

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ ДО ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Проблема прийняття на роботу є доволі розробленою в теорії трудового права. До її дослідження доклали свої зусилля такі відомі вчені радянської доби та сучасні російські й українські науковці, як М. Г. Александров, Б. К. Бегічев, Л. Ю. Бугров, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, С. О. Иванов, А. М. Лушніков, С. П. Маврін, А. Р. Мацок, К. Ю. Мельник, Ю. П. Орловський, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, О. В. Смирнов, В. М. Толкунова тощо. Однак аналіз наукових праць свідчить про те, що проблеми прийняття на роботу переважно досліджувалися в загальному плані, де прийняття на роботу окремих категорій працюючих не завжди приділялася достатня увага. Наприклад, проблематика прийняття на службу до органів прокуратури України залишилася поза увагою вчених-трудоваків. Виходячи з цього, **метою** статті є надання рекомендацій та пропозицій з удосконалення порядку прийняття на службу до органів прокуратури України.

Як відомо, сьогодні єдиним критерієм загальної трудової правосуб'єктності є віковий, тобто на заваді укладання трудового договору може стояти лише вік особи. Так, відповідно до ст. 188 Кодексу законів про працю України не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16-ти років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15-ти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [1].

З огляду на характер і умови служби у прокуратурі України до правосуб'єктності претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників пред'являються підвищені вимоги, передусім інший віковий ценз. Так, Закон

України «Про прокуратуру» (ст. 46) прямо встановлює вікові критерії прийняття на певні посади (на посади прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Київ і Севастополь та прирівняних до них прокурорів призначаються особи віком не молодше 30-ти років, на посади районних і міських прокурорів – віком не молодше 25-ти років). У той же час з огляду на загальну вимогу цієї статті – «прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту» – можна говорити про непрямий віковий критерій, а саме: 21–23 роки [2].

У світовій практиці до претендентів на посади прокурорів також пред'являються вікові вимоги. Наприклад, Закон Польщі «Про прокуратуру» зайняття посади прокурора пов'язує з досягненням 26-ти років, Закон Чеської Республіки «Про прокуратуру» – 25-ти років [3, с. 149, 311].

Слід зазначити, що, встановлюючи нижню вікову межу прийняття на посади прокурорів, національний законодавець не встановив її верхньої межі. У той же час Закон України «Про державну службу» (ст. 23) встановлює загальні до всіх державних службовців вимоги щодо граничного віку перебування на державній службі (60 років для чоловіків і 55 років для жінок) [4]. Вважаємо, що вимоги до граничного віку перебування на службі можна розглядати як верхню межу прийняття на службу до прокуратури.

Ще однією вимогою до претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників є наявність у них громадянства України. Очевидно, що іноземний громадянин або особа без громадянства не може бути прокурором або слідчим в Україні. Це вимога національного законодавства, і вона не допускає винятків, оскільки від іноземця не можна вимагати, щоб він присягав на вірність Україні. Практика закордонних країн також свідчить переважно про аналогічний підхід. Наприклад, відповідно до ст. 14 Закону Польщі «Про прокуратуру» прокурором може бути призначений той, хто має польське громадянство. Стаття 17 Закону Чеської Республіки «Про прокуратуру»

встановлює, що прокурором може бути призначено громадянина Чеської Республіки [3, с. 149, 311]. Відповідно до ст. 40-1 Закону Російської Федерації «Про прокуратуру Російської Федерації» прокурорами та слідчими можуть бути громадяни Російської Федерації [5].

Також до претендентів на посади прокурора або слідчого прокуратури пред'являються вимоги щодо рівня освіти. Так, зайняття посади прокурора або слідчого прокуратури неможливе без наявності в особи вищої юридичної освіти (ст. 46 Закону України «Про прокуратуру»). Подібна практика існує й за кордоном. Так, у більшості країн наявність юридичної освіти є однією з вимог зайняття посад прокурорів. Наприклад, відповідно до ст. 14 Закону Польщі «Про прокуратуру» прокурором може бути призначений той, хто закінчив юридичний факультет університету. Стаття 17 Закону Чеської Республіки «Про прокуратуру» закріплює, що прокурором може бути призначена особа, яка отримала вищу юридичну освіту [3, с. 149, 311].

Важливою вимогою до трудової правосуб'єктності прокурорсько-слідчих працівників є відсутність судимості. Так, ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» встановлює, що не можуть бути прийняті на посаду прокурора або слідчого прокуратури особи, які були засуджені за вчинення злочину, за винятком реабілітованих. З огляду на характер та умови служби прокурорсько-слідчих працівників і їх правовий статус відмова в прийнятті на службу з причини наявності судимості є обґрунтованою і законною.

Претенденти на посади прокурорів та слідчих прокуратури повинні мати бездоганне минуле, добру репутацію, добропорядне, лояльне в правовому та моральному аспектах оточення (родичів, знайомих та близьких). Так, необхідність підвищених вимог до способу життя (в тому числі і в минулому), поведінки працівника у позаробочий час пояснюється передусім тим, що прокурорсько-слідчі працівники, оцінюючи вчинки інших людей щодо відповідності їх нормам права і моралі, самі повинні бути зразком дотримання цих норм як на робочому місці, так і в позаробочий час. Доцільність існування обмежень, які пов'язані з наявністю судимості у близьких родичів та асоціальних міжособистісних зв'язків у претендента, обумовлюється неминучістю за наявності деяких умов (наприклад спільного мешкання), негативного впливу цих факторів на особистість та поведінку претендента. Переві-

рка відповідності претендентів вимогам, які пред'являються до його способу життя та оточення, здійснюється з використанням методів оперативно-розшукової діяльності.

Слід відзначити, що в закордонних країнах для встановлення правдивості інформації, яку подає про себе кандидат на службу в правоохоронні органи, використовують поліграф, що становить окрему стадію вивчення минулого. Використання поліграфа має на меті з'ясування інформації, яку не можна одержати іншими способами вивчення минулого кандидата, наприклад, з'ясування недавніх подій або інформації, яку має тільки заявник. Поліграф дозволяє роботодавцю одержати інформацію про поведінку і характер заявника. Поліграф використовується для перевірки відповідей та інформації в заяві, перевірки кримінального минулого, визначенні проблем, що виникали на колишньому місці роботи, перевірки моральних якостей [6, с. 63–64].

Для претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників встановлюються підвищені вимоги і до вольового критерію. Так, відповідно до п. 2.4 Положення про порядок стажування в органах прокуратури України, затвердженого наказом Генерального прокурора України від 30 грудня 2009 р. № 80, до участі у відборі не допускаються особи, які визнані в установленому порядку недієздатними або обмежено дієздатними. Положення встановлює також необхідність подання претендентами відомостей про майно, доходи, витрати, зобов'язання фінансового характеру, у тому числі за кордоном.

Претенденти на посади прокурорсько-слідчих працівників не мають належати до будь-яких політичних партій чи рухів. Вважаємо, що таке обмеження є обґрунтованим, оскільки виводить даний правоохоронний орган з впливу політичних партій та відповідає цілям побудови правової держави в Україні, а також сприяє об'єктивному, неупередженому виконанню службовцями правоохоронних органів своїх посадових обов'язків. Відзначимо, що окремі країни у власних конституціях передбачили відповідні правила. Наприклад, відповідно до ст. 127 Конституції Іспанії судді і магістрати, що знаходяться на службі, а також прокурори не можуть перебувати в політичних партіях.

Для претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників встановлюються вимоги до стажу роботи. Так, ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» встановлює, що на посади

прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Київ і Севастополь та прирівняних до них прокурорів призначаються особи, які мають стаж роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше семи років; на посади районних і міських прокурорів – стаж роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше трьох років.

Для тих, хто не має досвіду практичної роботи за спеціальністю, встановлюється необхідність проходження в органах прокуратури стажування строком до одного року (ст. 46 Закону України «Про прокуратуру»). Порядок проходження стажування закріплено в наказі Генерального прокурора України «Про затвердження Положення про порядок стажування в органах прокуратури України» від 30 грудня 2009 р. № 80.

Для організації проведення відбору претендентів на стажування утворюється комісія за відповідним наказом у складі: голови комісії; заступника голови; відповідального секретаря; членів комісії. Головою комісії призначається один із заступників прокурора обласного рівня, а його заступником, як правило, – керівник кадрового підрозділу. До складу комісії включаються найбільш досвідчені та авторитетні працівники.

Відбір проводиться у першу чергу серед випускників базових вищих юридичних навчальних закладів та юридичних факультетів, яких рекомендовано органами прокуратури на навчання. До участі у відборі не допускаються особи, які не відповідають розглянутим вище вимогам

Положення закріплює наступний перелік документів, необхідних для участі у відборі: письмова заява встановленого зразка; засвідчена копія диплома про отримання відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня з додатком; листок обліку кадрів; автобіографія; дві фотокартки розміром 4x6 см; довідка органу державної податкової служби про присвоєння ідентифікаційного номера; завірена копія трудової книжки (за наявності); відомості про майно, доходи, витрати, зобов'язання фінансового характеру, у тому числі за кордоном; довідка про перевірку особи на наявність судимості, притягнення до відповідальності за корупційне правопорушення; довідки про загальний стан здоров'я та з психоневрологічного і наркологічного диспансерів; довідка про перебування у Єдиному державному реєстрі юридичних та фізичних осіб-підприємців.

Зазначені документи претенденти подають

до кадрового підрозділу прокуратури обласного рівня. При поданні документів претендент особисто пред'являє диплом про освіту, паспорт громадянина України, військовий квиток або свідоцтво про приписку до призовної дільниці, трудову книжку.

Кадровий підрозділ перевіряє надані документи на відповідність претендентів загальним вимогам щодо громадянства України, наявності необхідної вищої юридичної освіти, володіння державною мовою, відповідності стану здоров'я та відсутності судимості. Особи, які несвоєчасно надали документи або надали їх не в повному обсязі, чи такі, що не відповідають встановленим вимогам, до участі у відборі не допускаються.

Відбір складається зі спеціальної перевірки; перевірки знань у формі професійного тестування; психологічного тестування; вивчення ділових і моральних якостей за характеризуючими даними вузів, результатами психологічного дослідження, а також висновками прокурорів за підсумками переддипломної практики; співбесіди у кадрових та інших структурних підрозділах прокуратури; обговорення на засіданні комісії. Так, спеціальній перевірці підлягають відомості, зазначені у ч. 2 ст. 9 Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Перевірка знань у формі тестування проводиться кадровим підрозділом за рекомендованими Генеральною прокуратурою України програмою і тестами. Психологічні дослідження проводяться спеціалістом-психологом за апробованими психологічними методиками, які використовуються для визначення професійної придатності. Метою вивчення ділових і моральних якостей за характеризуючими даними вузів, результатами психологічного дослідження, а також висновками прокурорів за підсумками переддипломної практики є попереднє з'ясування придатності претендента до прокурорської діяльності. Співбесіди у кадрових та інших структурних підрозділах прокуратури спрямовані на визначення стану професійної підготовленості претендентів.

Після здійснення вищезазначених заходів проводиться засідання комісії, на якому керівник кадрового підрозділу оголошує результати перевірки знань, вивчення документів психологічного дослідження, характеристик вузів, підсумків практики претендентів, спеціальної перевірки, співбесід, вносить пропозиції щодо рейтингу претендентів. Рішення комісії

приймається, як правило, відкритим голосуванням, простою більшістю голосів присутніх на її засіданні членів. Воно вважається правомочним, якщо в голосуванні брало участь не менш як дві третини від числа її членів. Засідання комісії та прийняті рішення оформляються 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 рейтингом, визначеним комісією.

Вважаємо, що з метою перевірки правдивості інформації, яку подають про себе претенденти на зайняття посад прокурорсько-слідчих працівників, доцільно використовувати поліграф. Крім цього, вважаємо, що до порядку відбору на зазначені посади необхідно ввести іспит з української мови.

#### Література

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про прокуратуру : закон України від 5 листоп. 1991 р. № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
3. Мичко М. І. Прокуратура європейських держав постсоціалістичної системи / М. І. Мичко. – Донецьк : ДІВС, 2001. – 328 с.
4. Про державну службу : закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
5. О прокуратуре Российской Федерации : закон Российской Федерации от 17 янв. 1992 г. № 2202-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 8. – Ст. 366.
- 6 Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России : науч. изд. / М. Т. Чарльз ; под общ. ред. В. П. Сальникова. – СПб : Санкт-Петерб. ун-т МВД России ; Алетейя, 2000. – 224 с.

*Надійшла до редколегії 09.03.2010*

#### Анотації

Розглянуто вимоги до претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників. Проаналізовано досвід закордонних країн щодо переліку вимог до претендентів на посади прокурорсько-слідчих працівників. Надано рекомендації з удосконалення національного законодавства у цій сфері.

Рассмотрены требования к претендентам на должности прокурорско-следственных работников. Проанализирован опыт зарубежных стран относительно перечня требований к претендентам на должности прокурорско-следственных работников. Предложены рекомендации по усовершенствованию национального законодательства в этой сфере.

Demands to challengers for the positions of procurator's office investigators are considered. Experience of foreign countries regarding the list of demands to challengers for the positions of procurator's office investigators is analyzed. Some recommendations on improving national legislation in this field are offered.

---

УДК 349.2(477)

**І. М. ВАГАНОВА,**

*ад'юнкт*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

---

## ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ ЯК ЗАПОБІЖНИЙ ЗАХІД У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

---

Зі зміною економічної, політичної та соціальної систем України та їх нормативно-правовим закріпленням змінився і підхід законодавця та науковців до тлумачення певних правових категорій, однією з яких і є «відсторонення від роботи».

Проблема визначення категорійного змісту відсторонення від роботи, процедура та підстави його застосування в науці трудового

права неодноразово досліджувалась. Питанням відсторонення від роботи присвятили свої роботи В. О. Процевський, Л. В. Труханович, В. І. Глушко, Я. А. Пушкарь. Так, окремим питанням відсторонення від роботи були присвячені роботи таких учених, як О. С. Пашков, К. П. Уржинський, В. І. Нікітінський, П. С. Стависький, Т. А. Нестерова, В. І. Туранов, В. І. Смолярчук, Д. Н. Бахрах, В. І. Миронов тощо.