***Анастасія Петрова,***
*прокурор відділу роботи з кадрами прокуратури Полтавської області*

**УДК 342.95:351**

# *Правові засади забезпечення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України*

У сучасних умовах функціонування Української держави одним з найважливіших державних питань було визначено питання формування державної політики та створення національної системи законодавства з питань забезпечення належної роботи прокуратури. Вирішення цього питання багато в чому залежить від організаційно-правового забезпечення кадрової роботи в органах прокуратури України. Діяльність органів прокуратури повинна базуватися на принципах незалежності, що пов'язані зі стабільністю та законністю проходження служби співробітниками органів прокуратури. А отже, не менш важливим є питання правового забезпечення кадрової роботи в органах і установах прокуратури та удосконалення відповідного законодавства.

У свою чергу, адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури як частина соціального управління повинна ґрунтуватися на діючих правових нормах. Воно може бути удосконалене за рахунок загальнодержавної та відомчої нормотворчості.

Слід відмітити, що комплексному дослідженню правових засад кадрової роботи в органах прокуратури достатньої уваги останнім часом не приділялось. Але науковим підґрунтям для розкриття даної проблематики є праці таких відомих учених, як М. Г. Алєксандров, Б. К. Бегічев, Л. Ю. Бугров, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, С. О. Іванов, А. М. Лушніков, С. П. Маврін, А. Р. Малюк, 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 та ін.

У даній статті авторка ставить за мету розглянути загальні питання правового забезпечення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України.

Отже, першим найважливішим законодавчим актом, що регламентує процес адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України, слід визнати Конституцію України,

відповідно до якої прокуратура України становить єдину систему, на яку покладаються наступні завдання: підтримання державного обвинувачення в суді; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян; нагляд за додержанням прав і свобод людини і громадянина, додержанням законів з цих питань органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими і службовими особами. Прокуратуру України очолює Генеральний прокурор України, який призначається на посаду та звільняється з посади за згодою Верховної Ради України Президентом України. Верховна Рада України може висловити недовіру Генеральному прокуророві України, що має наслідком його відставку з посади. Строк повноважень Генерального прокурора України - п'ять років. Організація і порядок діяльності органів прокуратури України визначаються законом [1].

Окремим питання адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України присвячені розділи II, V, VI, VII Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII [4]. Цим законом передбачені правові засади організації і діяльності прокуратури України, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, а також систему прокуратури України, а також вимоги, обов'язкові для ухвалення рішення про призначення осіб на посади в органах прокуратури.

До таких, зокрема, обов'язкових умов слід віднести наявність громадянства України, вищої юридичної освіти, стажу роботи в галузі права не менше двох років та володіння державною мовою для осіб, які призначаються на посади прокурорів місцевих прокуратур. Законом в той же час обумовлено, що для осіб, які призначаються на посади прокурорів Генеральної прокуратури України може бути призначений громадянин України, який має стаж роботи на посаді прокурора не менше п'яти років. У свою чергу військовими прокурорами призначаються громадяни з числа офіцерів, які проходять військову службу або перебувають у запасі і мають вищу юридичну освіту, за умови укладення ними контракту про проходження служби осіб офіцерського складу у військовій прокуратурі.

На цей час виникає питання про необхідність мати кандидатам на посади в органах прокуратури належні професійні та моральні якості, а також здатність за станом здоров'я виконувати обов'язки, що покладаються на них. На жаль немає будь-яких об'єктивних критеріїв, для того щоб однозначно вирішити питання про те, що слід віднести до професійних і моральних якостей для заміщення посад в органах прокуратури України.

Доволі часто при вирішенні питання про прийняття на роботу в органи прокуратури виходять із загальноприйнятих уявлень про необхідні професійні якості співробітника прокуратури. Найчастіше це наявність диплома про вищу юридичну освіту, який підтверджує необхідний рівень професіоналізму. Крім того Законом України «Про прокуратуру» встановлено правило, відповідно до якого 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. Спеціальна підготовка завершується складанням кандидатом на посаду прокурора іспиту у вигляді анонімного тестування та практичного завдання [4].

Слідує, проте, відмітити, що аналіз чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що при формуванні уявлення про необхідні якості прокурора необхідно виходити з самостійності вказаних критеріїв відбору для роботи в органах прокуратури. Факт вищої юридичної освіти повинен додатково підтверджуватися висновком про професійну придатність для призначення на певну посаду в органах прокуратури.

Що стосується моральних якостей прокурорського працівника, то ці вистави, мабуть, ґрунтуються на загальноприйнятих нормах поведінки і моралі. В той же час, виходячи з вимог присяги, що повинні приймати прокурорські працівники, які вперше призначаються на посаду, можна виділити ясніше додаткові моральні якості, якими повинні володіти прокурор. У зв'язку з цим передбачається, що прокурорські працівники мають неухильно додержуватися Конституції та законів України; сумлінно виконувати свої службові обов'язки сприяти утвердженню верховенства права, законності та правопорядку; захищати права і свободи людини і громадянина, інтереси суспільства і держави; постійно вдосконалювати свою професійну майстерність, бути принциповим, чесно, сумлінно і неупереджено виконувати свої обов'язки, з гідністю нести високе звання прокурора.

Враховуючи вказане вище необхідно визнати, що прокурорські працівники повинні мати додаткову психологічну і етичну підготовку з тим, аби впоратися з поставленими професійними завданнями у сучасних умовах діяльності, що значно ускладнилися.

Однак, існують непоодинокі випадки, коли у системі органів прокуратури зустрічаються працівники, які не відповідають наведеному морально-етичному стандарту поведінки прокурорського працівника.

Так, на цей час у системі адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України запроваджено Кваліфікаційно-дисциплінарну комісію прокурорів, що є колегіальним органом, який відповідно до повноважень, передбачених цим Законом, визначає рівень фахової підготовки осіб, які виявили намір зайняти посаду прокурора, та вирішує питання щодо дисциплінарної відповідальності, переведення та звільнення прокурорів з посади. Правові засади організації діяльності Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів містяться у розділі 3 Закону України «Про прокуратуру» [4].

Залишається досить невизначеним та законодавчо неохопленим критерій відбору кадрів на роботу в органи прокуратури - стан здоров'я. Як відомо, спеціальних вимог до стану здоров'я прокурорських кадрів немає. При прийомі на роботу в органи прокуратури кадрові служби виходять з власного уявлення про важливість тих або інших характеристик здоров'я. Загальноприйнято, що не приймаються на роботу особи, які мають психічні відхилення, а також фізичні недоліки, що перешкоджають виконанню праці прокурором. У п. 6 ст. 30 Закону України «Про прокуратуру» вказано, що для участі в доборі кандидатів на посаду прокурора особа подає медичну довідку про стан здоров'я за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [4]. Проте, вбачається за необхідне запровадити процедуру проходження медичного огляду кандидата при призначенні його на посаду прокурора. Отже, до органів прокуратури не може бути прийнята особа, яка має, відповідно до висновку медичної комісії, захворювання, що перешкоджає виконанню посадових обов'язків, якщо для відповідної посади встановлені спеціальні вимоги до стану здоров'я.

Закон України «Про прокуратуру» в редакції від 14 жовтня 2014 року встановив інші важливі умови та вимоги до адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури Украї-

ни, що позитивно впливають на ефективність, управління кадрами органів прокуратури.

Зокрема, у ст. 33 наведеного вище Закону встановлено, що 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. Спеціальна підготовка завершується складанням кандидатом на посаду прокурора іспиту у вигляді анонімного тестування та практичного завдання. У період проходження кандидатом на посаду прокурора спеціальної підготовки йому щомісячно виплачується стипендія не менше двох третин посадового окладу прокурора місцевої прокуратури [4].

До моменту прийняття нового Закону України «Про прокуратуру» прокурорам і слідчим, науковим і педагогічним працівникам наукових і освітніх установ системи прокуратури України привласнювались відповідно до посад і стажу роботи класні чини. На сьогодні відповідно до положень Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII зберігаються класні чини працюючим прокурорам, а для тих, хто вперше приходить на роботу до органів прокуратури, жодних класних чинів не передбачено.

Прокурорські працівники підлягають атестації. Відповідно до п. 4 ст. 43 Закону України «Про прокуратуру» під час здійснення дисциплінарного провадження щодо прокурора у разі необхідності може бути проведена його атестація. Вмотивоване рішення про необхідність проведення атестації приймається Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів [4].

Трудові відносини співробітників органів прокуратури України регулюються чинним національним законодавством про працю та Законом України «Про прокуратуру».

Важливе стимулююче значення має наказ Генерального прокурора України від 09.02.2000 р. № 113к «Про затвердження Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури», який у відповідності до п.п. 1, 2 вказаного Положення є нагородою працівників прокуратури за тривалу і бездоганну службу в органах прокуратури. Нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України» можуть нагороджуватися прокурори та слідчі органів прокуратури, атестовані наукові та педагогічні працівники Академії прокуратури України, які мають не менше 20 років вислуги, у тому числі в органах прокуратури не менше 10 років, і вирізняються зразковим виконанням службових обов'язків, виявляють ініціативу, мають інші заслуги, що сприяли посиленню прокурорського нагляду [2].

До найважливіших стимулюючих норм у сфері адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України слід віднести розділ IX Закону України «Про прокуратуру» стосовно соціального та матеріально-побутового забезпечення прокурора та інших працівників органів прокуратури. Цією нормою визначається матеріальне і соціальне забезпечення прокурорських працівників: зокрема, заробітна плата прокурора складається з посадового окладу, премій та надбавок за вислугу років; виконання обов'язків на адміністративній посаді та інших виплат, передбачених законодавством. Преміювання прокурорів здійснюється в межах фонду преміювання, утвореного в розмірі не менш як 10 відсотків посадових окладів та економії фонду оплати праці [4].

Працівники органів прокуратури, наукові і педагогічні працівники мають право на оплачувану відпустку тривалістю 30 календарних днів з виплатою допомоги для оздоровлення в розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати прокурора. Прокурору, який має стаж роботи в органах прокуратури понад 10 років, надається додаткова опла-

чувана відпустка тривалістю 15 календарних днів. Прокурору надаються додаткові та інші відпустки, передбачені законом [4].

Статтею 86 Закону України «Про прокуратуру» гарантується пенсійне забезпечення стосовно умов, норм і порядку, встановленим законодавством України для осіб, що працюють на посадах в органах прокуратури України.

Цим законом визначені також інші важливі пільги і заходи правового і соціального захисту працівників прокуратури України.

Даючи загальну характеристику нормативно-правовим актам, що встановлюють і регламентують пільги і привілеї працівників прокуратури, як важливій частині процесу адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури не можна не відзначити, що наведені законодавчі акти через проблеми їх реального фінансового забезпечення на практиці реалізуються не повністю або з великими труднощами і несвоєчасно. Існують можливість того, що зацікавлені відомства та деякі посадові особи намагатимуться змінити чинне законодавство. Наведене може стати причиною дестабілізації ситуації у даній сфері та породити невпевненість в майбутньому.

З цієї причини деякі положення в законодавчих актах з питань ефективного адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури залишаються нереалізованими, а в деяких випадках ефект від них стає прямо протилежним. Наприклад, приймаючи рішення про пенсійне забезпечення працівників прокуратури за вислугою років природним бажанням законодавця було стабілізувати кадровий склад органів прокуратури. Проте із-за постійної загрози відміни або зміни цих норм працівники прокуратури, які досягли мінімального стажу роботи, що дає право на здобуття пенсії за вислугою років, прагнуть вийти на пенсію і тим самим фактично збільшують текучість прокурорських кадрів.

Важливим відомчим актом, що регламентує організаційні і правові основи кадрової роботи в органах прокуратури, є наказ Генерального прокурора України від 26.12.2011 р. № 1гн «Про організацію роботи і управління в органах прокуратури України» [3]. За своїм змістом наведений нормативно-правовий акт певною мірою конкретизував вимоги до професійної підготовки та підвищення кваліфікації прокурорських кадрів.

Розглядаючи питання про правові основи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України не можна не наголосити на тому, що окрім нормативно-правової регламентації роботи з кадрами органів прокуратури слід мати на увазі певну кількість відомчих методичних рекомендацій з різних проблем кадрової роботи. Виходячи з того процес адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури здійснюється на принципах централізації, слід визнати, що методичні рекомендації, у тому числі й щодо питань кадрової роботи, є обов'язковими для виконання усіма працівниками органів прокуратури.

Таким чином, адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України в своїй основі має значну кількість законодавчих та інших нормативно-правових, у тому числі й відомчих, актів багато з яких, проте, вимагає додаткового удосконалення з урахуванням прийняття нового Закону України «Про прокуратуру». Слід також визнати, що адміністрування кадровою роботою в органах прокуратури пов'язане з подальшою нормативно-правовою регламентацією, яка створює необхідні умови для реалізації цілей, що стоять перед кадровими службами органів прокуратури України.

Підсумовуючи викладене, можна зробити наступні висновки:

1) з урахуванням оновлення вітчизняного законодавства з питань діяльності органів прокуратури потребують своєї подальшої деталізації питання організації кадрової роботи

в органах прокуратури, зокрема, вбачається за доцільне прийняття окремого нормативно-правового акту щодо проходження служби в органах прокуратури. У даному документі необхідно врегулювати питання організації роботи не лише прокурорів, а й інших категорій співробітників, враховуючи специфіку діяльності прокуратури України;

2) незважаючи на ліквідацію такого заохочувально-атестаційного заходу як класні чини, усе ж таки вважаємо за доцільне запровадити до процесу адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури атестацію;

3) з метою належного відбору кадрів для роботи в органах прокуратури та стабільного функціонування органів прокуратури України слід більш детально закріпити на законодавчому рівні питання щодо стану здоров'я як кандидатів на посади в органи прокуратури, так і вже працюючих (враховуючи специфіку діяльності правоохоронних органів). При цьому слід кожен рік затверджувати перелік захворювань, що можуть перешкоджати виконанню обов'язків співробітників органів прокуратури України.

Отже, окремі аспекти правового забезпечення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури повинні неодмінно знайти своє віддзеркалення при проведенні сучасної політики з питань правоохоронної діяльності, а також новітніх процесів реформування органів прокуратури в Україні у цілому.

## Список використаних джерел

1. *Конституція* України від 28.06.1996 р. // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 72/1 /Спеціальний випуск /. – С. 15.

2. *Про* затвердження Положення про нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури : наказ Генерального прокурора України від 09.02.2000 р. № 113к [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?code=%76%30%31%31%33%39%30%30%2D%30%30. - Загол. з екрану.

3. *Про* організацію роботи і управління в органах прокуратури України: наказ Генерального прокурора України від 26.12.2011 р. № 1гн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=94102. – Загол. з екрану.

4. *Про* прокуратуру: Закон України від 14.11.2014 р. № 1697-VII // Відом. Верхов. Ради України. – 2015. – № 2-3. – С. 54.

**Петрова А. О. Правові засади забезпечення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України**

У статті досліджуються загальні правові засади організації кадрової роботи в органах прокуратури України. У роботі наголошується, що адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури у своїй основі має значну кількість законодавчих та інших нормативно-правових, у тому числі й відомчих, актів. Проте, багато з них вимагає додаткового удосконалення з урахуванням прийняття нового Закону України «Про прокуратуру».

***Ключові слова:*** органи прокуратури, прокурор, прокуратура, кадрова робота в органах прокуратури, адміністрування кадрової роботи.

**Петрова А. А. Правовые основы обеспечения администрирования кадровой работы в органах прокуратуры Украины**

В статье исследуются общие правовые основы организации кадровой работы в органах прокуратуры Украины. В работе акцентируется внимание на том, что администрирование кадровой роботы в органах прокуратуры базируется на значительном количестве законодательных и других нормативно-правовых, в том числе и ведомственных, актах. Однако, большинство из них требует дополнительного усовершенствования з учетом принятия нового Закону Украины «О прокуратуре».

***Ключевые слова:*** органы прокуратуры, прокурор, прокуратура, кадровая работа в органах прокуратуры, администрирование кадровой работы.

**Petrova A. Legal principles of administration of work with cadres in the organs of prosecutor in Ukraine**

In the article general legal principles are investigated organizational work with cadres in the organs of prosecutor of Ukraine. In the research marked, that administration of work with cadres in the organs of prosecutor basis on a many legislative and normatively legal, including department, acts. However, much from them requires an additional improvement taking into account implemented a new Law of Ukraine «About prosecutor».

***Key words:*** organs of prosecutor, prosecutor, prosecution, work with cadres in organs of prosecution, administration work with cadres.