

ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО



Євгеній ВАНДІН

здобувач Національної академії прокуратури України
vandinj@ukr.net

УДК 343.163

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОКУРАТУРИ

Антикорупційна реформа в Україні, що отримала новий поштовх після Революції Гідності, зумовлена надзвичайним невдоволенням населення і суспільства державною політикою з провадження антикорупційної діяльності.

Так, за результатами дослідження *Global Corruption Barometer*, проведеного міжнародною організацією Transparency International 2013 року, 36% українців готові були вийти на вулицю, протестуючи проти корупції. Дослідження громадської думки, проведене Міжнародною фундацією виборчих систем (*IFES*) наприкінці 2013 року, показало, що корупція вже входила до переліку найбільших проблем і викликала особливе занепокоєння у 47% громадян. Результати опитування, проведеного Українським центром економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова, свідчать про те, що правоохоронні органи, на думку українців, більше ніж на 45% корумповані [1]. За даними досліджень Індексу сприйняття корупції, також проведених Transparency International, українці вважали свою державу однією з найкорумпованіших у світі: у 2012 і 2013 роках Україна посідала 144 місце із 176 країн, у 2014 році згідно з глобальною порівняльною табли-

цею СРІ Україна дещо поліпшила свої позиції (142 місце), опинившись між Угандою та Бангладеш [2].

Тривале існування можливостей запобігати і протидіяти корупції з боку різних державних органів, передусім правоохоронних (прокуратури, органів внутрішніх справ та служби безпеки), та відсутність будь-яких помітних результатів на цьому напрямі належали до першопричин зазначеного революційного способу оновлення влади. Тому зміна засад антикорупційної діяльності, радикальне оновлення системи і повноважень органів запобігання та протидії корупції були одним із пріоритетів нової української влади.

Зважаючи на нові тенденції у державній антикорупційній стратегії та створення принципово нової форми прокурорської діяльності у цій сфері, актуальним є питання наукової розробки багатьох аспектів запровадження Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. Одним із таких питань є кадрова робота, завдання якої полягає передусім у формуванні якісного персонального складу цієї прокуратури. Саме цим і обумовлена актуальність теми статті.

Питання кадрової політики державних органів та, зокрема, різних правоохоронних

органів, а також безпосередньо діяльності з підбору кадрів до їх складу вивчали такі українські дослідники, як: О.Г. Боднарчук, М.М. Бурбика, А.О. Галай, В.Ф. Кузнецова, Н.П. Матюхіна, В.М. Момот, А.П. Павлов, А.А. Пилипенко, Л.В. Романюк та інші. Однак проблему кадрового забезпечення діяльності прокуратури на рівні монографічних досліджень з наведеного переліку авторів аналізував лише М.М. Бурбика, а підбір кадрів до антикорупційних органів взагалі не був досліджений на науково-теоретичному рівні.

Метою статті є дослідження організаційних передумов здійснення кадрової політики Спеціалізованої антикорупційної прокуратури України.

Підходи з реформування, визначені у Засадах державної антикорупційної політики в Україні на 2014–2017 роки (Антикорупційній стратегії), Національній стратегії у сфері прав людини, Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», Державній програмі щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015–2017 роки та інших нормативних актах, якими передбачено функціонування державних органів із запобігання корупції, обов'язково мають ґрунтуватись на перегляді шляхів формування персоналу антикорупційних органів.

На наш погляд, положення, що відображають корупційну характеристику недобросовісності посадових осіб публічної влади в Україні (конфлікт інтересів, насамперед суміщення роботи в органах влади з прихованою підприємницькою діяльністю; підкуп посадових осіб, здійснення тиску на них або на сферу їхніх інтересів з метою ухвалення певних рішень; незаконне любівання інтересів окремих осіб або бізнес-структур [1]), цілком визначають і діяльність персоналу антикорупційних органів, зокрема й прокуратури. виправлення цих положень, оновлення персоналу спеціалізованих структур та забезпечення його доброчесної діяльності є одним із пріоритетів нової антикорупційної політики.

Наведемо тезу з відомого та майже не-реалізованого акта (Концепції адміністративної реформи в Україні) щодо оновлення кадрового складу державного апарату: ре-

формування державної служби в Україні покликано забезпечити підбір і розстановку високопрофесійних, чесних і патріотично налаштованих кадрів апарату управління [3]. Зазначені норми актуальні, як і раніше. З'ясуємо, наскільки ці положення відображені у сучасних актах концептуального рівня, що стосуються реформування публічної служби, протидії корупції, реформи правоохоронних органів і прокуратури зокрема.

У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [4] питання формування складу спеціалізованих антикорупційних органів нами виявлені у запропонованих реформах за вектором безпеки (реформа правоохоронної системи; оновлення влади та антикорупційна реформа) і за вектором відповідальності (децентралізація та реформа державного управління). Так, до засадничих положень кадрової політики антикорупційної прокуратури ми відносимо:

- створення принципово нової інституційної системи запобігання і протидії корупції, що передбачає оновлення кадрів;
- упровадження нових засад проходження служби, нових критеріїв оцінки роботи правоохоронців;
- зміну ставлення працівників прокуратури до виконання службових обов'язків, а саме: усвідомлення їх як надання оплачуваних державою послуг із забезпечення безпеки, прав кожної особи, суспільних та державних інтересів;
- застосування прозорої системи конкурсного відбору осіб на посади, нової системи атестації персоналу;
- впровадження форм декларування майнового стану, запобігання та врегулювання конфліктів інтересів, перевірки доброчесності службовців та моніторинг їхнього способу життя.

В Антикорупційній стратегії України [1] нами виокремлено більш детальні засади щодо формування персоналу спеціалізованих антикорупційних органів:

- створення системи доброчесної та професійної публічної служби;
- прозорий конкурсний відбір основного персоналу з метою зменшення ризиків протиправного впливу на прийняття рішень та підбір кваліфікованих кадрів, які відповідають стандартам доброчесності;

- врегулювання проблеми конфлікту інтересів, прозорості доходів і видатків публічних службовців;
- з метою ліквідації корупційних чинників у вигляді «корупційних альянсів» місцевих органів виконавчої влади, прокуратури, міліції та судів підлягають зміні принципи формування територіальної мережі органів прокуратури.

Усі наведені принципи, на наш погляд, цілком стосуються і антикорупційних органів та безпосередньо – антикорупційної прокуратури.

Державна програма щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015–2017 роки [5] містить план і терміни впровадження конкретних заходів із реалізації зазначених принципів оновленої кадрової політики антикорупційних органів.

Отже, наведені положення щодо базових засад оновлення кадрової політики антикорупційних органів України є нашим першим проміжним результатом. Звідси – два проміжні висновки. По-перше, в зазначених актах концептуального рівня досить детально йдеться про оновлення і побудову на нових засадах кадрової політики антикорупційних органів, що свідчить про рішучість державної позиції у реалізації цих реформ та може бути використано при формуванні антикорупційної прокуратури. По-друге, у кожному із згаданих концептуальних актів і особливо у програмі щодо реалізації Антикорупційної стратегії на 2015–2017 роки деталізовано антикорупційні органи (Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції, Національне бюро розслідувань) за винятком антикорупційної прокуратури. Тобто ретельно розроблені акти антикорупційної реформи все ж таки мають суттєвий пробіл. Те, що у плані, контрольованому державою і суспільством, міжнародною спільнотою, прямо про антикорупційну прокуратуру не зазначається, применшує її значення та становить загрозу якості проваджуваної реформи. Враховуючи криміналізацію корупції, певний координуючий вплив антикорупційної прокуратури на кримінальне провадження через прокурорський нагляд і процесуаль-

не керівництво, наведене може призвести до невдалого безуспішного закінчення державної антикорупційної реформи.

Пропонуємо у зв'язку із цим внести зміни до актів, зокрема до Антикорупційної стратегії на 2014–2017 роки, Державної програми щодо реалізації засад (Антикорупційної стратегії) на 2015–2017 роки, розробленої під егідою Міністерства юстиції України Стратегії реформування сектору юстиції до 2019 року. Зміни мають містити положення щодо постійного та перспективного провадження нової кадрової політики у системі антикорупційної прокуратури, заснування її на принципах поєднання доброчесності та професійності, запровадження публічно-сервісної концепції діяльності. Серед пріоритетів у плані заходів має бути впровадження способів уникнення конфлікту інтересів, прозорості доходів і видатків, конкурсного відбору на посади, оновлення критеріїв оцінки роботи та атестації, інша методика підготовки кадрів антикорупційної прокуратури.

Питання кадрової політики правоохоронних органів є об'єктом наукового пошуку в Україні. В результаті аналізу наукових праць монографічного рівня виявлено значний за обсягом перелік характеристик підбору та формування персоналу правоохоронних органів. При цьому варто зазначити, що вони не однакові, є як спільні, так і відмінні характеристики в наукових працях різних авторів. Поряд із загально-визнаними ознаками до формування персоналу окремі вчені додають особливі характеристики.

Так, А.О. Галай зазначає в системі формування персоналу питання вимог, як, з одного боку, посадової картки характеристик, з іншого – вимог до діяльності [6]. Зазначимо, що друге розуміння характеризує діяльність персоналу, а не його формування. Відтак, вбачаємо надмірним те, що для формування персоналу правоохоронного органу Л.В. Романюк вважає важливими заміщення посад, посадові повноваження, проходження служби та звільнення з неї [7, 115, 141, 146, 165].

А.П. Павлов наводить більш розширену назву системи підготовки персоналу: система підготовки, перепідготовки і підвищен-

ня кваліфікації [8, 106]. Він та М.М. Бурбика у своїх дослідженнях розглядають питання правового і соціального захисту [8, 144; 9, 135]. На наш погляд, поняття підготовки є ширшим та охоплює названі категорії, а питання захисту персоналу є ознакою соціальних галузей права. М.М. Бурбика надає важливе значення і профорієнтаційній роботі щодо кадрового забезпечення прокуратури [9, 100–104]. Вважаємо, що це питання потребує окремого розгляду, як і вивчення системи підбору персоналу правоохоронних органів.

Не погоджуємось із А.А. Пилипенком, який пропонує відносити до системи формування персоналу правоохоронних органів положення про ефективність функціонування (адже це питання діяльності, а не кадрового забезпечення) та психологічне забезпечення (як категорію, що не належить до питань організаційного забезпечення підбору персоналу) [10, 70, 151].

О.Г. Боднарчук також вважає, що система атестації належить до питань, які стосуються персоналу правоохоронних органів [11, 107]. Систему службової кар'єри розглядає він, а також В.М. Момот [11; 12, 167–169]. Твердження цих учених вбачаємо спірним, адже зазначені механізми, хоча і є елементами кадрової політики, починають діяти за наявності сформованого персоналу. Тобто, на наш погляд, вони є не елементом формування персоналу, а частиною його подальшої діяльності, розвитку.

Надто загальними і відстороненими від практичних питань формування кадрів (персоналу) правоохоронного органу вважаємо положення стосовно управління персоналом, соціальної роботи, безпеки життєдіяльності, які характеризує у своїй дисертації Н.П. Матюхіна [13].

Отже, підбір персоналу є одним із найважливіших елементів формування кадрового складу Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. Певним результатом проведеного в цій статті аналізу є висновок про необхідність розмежовувати підбір персоналу (загальні питання кадрової політики, так само, як питання, близькі до кадрової політики, але не характерні для організаційно-правових галузей права: соціальне і психологічне забезпечення, безпека життє-

діяльності тощо) та безпосередньо елементи формування персоналу, які автори наукових праць із цієї тематики ототожнюють.

Розглянемо значення поняття підбору та розстановки кадрів на підставі перевіреної часом думки, висловленої в науковому виданні, підхід автора якого нам імпонує. Так, наведена категорія охоплює діяльність представників державних та громадських організацій до укладення трудового договору, контракту чи видання (прийняття) відповідного акта про зарахування, призначення, обрання на посаду, що ґрунтується на визначенні вимог, яким повинен відповідати працівник, щоб успішно виконувати посадові функції; підбір на посаду кандидата та встановлення відповідності його якостей висунутим вимогам, а також укладення трудового договору, видання (прийняття) акта про зарахування, призначення, обрання на посаду; розстановку працівників [14, 62].

Ця категорія об'єднує, з нашої точки зору, наступні процедурні елементи:

- розуміння сутності діяльності, для здійснення якої підбирається персонал;
- усвідомлення принципів підбору кадрів на підставі аналізу нормативно-правових актів про нього;
- характеристику змісту процедури кадрового конкурсного відбору, оскільки саме конкурс сьогодні визнається єдино правильним підходом до призначення на посади осіб, наділених значними повноваженнями щодо виконання завдань і функцій держави.

Розглянемо основні характеристики цих складових частин якісного підбору кадрів в антикорупційну прокуратуру.

У правовому регулюванні діяльності з добору кадрів важливе місце останнім часом відводиться конкурсному відбору кандидатів на вакантну посаду. І це закономірно, адже він забезпечує об'єктивне рішення питань добору кваліфікованих кадрів на основі порівняльної оцінки якостей кандидатів на посади. Звичайно, використання такого методу добору допустиме лише у випадку наявності достатньої кількості кандидатів, що більшою чи меншою мірою відповідають посадовим вимогам. Зважаючи на такі чинники, як наявність у правоохоронних ор-

ганах значного кола посадових осіб, які не мають поглибленої антикорупційної підготовки, а також значної кількості на ринку праці безробітних випускників вищих навчальних закладів, питання про конкурсний відбір кандидатів на посади набуває особливого значення [6, 98]. Тим більше, що саме така форма добору кадрів після тривалих дискусій та обговорень була закріплена у законодавстві України.

Термін «законодавство» нами розглядається у розширеному тлумаченні, застосованому в п. 3 мотиваційної частини відповідного рішення Конституційного Суду України: у значенні сукупності законів та інших нормативно-правових актів, що регламентують ту чи іншу сферу суспільних відносин і є джерелами певної галузі права. Цей термін без визначення його змісту використано і в Конституції України (статті 9, 19, 118, п. 12 Перехідних положень). У законах залежно від важливості і специфіки суспільних відносин, що регулюються, цей термін вживається в різних значеннях: в одних маються на увазі лише закони; в інших, передусім кодифікованих, до поняття «законодавство» входять як закони та інші акти Верховної Ради України, так і акти Президента України, Кабінету Міністрів України, а в деяких випадках – також і нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади (у цьому разі – Генеральної прокуратури України) [15]. Уточнимо, що наше розуміння терміна «законодавство» відповідає більшій деталізації вимог, як це ухвалив Європейський суд з прав людини у справі «Толстой-Милославський проти Сполученого Королівства» та деяких інших. Під терміном «закон» слід розуміти і норми, встановлені «писаним» правом, і правила, що сформувалися у прецедентному праві. Закон має відповідати насамперед вимогам доступності та передбачуваності [16; 17, 75]. Відтак, з метою з'ясування питання про те, чи відповідає нормативне забезпечення добору кадрів у спеціалізовану антикорупційну прокуратуру наведеним характеристикам, узагальнимо наведені вище точки зору.

Ключовими документами, які регулюють підбір кадрів до Спеціалізованої антикорупційної прокуратури України, є Закон

України «Про прокуратуру» та акти, прийняті Генеральною прокуратурою України на його виконання. Варто зазначити, що положення про діяльність антикорупційної прокуратури на етапі розробки і прийняття Закону України «Про прокуратуру» 2014 року були залишені поза увагою законодворця. Тому існуючі норми впроваджувалися як зміни і доповнення поточними законами [18; 19] і їх концептуальне поєднання з базовим прокурорським законом викликає критичні зауваження, зокрема і в частині «передбачуваності».

Крім того, безпосередньо підбір персоналу до цього підрозділу прокуратури регламентується актами, особливими у системі законодавства України, а саме: ухваленими конкурсною комісією з відбору кандидатів на заняття адміністративних посад у Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі. Вважаємо, що така практика цілком відповідає вказаній вище позиції Європейського суду з прав людини за умови належної якості зазначених актів, що, на наш погляд, забезпечується наступним: акти приймаються шляхом персонального головування, члени комісії висловлюються на засадах рівноправності, підлягають оприлюдненню як протокольні рішення комісії, так і акти, що ними ухвалені.

Наведемо зміст норм Закону України «Про прокуратуру», що присвячені підбору на посади в антикорупційну прокуратуру. Ці положення мають відмінності залежно від добору прокурорів та прокурорів, які перебувають на адміністративних посадах. Такими в статтях 8-1, 15 та 39 Закону України «Про прокуратуру» визначають посади: керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури та його заступників (першого заступника та заступників), керівників та заступників керівників підрозділів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури Генеральної прокуратури України, а також керівників управлінь, відділів та їх заступників територіальних філій Спеціалізованої антикорупційної прокуратури.

Варто зазначити про наявність колізії статей 8-1, 39 та 15 Закону України «Про прокуратуру»: у більш загальній ст. 15 не вказано про особливий статус першого заступника керівника, а також керівників

управлінь, відділів та їх заступників територіальних філій Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, як це зроблено стосовно посадових осіб військової прокуратури. У зв'язку із викладеним можливі ускладнення в реалізації цими особами свого статусу прокурорів, судові оскарження та подальше скасування прийнятих ними рішень. Тому пропонуємо доповнити ч. 1 ст. 15 Закону України «Про прокуратуру» пунктом, який міститиме такий пе-

релік посадових осіб адміністративного складу Спеціалізованої антикорупційної прокуратури: «керівник Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, його перший заступник та заступники, керівники підрозділів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури Генеральної прокуратури України та їх заступники, керівники управлінь, відділів територіальних філій Спеціалізованої антикорупційної прокуратури та їх заступники».

Список використаних джерел:

1. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1699-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1699-18/print1434367190900193>
2. *Печенкін І.* Антикорупційна реформа в Україні: місце і роль органів прокуратури як координатора протидії злочинності та корупції / І. Печенкін // Віче. – 2015. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/4593/>
3. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України від 22 липня 1998 року № 810 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 21. – С. 32.
4. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: схвалено Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
5. Державна програма щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015–2017 роки: затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 265 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/265-2015-%D0%BF/print1442836864848930>
6. *Галай А.О.* Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Галай А.О. – К., 2003. – 216 с.
7. *Романюк Л.В.* Адміністративно-правові засади формування кадрів органів виконавчої влади: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Романюк Л.В. – К., 2005. – 209 с.
8. *Павлов А.П.* Кадрове забезпечення митних органів України: організаційно-правові аспекти: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Павлов А.П. – К., 2001. – 211 с.
9. *Бурбика М.М.* Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Бурбика М.М. – Х., 2007. – 191 с.
10. *Пилипенко А.А.* Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Пилипенко А.А. – Дніпропетровськ, 2007. – 231 с.
11. *Боднарчук О.Г.* Кадрове забезпечення діяльності пенітенціарної системи в Україні: адміністративно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Боднарчук О.Г. – Ірпінь, 2009. – 300 с.
12. *Момот В.М.* Робота з персоналом в органах та підрозділах державної податкової адміністрації України: теоретичні та організаційно-правові засади: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Момот В.М. – Х., 2006. – 204 с.
13. *Матюхіна Н.П.* Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Матюхіна Н.П. – Х., 2002. – 420 с.
14. *Кузнецова В.Ф.* Правові вопросы подбора, расстановки и подготовки управленческих кадров местных советов депутатов трудящихся: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Кузнецова В.Ф. – К., 1972. – 170 с.
15. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 9 липня 1998 року № 12-рп/98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98>

16. Tolstoy Miloslavsky v. the United Kingdom [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57947#%7B%22itemid%3A%5B%5C%22001-57947%5C%22%7D%7D>

17. Фулей Т.І. Застосування практики Європейського суду з прав людини в адміністративному судочинстві: наук.-метод. посіб. для суддів / Т.І. Фулей. – 2-ге вид., випр., допов. – К.: ОБСЄ, 2015. – 128 с.

18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення діяльності Національного антикорупційного бюро України та Національного агентства з питань запобігання корупції: Закон України від 12 лютого 2015 року № 198-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 17. – Ст. 118.

19. Про внесення змін до Закону України «Про прокуратуру» щодо удосконалення та особливостей застосування окремих положень: Закон України від 2 липня 2015 року № 578-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 34. – Ст. 336.

Євгеній ВАНДІН

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПЕРЕДУМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОКУРАТУРИ

Досліджуються організаційні засади здійснення кадрової політики Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. Розглядаються поняття, що стосуються процедури формування кадрів антикорупційної прокуратури, їх роль у виконанні завдань та функцій антикорупційної правоохоронної діяльності, пропонується внести зміни та доповнення у законодавство України про прокуратуру з метою удосконалення системи формування кадрів.

Ключові слова: прокуратура; прокурорський нагляд; Спеціалізована антикорупційна прокуратура; корупція; кадри; законність.

Євгеній ВАНДИН

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПРОКУРАТУРЫ

Исследуются организационные основы осуществления кадровой политики Специализированной антикоррупционной прокуратуры. Рассматриваются понятия, касающиеся процедуры формирования кадров антикоррупционной прокуратуры, их роль в выполнении задач и функций антикоррупционной правоохранительной деятельности, предлагается внести изменения и дополнения в законодательство Украины о прокуратуре с целью усовершенствования системы формирования кадров.

Ключевые слова: прокуратура; прокурорский надзор; Специализированная антикоррупционная прокуратура; коррупция; кадри; законность.

Yevhenii VANDIN

ORGANIZATIONAL PRECONDITIONS OF HUMAN RESOURCE POLICY IN SPECIALIZED ANTICORRUPTION PROSECUTION OFFICE

The article is devoted to research of organizational aspects of realization of skilled policy of the Specialized anticorruption office of public prosecutor. The concepts of forming of personal of anticorruption office of public prosecutor are in-process examined, their role is shown in execution

tasks and functions of anticorruption law-enforcement activity, suggestions speak out in relation to making alteration and adding to the legislation of Ukraine about the office of public prosecutor, with the aim of improvement of the system of forming of personal.

Keywords: prosecutors; prosecutor's supervision; the specialized anticorruption office of public prosecutor; corruption; personal; legality.

