

УДК 343.163(477)

С.В. СЕРБЛЯК, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ВИМОГИ ДО ПРАЦІВНИКА ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ ЯК ДО ПРОФЕСІОНАЛА ВИЩОГО РІВНЯ

Ключові слова: вимоги, працівник прокуратури, Україна, професіонал вищого рівня

Сьогодні існують несприятливі чинники, що впливають на престиж органів прокуратури України, професійну діяльність працівників, їх результативність, а саме: неприйнятний рівень підготовки, навчання, перевірки ділових та моральних якостей молодих спеціалістів та добору кадрів в відповідні органи, несумісність кількості претендентів на посади прокурорів та реального числа вакансій та інше. З проблеми дослідження можна назвати наукові здобутки О. Шинальського, В. Остапчука, С. Винокурова, Я.И. Радзевидло, Є.А. Клімова. Метою статті є визначення сучасних інструментів та заходів, що направлені на кадрову комплектацію органів прокуратури України та формування потенційного та сталого професіоналізму у працівників задля чого використовуються наукові надбання та аналіз норм спеціального законодавства України з подальшими висновками та пропозиціями.

Професіоналізм працівника органів прокуратури України формується в період отримання спеціальності та розвивається в процесі проходження ним служби завдяки заходам, передбаченим в законодавстві України: стажуванню, підготовці, перепідготовці, атестації тощо. О. Шинальський пропонує відмовитися від «інституту стажування та випробувального терміну при прийнятті на роботу до органів прокуратури України, які передбачені статтею 73 законопроекту». Науковець вважає, що відповідні «надбання радянських часів уже давно довели свою неспроможність забезпечити належний кадровий добір. За існуючої підготовки кадрів си-

лами Національної академії прокуратури України будь-яка необхідність у річному стажуванні відпадає. Що ж стосується випускників інших навчальних закладів, а також інших претендентів на заміщення слідчо-прокурорських посад, то з урахуванням значного перевищення кількості претендентів на реально наявні вакансії (а це – усталена тенденція з огляду на зростаючу престижність служби в органах прокуратури) назріла необхідність запровадження конкурсного відбору, який, наприклад, має здійснюватись атестаційними комісіями відповідного рівня з подальшим затвердженням результатів конкурсу Головним управлінням кадрового забезпечення. Є усі підстави погодитися з тим, що стажувати та випробувати прокурорських працівників, які щодня під час виконання службових обов'язків вирішують людські долі, не зовсім доречно. Замість цього держава має створити жорсткий механізм відбору для призначення на посаду, а якщо особа не призначена, то держава з першого дня роботи прокурора чи слідчого має нести повну юридичну і моральну відповідальність за результати їх роботи» [1, с.29].

Очевидно, що претендентів завжди більше, ніж вакантних посад, тому слід запровадити жорсткий механізм відбору кадрів в органи прокуратури України. Але інститут стажування та випробування прокурорів України на даному етапі розвитку службово-трудова відносин є необхідною ланкою, що забезпечує їх гідне існування. Термін випробування та стажування дає підстави стверджувати про відповідність або невідповідність працівника вакантній посаді дозволяє йому адаптуватися до умов та процесу праці. Тому, інститут стажування та випробування відіграє важливу роль в процесі формування кадрового складу органу прокуратури України.

Ефективність діяльності органів прокуратури України залежить від кадрового потенціалу, від професіоналізму кожного окремого працівника, від результатів його діяльності. Тому, комплектація кадрового складу, навчальні заходи, направлені на зріст професійних можливостей працівника, перевірка їх професійної придатності та відповідність за-

йманій посаді – важливіші етапи формування якісного та ефективного державного органу прокуратури України. «Успішне виконання покладених на органи прокуратури функцій знаходиться у прямій залежності від кадрового потенціалу і його здатності впоратися з цими завданнями», вважає С. Винокуров [2, с.7]. Важливим початковим етапом формування кадрового потенціалу органів прокуратури України є добір кадрів, який відбувається з ресурсів, що складають випускники вищих навчальних закладів. С. Винокуров підкреслює: «Пошуки засобів, які б унеможливили прийняття до органів прокуратури людей випадкових, слабо підготовлених, нечесних і непорядних, є одним з головних завдань. Підходи до кадрового комплектування за часів незалежності мінялися. Але усталеним залишається те, що прокурорські колективи продовжують поповнюватися в основному за рахунок випускників базових юридичних вузів» [2, с.9]. Отримання гідної освіти студентами – це задаток професійної успішності майбутнього спеціаліста.

Очевидним вбачається той факт, що освіта повинна бути забезпечена теоретично та практично. Стосовно інституту стажування С. Винокуров вважає, що «працівник може бути добре теоретично підготовленим, але не мати необхідних ділових та моральних якостей, що проявляються тоді, коли він уже перебуває у прокурорському колективі. Виявити саме цей фактор, як і рівень підготовленості, має передбачене Законом України «Про прокуратуру» річне стажування... Враховуючи, що визначення порядку стажування Законом покладено на Генерального прокурора, передбачатиметься, що стажування проходитиме на умовах строкового річного трудового договору. По його завершенні і лише за умови позитивних результатів кваліфікаційних іспитів та атестації зі спеціалістом буде укладатися безстроковий трудовий договір; у разі негативних кваліфікаційних випробувань за претендентом на прокурорську посаду залишатиметься право брати участь у таких самих випробуваннях через рік» [2, с.10].

Ми цілком підтримуємо відповідну позицію науковця з огляду на функції, що має

виконувати інститут стажування прокурорів. Зараз відповідна категорія характеризується функцією отримання майбутнім прокурором практичного досвіду, але на наш погляд, перелік повинен містити ще й наступні: адаптація молодого спеціаліста до умов та процесу праці та перевірка його професійного рівня, ділових та моральних якостей. Підсумовуючи, можна запропонувати наступну статтю, яка би доповнила майбутній Закон України «Про прокуратуру»:

«1. Обов'язкове річне стажування громадян, що претендують на посаду прокурора, повинно відбуватися на основі строкового трудового договору з подальшим працевлаштуванням за умовою отримання позитивних результатів відповідно до законодавства України.

2. Обов'язкове річне стажування громадян має на меті: отримання практичного досвіду, адаптація до умов та процесу праці, перевірка його професійного рівня, ділових та моральних якостей.

3. За умовою незадовільних результатів по завершенні стажування громадянин, що претендує на посаду прокурора України, має право повторного стажування за власним бажанням».

До речі, перевірка ділових та моральних якостей громадян при прийнятті їх на службу в органи прокуратури України має відбуватися не тільки за результатами стажування. Ми пропонуємо наступну статтю, яка має розвивати процес ефективного добору кадрів у відповідні державні органи та має суттєво доповнити зміст майбутнього Закону України «Про прокуратуру»:

«1. Перевірка оцінки ділових та моральних якостей громадян, що претендують на посаду прокурора України, повинна відбуватися в межах, встановлених законодавством України.

2. Можливе застосування до громадян наступних видів перевірки: психологічне та професійне тестування, поліграф, анкетування, перевірка біографічних даних громадянина, що претендує на посаду прокурора України, та членів його родини.

4. Перевірка проводиться строком один день для одного виду перевірки та не більше

двох годин (120 хвилин) з наданням окремого часу для обґрунтування висновків спеціалістами, на підставі яких приймається рішення про відповідність претендента обраній посаді.

5. Громадянин, що претендує на посаду прокурора України, має право перенести перевірку на інший час у зв'язку з особистим бажанням та проведення повторної процедури в разі отримання незадовільних результатів, але не більше одного разу.

6. Перевірка не може бути єдиною підставою для відмови в працевлаштуванні, а діяти в комплексі з іншими підставами».

Стосовно механізму відбору кадрів в органи прокуратури України ми наполягаємо на перевірці та оцінці ділових якостей майбутніх працівників при прийнятті на роботу за допомогою психологічного та професійного тестування. Так, у 2006 році «вперше за ініціативою Головного управління кадрового забезпечення було проведено психологічне тестування абітурієнтів» [3, с.14], наголошує В. Остапчук. Очевидно, що механізм відбору працівників в органи прокуратури України потребує розвитку, але при сучасному стані порядку формування кадрового забезпечення осередки вищезазначеного процесу повинні ефективно взаємодіяти з інститутом стажування та випробування при прийнятті на роботу. В проекті Трудового кодексу України частиною 1 статтею 60 також передбачено проведення тестування та співбесіди при прийнятті на роботу громадян [4].

В свою чергу Я.І. Радзевидло констатує, що «при професійному відборі потенційних співробітників органів прокуратури вагому увагу кадровим службам слід приділяти соціально-біографічним особливостям кандидатів. При цьому повинні виділятися та аналізуватися наступні фактори, взаємопов'язані з успішним особистісно-професійним становленням працівників прокуратури: соціальне походження та місце народження; успішність освіти в школі та вищому навчальному закладі; заняття спортом та суспільною працею; професійна діяльність до приходу в органи прокуратури та служба в збройних силах; вплив батьків; особистих

якостей, сімейних цінностей, що їм притаманні» [5, с.181]. Таким чином, поєднання вищезазначених елементів в межах однієї норми доцільне з огляду на їх сукупну практичну реалізацію в майбутньому.

Практична реалізація вищезазначених заходів значно ускладнить процес доступу громадян до отримання посад в органах прокуратури України. «Дійсно, поширеною в Європі є практика, коли до прокурорського крісла, маючи юридичну освіту, треба ще 3–5 років йти через післявузівське навчання, тести, іспити, стажування. Щоб стати суддею у нас в Україні, також треба пройти через кілька комісій та іспитів, а прокурором можна стати по суті без перешкод» [2, с.10]. Тому, доцільно не тільки реалізувати запропоновані заходи, але й розвивати та доповнювати їх в майбутньому для формування висококваліфікованих, морально стійких, етично вихованих спеціалістів, що складатимуть органи прокуратури України.

Існує потенційний професіоналізм громадян, що претендують на посаду в органах прокуратури України, який можна перевірити за допомогою вищезазначених заходів, та професіоналізм сталий, яким повинен володіти досвідчений працівник. Таким чином, «відтворення цілісного феномену професійної майстерності включає в себе поєднання як власних професійних знань, умінь і навиків, так і необхідного рівня професійно важливих особистих якостей за рахунок створення відповідних умов» [6, с.6], вважає Є.О. Клімов. Сталий «професіоналізм прокурора (прокурорського працівника) має характеризуватися найвищим рівнем психофізичних, психічних та особистісних змін, що відбуваються у процесі тривалого виконання ним службових обов'язків, які забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах. З поняттям професіоналізму прокурорської діяльності пов'язана компетентність, оскільки тільки особа, яка має відповідні знання та досвід, є компетентною, фаховою у цій сфері, здатна ефективно виконувати завдання, покладені на органи прокуратури» [7, с.59]. Перевірка рівня професі-

аналізу працівника прокуратури України відбувається завдяки його атестації раз на п'ять років у відповідності до норм спеціального державного законодавства. Ми пропонуємо проводити атестацію раз на три роки з огляду на важливість відповідної процедури для виявлення професійного стану кадрів, що комплектують органи прокуратури. Відповідне виправлення повинно знайти своє відображення в майбутньому Законі України «Про прокуратуру».

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що професіоналізм працівників прокуратури напряму залежить від тієї уваги, що йому приділяється, та тих зусиль, що прикладаються для його підвищення як з боку безпосередньо працівників, так і держави в цілому. Проведене дослідження свідчить про необхідність приділення більшої уваги зазначеному питанню.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шинальський О. Обговорюємо проект нової редакції Закону України «Про прокуратуру» / О. Шинальський // Вісник прокура-

тури. – 2008. – № 4 (82). – С. 23–29.

2. Винокуров С. Из вступу на розширеному засіданні колегії Генеральної прокуратури України, присвяченому питанням добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів, 15.04.2008 року / С. Винокуров // Вісник прокуратури України. – 2008. – № 4 (82). – С. 7–21.

3. Остапчук В. Удосконалення системи підготовки кадрів для органів прокуратури / В. Остапчук // Вісник прокуратури. – 2006. – № 9 (63). – С. 11–17.

4. Трудовий кодекс України (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

5. Радзевидло Я. И. Психологические основы оптимизации трудовой деятельности работников прокуратуры / Я. И. Радзевидло // Проблемы инженерно-педагогической освіти : зб. наук. праць. – Х. : УПА, 2005. – Вип. 3.

6. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : ИПП, 1996. – 400 с.

7. Остапчук В. Щодо змісту професіоналізму прокурора / В. Остапчук // Вісник прокуратури. – 2007. – № 3 (69). – С. 57–63.

Сербряк С. В. Вимоги до працівника прокуратури України як до професіонала вищого рівня / С. В. Сербряк // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 825–828 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10scsvpr.pdf>

Виконано аналіз існуючих обставин, що впливають на розвиток професіоналізму працівника прокуратури України, його ділових та моральних якостей та поступове формування спеціаліста в процесі розвитку службово-трудова відносин за допомогою заходів, гарантованих діючим законодавством України.

Сербряк С.В. Требования к работнику прокуратуры Украины как к профессионалу высшего уровня

Выполнен анализ существующих обстоятельств, которые влияют на развитие профессионализма работника прокуратуры Украины, его деловых и моральных качеств и постепенное формирование специалиста в процессе развития служебно-трудова отношений с помощью мероприятий, гарантированных действующим законодательством Украины.

Serebrjak S.V. Requirements to the Worker of Office of Public Prosecutor of Ukraine as to Professional a Highest Level

The analysis of existing circumstances which influence development of professionalism of the worker of Office of Public Prosecutor of Ukraine, its business both moral qualities and gradual formation of the expert in development of service-labor relations by means of the actions guaranteed by the current legislation of Ukraine is made.