветков, П. В. Шумський та ін.

Процес становлення української державності та ефективність функціонування різних органів державної влади у значній мірі залежать від організації роботи з кадрами відповідної служби, від належної їй постановки, роботи з підбору, підготовки та перепідготовки кадрів, від їх професійної кваліфікації та організації праці, розвитку і удосконалення інституту проходження відповідного виду служби.

Слід відмітити, що кадрову політику в органах прокуратури складає сукупність правил, норм, вимог, цілей та уявлень, що визначають напрями та зміст процесу адміністрування кадрової роботи. Шляхом здійснення належної кадрової політики відбувається реалізація функцій та завдань адміністрування працівників органів прокуратури, тому її слід вважати головною складовою системи адміністрування в органах прокуратури взагалі.

Як відомо, кадрова політика формується керівництвом організації, тобто у нашому випадку – керівництвом органів прокуратури, а реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх повноважень та функцій [3, с. 25-27]. Правове підґрунтя кадрової політики в органах прокуратури міститься у наступних нормативних документах: наказах Генерального прокурора України, правилах внутрішнього розпорядку, колективних договорах тощо.

Взагалі, формування правового забезпечення кадрової політики в органах прокуратури починається з виявлення потенційних можливостей у сфері адміністрування кадрової роботи та визначення напрямів роботи з кадрами, що мають носити посилені характер для ефективної реалізації функцій органів прокуратури України.

Так, до основних видів кадрової роботи відносять: аналіз кадрової роботи; відбір, розставляння, закріплення і виховання кадрів; атестацію працівників органів прокуратури; роботу з внутрішнім кадровим резервом; професійну підготовку і підвищення кваліфікації прокурорських працівників; облік кадрів і звітність про роботу з кадрами; а також діловодство.

Вказані види кадрової роботи, знаходячись у взаємозв'язку і доповнюючи один одного, дозволяють розвивати нові підходи в кадровій політиці усєї системи органів прокуратури, сприяти успішному виконанню прокурорами покладених на них службових обов'язків.

Процес безпосередньо кадрової роботи зазвичай починається з відбору кадрів для служби в органах прокуратури. Джерелами поповнення кадрами органів прокуратури на даний час, у першу чергу, є освітні установи системи прокуратури України, а також інші освітні установи вищої професійної освіти, що мають відповідну державну акредитацію.

Вступ громадянина на службу в органи прокуратури України пов'язаний з призначенням його на посаду з урахуванням умов і вимог, встановлених законодавством про працю, про прокуратуру і про державну службу. Поняття призначення на посаду включає як первинний вступ особи на службу в органи прокуратури, так і переміщення по службі раніше призначеного працівника.

Призначення на посаду передбачає добровільну і взаємну згоду сторін і здійснюється на умовах трудового договору. Особа, яка призначається, виражає згоду у письмовій формі (рапорті, заяві, присязі) на ім'я уповноваженого на його призначення прокурора.

Відповідно до ст. 35 Закону України «Про прокуратуру» вступ на службу і призначення на посаду прокурора здійснює керівник прокуратури своїм наказом не пізніше 30 днів з дня отримання подання Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів. Особа, призначена на посаду прокурора, набуває повноважень прокурора після складення Присяги прокурора [2].

В Україні перший заступник і заступники Генерального прокурора України згідно п. 3 ст. 9 Закону України «Про прокуратуру» призначаються на посаду і звільняються з посади Генеральним прокурором України [2].

Генеральний прокурор України у встановленому законодавством порядку на підставі рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів приймає рішення про застосування до прокурора Генеральної прокуратури України, прокурора регіональної чи місцевих прокуратур дисциплінарного стягнення або щодо неможливості подальшого перебування їх на посаді прокурора; призначає на посади та звільняє з посад прокурорів Генеральної прокуратури України, в тому числі керівників та заступників керівників підрозділів Генеральної прокуратури України у встановленому Законом порядку; повідомляє в десятиденний строк Кваліфікаційно-дисциплінарну комісію прокурорів про наявність вакантних або тимчасово вакантних посад у Генеральній прокуратурі України; затверджує акти з питань організації діяльності органів прокуратури; забезпечує виконання вимог щодо підвищення кваліфікації прокурорів Генеральної прокуратури України.

Відповідно до ст. 33 Закону України «Про прокуратуру» кандидат на посаду прокурора проходить протягом одного року спеціальну підготовку у Національній академії прокуратури України з метою отримання знань та навичок практичної діяльності на посаді прокурора, складання процесуальних документів, вивчення правил прокурорської етики [2].

Спеціальна підготовка завершується складанням кандидатом на посаду прокурора іспиту у вигляді анонімного тестування та практичного завдання.

В Україні до кандидатів на службу в органах прокуратури через існуючу специфіку їх професійної діяльності та високу громадянську відповідальність пред'являються вимоги, які умовно поділяються на три групи: загальні – для всіх категорій працівників в органах прокуратури, спеціальні – для прокурорів, додаткові – для осіб, призначених на посади прокурорів міст, районів, областей.

Спеціальні та додаткові вимоги сформульовані у ст. 27 Закону України «Про прокуратуру», згідно якої прокурором місцевої прокуратури може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж

роботи в галузі права не менше двох років та володіє державною мовою. Прокурором регіональної прокуратури може бути призначений громадянин України, який має стаж роботи на посаді прокурора не менше трьох років. Прокурором Генеральної прокуратури України може бути призначений громадянин України, який має стаж роботи на посаді прокурора не менше п'яти років. Військовими прокурорами призначаються громадяни з числа офіцерів, які проходять військову службу або перебувають у запасі і мають вищу юридичну освіту. Порядок зайняття посади прокурора визначається Положенням про проходження військової служби у військовій прокуратурі [2].

Необхідно окремо виділити положення п. 2 ст. 14 Закону України «Про прокуратуру», де наголошено, що у структурі органів прокуратури встановлюються посади державних службовців, інших працівників, діяльність яких регулюється цим Законом та іншими законодавчими актами України. Тобто, призначення кандидата на посаду державного службовця в органи прокуратури відбувається відповідно до положень розділу IV Закону України «Про державну службу». Натомість правове регулювання процесу призначення та подальшого адміністрування кандидатів на посади інших категорій працівників міститься у відповідних законодавчих актах з питань праці.

У свою чергу, володіння необхідними для роботи в органах прокуратури професійно-діловими якостями також складає одну з фундаментальних вимог, що пред'являються до осіб, які призначаються на посади працівників органів прокуратури незалежно від їх виду та категорії.

При оцінці професійних і моральних якостей осіб, які мають намір вступити на службу в органи прокуратури, слід враховувати положення, що містяться в Кодексі професійної етики та поведінки працівників прокуратури, затвердженому наказом Генерального прокурора України від 28 листопада 2012 року № 123 [1]. Важливою є наявність у кандидатів таких якостей, як чесність, правильна самооцінка, наявність розвинутого інтелекту, ерудиція, схильність до аналізу, готовність працювати в складних умовах психофізичних перевантажень, комунікабельність.

Таким чином, важливою умовою ефективної діяльності органів прокуратури є наявність постійно та ефективно функціонуючої системи кадрів для органів прокуратури та їх професійної підготовки. При цьому дана система включає навчання студентів в державних освітніх установах вищої професійної освіти, підвищення кваліфікації, професійну перепідготовку та інші форми безперервного навчання прокурорських працівників і державних службовців прокуратури.

Також неможна залишити поза увагою те, що на формування і розвиток належного правового підґрунтя кадрової політики в органах прокуратури, в умовах оновлення законодавчої бази з питань діяльності прокуратури України впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники [3].

Чинники зовнішнього середовища представляють собою сукупність певних факторів сучасного функціонування української держави, які не можна змінити, але у процесі формування кадрової політики органів прокуратури їх слід враховувати для правильного визначення потреб у кадровому забезпеченні та оптимальних джерел покриття цієї потреби. До них відносяться: ситуація на ринку праці (демографічні чинники, державна політика у галузі правоохоронної діяльності, політика в галузі освіти, взаємодія з профспілками тощо); тенденції економічного розвитку; науково-технічний прогрес (характер і зміст праці, що впливає на потребу в тих або інших фахівцях, можливість перепідготовки кадрів органів прокуратури); нормативно-правове середовище (трудове законодавство, законодавство у сфері охорони праці, зайнятості, соціальні гарантії тощо).

Стосовно чинників внутрішнього середовища слід відмітити наступне. Це чинники, які піддаються впливу з боку органів прокуратури. До них можна віднести: функції, повноваження, завдання органів прокуратури (на їх основі

формується кадрова політика); «стиль адміністрування» відповідних інституцій органів прокуратури (централізована система управління або управління за принципом децентралізації – залежно від цього потрібні різні фахівці); фінансові ресурси (від цього залежить можливість органів прокуратури фінансувати заходи щодо адміністрування кадрового роботи); кадровий потенціал (пов'язаний з оцінкою можливостей працівників органів прокуратури, з правильним розподілом обов'язків між ними, що є джерелом ефективної і стабільної роботи); стиль керівництва.

Підсумовуючи наведене вище, можна сказати, що як зовнішні, так і внутрішні чинники не в однаковій мірі впливають на проведення кадрової політики в органах прокуратури. Однак, на їх основі, враховуючи сучасні тенденції нормативно-правового забезпечення діяльності органів прокуратури України, слід розробити напрями кадрової політики у досліджуваній сфері. Ці напрями повинні збігатися з напрямками адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури та бути закріплені на законодавчому рівні у відповідному нормативно-правовому акті. Іншими словами, напрями правового регулювання кадрової політики органів прокуратури повинні відповідати функціям системи органів прокуратури. Вважасмо за доцільне виокремити етапи вироблення кадрової політики в органах прокуратури, зокрема:

1. Проведення аналізу ситуації і підготовка прогнозів розвитку органів прокуратури; визначення стратегічних цілей процесу адміністрування кадрової роботи у досліджуваній сфері; розробка загальних принципів кадрової політики, визначення ключових моментів і пріоритетів; офіційне затвердження кадрової політики органів прокуратури на законодавчому рівні.

2. Створення та підтримка системи розповсюдження кадрової інформації, інформування колективу органів прокуратури про розроблену кадрову політику і збір пропозицій; оцінка фінансових ресурсів для здійснення обраного типу стратегії – формулювання принципів розподілу засобів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці; розробка плану оперативних заходів (планування потреби у трудових ресурсах, прогноз чисельності кадрів, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення).

3. Реалізація кадрових заходів: забезпечення програми розвитку, відбір і призначення працівників на різні посади у структурі органів прокуратури, профорієнтація та адаптація працівників, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації.

4. Оцінка результатів діяльності – аналіз відповідності кадрової політики, виконуваних заходів і стратегії системи органів прокуратури, виявлення проблем в кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

Усе вищенаведене, а також недостатня розробленість теоретичних положень, низка невирішених проблем організаційно-правового регулювання й наявність суперечливих питань у реалізації чинного законодавства з питань кадрового забезпечення органів прокуратури зумовлює подальші наукові дослідження у розглядуваній царині.

Насамкінець зазначимо, що авторитет держави, політичної влади, їх підтримка населенням безпосередньо залежить від демократичного змісту функцій прокуратури, а також уміння та бажання працівників органів прокуратури рахуватися у своїй діяльності з багатоманітними інтересами та реалізовувати їх, спираючись на державну політику у сфері захисту прав і свобод людини і громадянина.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс професійної етики та поведінки працівників прокуратури: Наказ Генерального прокурора України від 28 листопада 2012 року № 123 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gp.gov.ua>.
2. Про прокуратуру : Закон України від 14 листопада 2014 року № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – С. 54.
3. Управление персоналом : Учеб. для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.