

рій дітей є одним з найважливіших завдань сьогодення. Впровадження в Україні гуманістично орієнтованої соціальної політики вимагає переорієнтації державної системи опіки на індивідуальні потреби кожної дитини, позбавленої сімейного оточення, створення оптимальних умов для її виховання і розвитку.

Бібліографічні посилання

1. *Шайхатдинов В.Ш.* Право социального обеспечения России. – Екатеринбург, 1996. – Вып.1.
2. *Мачульская Е.Е., Горбачева Ж.А.* Право социального обеспечения. – М., 1998.
3. *Сирота И.М.* Право социального обеспечения в Украине. – Харьков, 2004.
4. *Чутчева О.Г.* Правове регулювання соціального захисту громадян України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2003.
5. *Роик В.Д.* Социальная защита работника в процессе труда: проблемы теории и практики: Автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 08.00.07. – М., 1994.
6. Конвенция ООН о правах ребенка от 20.11.1989 г. // Международные акты о правах человека. – М., 1999.
7. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від 13.01.2005 р. №2342-IV // ВВР. – 2005. – № 6. – Ст. 147.
8. Про затвердження типових положень про дитячий будинок-інтернат, молодіжне відділення дитячого будинку-інтернату системи праці та соціального захисту населення: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 02.04.2008 р. №173 // Офіц. вісник України. – 2008. – № 56. – Ст. 1893.

Надійшла до редакції 04.07.2012

А.В. Биков
здобувач
(Київський національний
університет ім. Тараса Шевченка)
УДК 349.2

ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Розглянуто вимоги до претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників, порядок відбору та проходження стажування в органах прокуратури України. Проаналізовано національне законодавство у цій сфері та надано пропозиції до його вдосконалення.

Ключові слова: прокуратура України, державна служба, стажування, відбір прокурорсько-слідчих працівників, випробування при прийнятті на роботу.

В работе рассмотрены требования к претендентам на должности прокурорско-следственных работников, порядок отбора и прохождения стажировки в органах прокуратуры Украины. Проанализировано национальное законодательство в этой сфере и даны предложения по его улучшению.

Ключевые слова: прокуратура Украины, государственная служба, стажировка, отбор прокурорско-следственных работников, испытания при приеме на работу.

In work examined the requirements for applicants for the position of

prosecutorial and investigative staff, the order of selection and internship in prosecutor's offices of Ukraine. Analysis of national legislation in this area, and provided suggestions to improve it.

Keywords: *prosecution of Ukraine, civil service, training, selection prosecutor and investigative staff, testing upon hiring.*

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні відбувається процес трансформації та перетворення державної служби взагалі і служби в органах прокуратури, зокрема, на систему, яка б мала кращі показники діяльності та реагувала на потреби державного управління.

Ефективність роботи прокуратури України значною мірою залежить від професіоналізму її працівників, їх ділової активності та моральних якостей. У зв'язку з цим особливо важливого значення набуває питання формування персоналу в системі органів прокуратури України.

Слід зазначити, що загальні засади стажування в органах прокуратури раніше частково досліджувалися у роботах вчених, серед яких можна назвати О.М. Бандурку, Ю.М. Грошевого, П.М. Каркача, В.І. Малюгу, І.Є. Марочкіна, Є.М. Поповича, В.В. Шубу, М.К. Якимчука, В.В. Жернакова, О.І. Процевського, В.І. Прокопенка, О.М. Ярошенко та ін.

Питання професійного відбору кадрів до органів прокуратури завжди цікавило науковців, особливо з огляду на практичну потребу забезпечення органів прокуратури професійними кадрами та недостатнє теоретичне опрацювання, чим і визначається актуальність даної теми.

Правовий статус прокурорів, слідчих прокуратури передбачає наділення цих посадових осіб владними повноваженнями, наявність яких передбачає підвищену відповідальність, а також встановлення специфічних умов добору та прийняття на службу в органи прокуратури.

Метою статті є визначення теоретичних і практичних аспектів впливу законодавчого врегулювання на стажування в органах прокуратури України та професійну підготовку прокурорсько-слідчих працівників.

Виклад основного матеріалу. Стажування працівників прокуратури – це важливий етап як навчального процесу, так і практичної діяльності щодо закріплення теоретичних знань і набуття практичних умінь та навичок. Це та реальна практична модель діяльності, в якій спеціаліст опиняється після закінчення вищого навчального закладу. Тому якісно організоване стажування завжди надає можливість удосконалити практичні вміння та навички.

Органи прокуратури посідають особливе місце в системі державної влади України. Специфічне положення прокуратури в державному устрої дозволяє врівноважувати діяльність гілок влади і забезпечувати їх оптимальне функціонування [1, с. 17, 18].

Як зазначають В.В. Копейчиков та А.М. Колодій, прокуратура – це самостійний централізований орган державної влади, що діє в системі правоохоронних органів й забезпечує права і свободи людини, а також державну безпеку. Прокуратура не підпорядковується виконавчій або

судовій владі, її діяльність є елементом системи стримувань і противаг між гілками влади [2, с. 701, 702].

Проходження служби в органах прокуратури регламентоване Законом України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р. №1789-ХІІ [3].

З огляду на характер і умови служби у прокуратурі України до правосуб'єктності претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників цілком обґрунтовано висувуються підвищені вимоги.

Необхідність визначення низки суттєвих професійних і морально-етичних вимог щодо осіб, які можуть бути призначені на посади в органах прокуратури, зумовлюється особливим характером діяльності прокурорів і слідчих прокуратури. Встановлення певних кваліфікаційних вимог до претендентів на посади в органах прокуратури (у тому числі й на посаду Генерального прокурора України) має гарантувати високий фаховий рівень претендента і знання ним специфіки роботи в органах прокуратури.

До осіб, які претендують на посади прокурорів і слідчих, ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» встановлює такі вимоги: громадянство України, вища юридична освіта, необхідні ділові і моральні якості. Особи, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, проходять в органах прокуратури стажування строком до одного року.

Встановлення у законі вимог щодо наявності хоча б мінімального стажу роботи в прокуратурі в осіб, які претендують на заняття посад прокурорів, помічників прокурорів та слідчих прокуратури, зумовлено тим, що оволодіти специфікою роботи наглядового органу та зрозуміти її може лише особа, яка набула практичного досвіду безпосередньо в органах прокуратури.

Особи, які відповідають визначеним нормативно-правовим вимогам, призначаються на посади прокурорів і слідчих, їм присвоюються класні чини, які Постановою Президії Верховної Ради України «Про встановлення співвідношення між класними чинами працівників прокуратури України і військовими званнями та спеціальними званнями працівників органів внутрішніх справ України» від 29 червня 1992 р. №2517-ХІІ прирівняні до відповідних військових і спеціальних звань [4].

Слід зазначити, що питання професійного відбору кадрів для органів прокуратури України не є новим. Перші посилення на психологію праці та відбору кадрів усіх спеціальностей почалися ще в 1960-х рр.

У 1980-90-х рр. за планами розвитку і вдосконалення організаційної та наукової бази кадрової служби в більшості міністерств і відомств створювалися галузеві науково-дослідні лабораторії психологічних методів роботи з кадрами. Почали розроблятися нормативні вимоги до професійно-ділових і психологічних якостей працівника, до організації роботи з професійної орієнтації, до підбору кадрів.

У 1980-х рр. центральні органи прокуратури орієнтували свої структурні підрозділи на те, щоб ті активно і цілеспрямовано займалися відбором молодих людей в юридичні вузи, бо від того, наскільки якісно і

правильно прокуратура спільно з вузами сформує студентську аудиторію, залежатиме сьогодні і майбутнє в здійсненні реформ в органах прокуратури.

У зв'язку з цим органи прокуратури, починаючи з 1985 р., почали активну підготовку майбутніх прокурорсько-слідчих кадрів вже на стадії відбору та направлення молодих людей на навчання до Свердловського, Саратовського і Харківського юридичних інститутів. Кандидати на навчання відбиралися з числа передових робітників, службовців, працівників сільського господарства зі стажем виробничої діяльності не менше двох років, військовослужбовців – відмінників бойової і політичної підготовки, звільнених у запас з лав Збройних Сил, що мають певний життєвий досвід, високі моральні та моральні якості, що особливо важливо, коли йдеться про роботу у прокуратурі [5].

Як свідчить історична практика, формування державної кадрової політики є досить складним, багатогранним процесом. Він може бути результативним за умови дотримання певних вимог та умов, включає в себе послідовне здійснення науково-дослідних, законодавчих, організаційно-управлінських та інших дій.

Як зазначено у Положенні про порядок стажування в органах прокуратури України, затвердженому Наказом Генерального прокурора України від 30 грудня 2009 р. № 80, стажування є невід'ємною складовою процесу професійної підготовки до роботи в органах прокуратури випускників вищих юридичних навчальних закладів, юридичних факультетів та магістрантів Національної академії прокуратури України [6].

Метою та завданням стажування, відповідно до Положення, є комплектування кадрового складу органів прокуратури фахівцями, які за своїми професійними, діловими та моральними якостями і станом здоров'я найбільш придатні до виконання службових обов'язків прокурорів і слідчих; перевірка професійного рівня, ділових та моральних якостей претендентів на роботу в органах прокуратури; підготовка фахівців-стажистів до самостійної роботи на посадах помічника прокурора чи слідчого прокуратури, забезпечення оволодіння ними навиками прокурорсько-слідчої діяльності; запобігання помилкам і можливим проявам суб'єктивізму в доборі кадрів, іншим прорахункам у роботі з кадрового забезпечення; підвищення престижу служби в прокуратурі та її авторитету в суспільстві; забезпечення відповідності сучасним вимогам порядку доступу до публічної служби в органах прокуратури.

Згідно з п. 3.1 Положення стажування проводиться у міських, районних, міжрайонних та прирівняних до них прокуратурах на умовах строкової трудової угоди до одного року на посадах стажистів або стажистів на вакантних посадах помічників прокурорів і слідчих.

Призначення на посади стажистів проводиться наказом прокурора обласного рівня згідно з визначеним комісією рейтингом.

Особи, які проходять стажування на посадах стажистів, на вакантних посадах помічників прокурорів чи слідчих, мають однаковий право-

вий статус, права і обов'язки, у тому числі щодо оплати праці.

На стажистів поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, права і пільги, встановлені для прокурорсько-слідчих працівників. Відповідно до ст. 55 Закону України "Про прокуратуру" їм видаються службові посвідчення.

Відбір проводиться у першу чергу серед випускників базових вищих юридичних навчальних закладів та юридичних факультетів, яких рекомендовано органами прокуратури на навчання. Формами відбору є:

а) спеціальна перевірка, якій підлягають відомості, зазначені у ч. 2 ст. 9 Закону України "Про засади запобігання та протидії корупції" у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

б) перевірка знань у формі професійного тестування – перевірка знань у формі тестування проводиться кадровим підрозділом за рекомендованими Генеральною прокуратурою України програмою і тестами;

в) психологічне тестування, яке проводиться спеціалістом-психологом за апробованими психологічними методиками, використуваними для визначення професійної придатності;

г) вивчення ділових і моральних якостей за характеризуючими даними вузів, результатами психологічного дослідження, а також висновками прокурорів за підсумками переддипломної практики – це дозволяє попередньо з'ясувати придатність претендента до прокурорської діяльності;

д) співбесіда у кадрових та інших структурних підрозділах прокуратури;

е) обговорення на засіданні комісії. Претенденти завчасно повідомляються про час проведення співбесід, тестувань, засідання комісії.

Рішення комісії ухвалюється, як правило, відкритим голосуванням, простою більшістю голосів присутніх на її засіданні членів. Воно вважається правочинним, якщо в голосуванні брало участь не менш як дві третини від числа її членів. Засідання комісії та прийняті рішення оформлюються протоколом, який підписується головуючим та відповідальним секретарем. Комісія приймає рішення про затвердження рейтингового списку претендентів для заміщення посад стажистів, яке оголошується в день прийняття. Призначення на посади стажистів проводиться наказом прокурора обласного рівня згідно з визначеним комісією рейтингом.

Стажування претендентів на посади помічників прокурорів і слідчих прокуратур проводиться за індивідуальними планами.

План стажування має передбачати вивчення законодавства, яке регулює діяльність прокуратури, наказів Генерального прокурора України, основних засад, форм, методів та специфіки наглядової та слідчої роботи, опрацювання позитивного досвіду, методичних рекомендацій, інформаційних листів Генеральної прокуратури України та прокуратур обласного рівня з відповідних питань, освоєння методик прокурорсько-слідчої діяльності, набуття професійних умінь і навиків, необхідних для самостійної роботи помічником прокурора чи слідчим.

Єдиним важливим недоліком проходження стажування є відсутність чіткої регламентації проходження за планом стажування. Не встановлено певних строків для проходження на певному напрямку діяльності прокуратури.

Оскільки відповідно до Положення, відповідальність за організацію та безпосереднє керівництво стажуванням покладається на прокурора, він самостійно визначає порядок та строки проходження практики, що не завжди об'єктивно дозволяє стажеру набуті вмінь на певному напрямі діяльності. Так, наприклад, при проходженні практики частими випадками є перебування стажера на «загальному надзорі» протягом п'яти місяців, а на «представництві інтересів у суді» – лише місяць.

Позитивним моментом для майбутніх працівників прокуратури України виступає проведення стажування протягом одного року. Адже за цей час стажист має змогу краще пізнати усі аспекти майбутньої роботи, отримати фундаментальні навички, які потім стануть опорою для професійної роботи.

Підвищені вимоги до випробування та більший строк проведення стажування в органах прокуратури, ніж іншим державним службовцям, відповідно до Закону України «Про державну службу», пояснюється важливістю та специфікою діяльності органів прокуратури, адже, відповідно до ст. 121 Конституції України, на неї покладаються обов'язки наглядати за додержанням і застосуванням законів [7].

Крім органів прокуратури, спеціальне законодавство встановлює збільшений випробувальний термін для певних категорій працівників. Зокрема, випробувальний термін тривалістю до шести місяців (навіть без узгодження з профспілковим комітетом) може встановлюватися державним службовцям (ст. 18 ЗУ «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р.), працівникам дипломатичної служби (ст. 11 ЗУ «Про дипломатичну службу» від 20 вересня 2001 р.), працівникам податкової служби строком від шести місяців до одного року і т.д.

Згідно з ч. 3 ст. 27 КЗпП у випадку, якщо працівник був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, випробувальний термін може бути продовжений на відповідну кількість днів, протягом яких працівник був відсутній. При цьому необхідно зазначити, що в даному випадку встановлено право, а не обов'язок роботодавця продовжувати випробувальний термін [8].

Важливо також зазначити, що відповідно до усталеної судової практики (Рішення Колегії суддів судової палати у цивільних справах ВСУ від 23 січня 2008 р.) на працівника під час випробувального терміну не поширюються правила абз. 3 ст. 40 КЗпП щодо неможливості звільнення працівника з ініціативи роботодавця під час тимчасової непрацездатності працівника. Аргументація суду зводиться до того, що звільнення працівника через те, що працівник не витримав випробування, є звільненням не з ініціативи роботодавця, а за згодою сторін, оскільки, погоджуючись на встановлення випробувального терміну, праців-

ник спочатку погоджується на звільнення у зв'язку з можливістю того, що він випробувальний термін не пройде [9].

Під час проходження стажування, відповідно до п. 4.2 Положення про стажування, стажисту надано такі права: спільно з досвідченими працівниками прокуратури бути присутнім у судових засіданнях при розгляді кримінальних, цивільних, адміністративних, господарських справ, готувати проекти планів участі у судовому слідстві, обвинувальних промов, заяв, позовів, адміністративних позовів до суду, апеляцій на вироки, рішення та ухвали суду; за дорученням прокурора вивчати кримінальні справи, перевіряти законність та обґрунтованість постанов про відмову в порушенні кримінальних справ, про зупинення та закриття провадження у кримінальних справах, готувати за результатами вивчення проекти відповідних висновків; брати участь у проведенні перевірок, за дорученням керівника самостійно виконувати окремі дії, відбирати пояснення, готувати проекти документів прокурорського реагування та розглядати звернення тощо; бути присутнім при проведенні слідчим прокуратури слідчих дій, готувати за його дорученням проекти протоколів, постанов та обвинувальних висновків.

Однак в силу останніх змін щодо запровадження нового кримінально-процесуального законодавства слід приділяти більшу увагу, за умови виявлення належної теоретичної підготовленості та високої відповідальності, підтриманню державного обвинувачення в судах, та здійсненню представництва в суді інтересів громадян або держави.

Після закінчення стажування стажисти підлягають атестації. Цей порядок регламентовано ст. 46 Закону України "Про прокуратуру" та Положенням про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України [10]. Атестація стажистів проводиться з метою оцінки стану їх професійної підготовки та придатності за діловими і моральними якостями до самостійної роботи на посаді помічника прокурора чи слідчого.

Після завершення стажування на кожного стажиста складається характеристика ділових й особистих якостей та біографічна довідка. У характеристиці відображається ступінь професійної підготовки фахівця, його ділові і моральні якості, організаторські та практичні навички, отримані під час стажування.

Атестаційні документи підлягають обговоренню у відповідному колективі на оперативній нараді і подаються в атестаційну комісію не пізніше як за 15 днів до часу проведення атестації.

Атестаційна комісія у присутності стажиста розглядає його атестаційні документи, заслуховує з цього приводу керівника стажування та робить висновок про підготовленість претендента до самостійної роботи на посаді помічника прокурора чи слідчого.

Призначення осіб, які пройшли стажування, на посаду помічника прокурора чи слідчого прокуратури можливе лише після позитивного рішення атестаційної комісії. Одночасно з призначенням на посаду вно-

ситься подання Генеральному прокурору України про присвоєння першого класного чину.

Якщо атестаційна комісія після закінчення річного терміну стажування дійде висновку про невиконання стажистом плану стажування через відсутність у нього належної професійної підготовленості, необхідних ділових та моральних якостей, трудовий договір з ним розривається у зв'язку із закінченням строку останнього.

Випробування при прийнятті на роботу, яке врегульоване Положенням про порядок стажування в органах прокуратури України, відповідає сучасним тенденціям підбору та підготовки кадрів для роботи в органах прокуратури.

Як зауважує П.М. Каркач, робота з добору кадрів – це творчий процес, завдання якого зводиться до того, щоб жоден працівник не залишився поза увагою керівника. Особливо цього потребують молоді спеціалісти, які приходять на роботу в прокуратуру після закінчення вищого навчального закладу.

Висновок. Органи прокуратури України покликані слугувати забезпеченню верховенства права, закріпленню законності, захисту прав і свобод людини і громадянина, а також охоронюваних інтересів держави і суспільства. Саме тому ретельний добір кадрів до служби в органи прокуратури України має слугувати меті та завданню прокуратури, належному виконанню нею своєї мети та завдання.

Бібліографічні посилання

1. Прокурорский надзор : курс лекций и практикум / Ю. Е. Винокуров, К. Ю. Винокуров, А. Б. Карлин, Ф. М. Кобзарев и др. – М., 2003.
2. Правознавство : підруч. / за ред. В. В. Копейчикова, А. М. Колодія. – К., 2006.
3. Про прокуратуру : Закон України від 05.11.1991 р. №1789-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
4. Про встановлення співвідношення між класними чинами працівників прокуратури України і військовими званнями та спеціальними званнями працівників органів внутрішніх справ України : постанова Президії Верховної Ради України від 29.06.1992 р. №2517-ХІІ.
5. Безрядин В. И., Гурбанов А. Г., Кондрат И. Н. и др. Профессиональный отбор кадров в органы прокуратуры (исторический аспект) // Вестник Санкт-Петербургского ун-та МВД России. – 2006. – № 2 (30).
6. Про затвердження Положення про порядок стажування в органах прокуратури України : наказ Генерального прокурора України від 30.12.2009 № 80.
7. Конституція України // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
9. Рішення Колегії суддів судової палати у цивільних справах ВСУ від 23.01.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.scourt.gov.ua>.
10. Про затвердження Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України: наказ Генерального прокурора України від 12.09.2005 № 2958ц – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua>.

Надійшла до редакції 06.09.2012