

## **ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ТА ВИМОГ ДО КАДРІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ ПРИ ЇХ ДОБОРІ ТА РОЗСТАНОВЦІ**

**ГОРЗОВ** *Анатолій Петрович* - здобувач кафедри адміністративного права  
Інституту права ім. князя Володимира Великого МАУП

---

*В статті розглянуті основні критерії та вимоги до кадрів при їх підборі та розстановці в органах прокуратури. Дана оцінка деяких нормативно-правових актів, як діючих, так і тих, які знаходяться в процесі розгляду, в контексті їх впливу на процес відбору та розстановки кадрів.*

*Ключові слова: кадри органів прокуратури, добір, критерії відбору, вимоги до кандидатів, професійна орієнтація, кадрова політика.*

### **Постановка проблеми**

Здійснення прокуратурою своєї діяльності, спрямованої на утвердження верховенства права, захист прав і свобод громадян та інтересів держави, суттєвою мірою залежить від ефективності кадрової політики, від рівня професіоналізму, особистих і ділових якостей працівників прокуратури на всіх її рівнях. Добір, підготовка, призначення на посаду, атестація кадрів – всі ці етапи є надзвичайно важливими і вимагають наукового підходу, але саме добір персоналу є початковим і найбільш відповідальним етапом будь-якої кадрової роботи. У процесі підготовки, призначень на посаду та інших дій, керівництву доводиться мати справу з персоналом, який уже був підібраний за певними критеріями, і від успішності цього відбору залежить подальша ефективність праці фахівців, окремих підрозділів і системи прокуратури в цілому.

### **Аналіз сучасних досліджень у вказаній царині**

Окремим організаційно-правовим аспектам проблеми кадрового забезпечення правоохоронної діяльності, в тому числі в системі органів прокуратури присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема О.Авер'янова, М.Ануфрієва, О.Бандурки, В. Барко, М. Бурбики, В. Венедиктова, В. Дерев'янка, В. Долежана, Л. Давиденка, М. Косюти, О. Кобця, М. Мичка, А. Москаленка, О. Михайленка, І. Озерського, Є. Поповича, В. Пшонки, Я. Радзивидла, М. Руденка, О. Смірнова, Г. Середи, В. Сухоноса та інших, проте нинішній стан кадрового менеджменту в органах прокуратури та загальний процес реформування системи прокуратури вимагають нових підходів до вирішення як давно назрілих, так і нещодавно виниклих проблем.

### **Виклад основного матеріалу**

Добір персоналу має відповідати вимогам діяльності в особливих умовах, враховувати специфіку реалізації прокурорських функцій. Слабким місцем у цій царині залишаються суб'єктивізм та необґрунтованість у прийнятті рішень щодо прийому кандидатів на службу в органи прокуратури. Як свідчить практика, висновки психологів органів прокуратури мають переважно виключно умовно-рекомендаційний характер для працівників кадрових підрозділів, а тим більш – для керівників, котрі наділені правом ухвалення кадрових рішень. Водночас, як

науковці, так і практики акцентують увагу на важливості усунення суб'єктивізму, реалізації адекватного, справедливого оцінювання, як наріжних каменів побудови кадрової політики. Так, на думку М.Д. Виноградського та С.В. Беляєвої, «відбір – це демократична, звільнена від суб'єктивізму конкурсна процедура, яка передбачає об'єктивне та всебічне вивчення індивідуальних якостей кожного претендента на посаду і відбір кращих з них» [1, с.182]. Як зазначає В.Загородній, «забезпечення правильного добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів мають розглядатися як ефективний засіб успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань щодо утвердження права, зміцнення законності, захисту прав і свобод громадян та інтересів держави» [2, с.38]. Враховуючи, що робота в органах прокуратури вимагає від фахівця специфічних якостей, вважаю влучним визначення В.Бодрова, за яким «професійний відбір – це з'ясування ступеня придатності людини для певного виду діяльності на підставі співставлення її індивідуальних особливостей з вимогами професій, а також можливість вирішення завдань розподілу спеціалістів, комплектування навчальних та професійних груп, добір спеціаліста для групи, що функціонує [3, с.4].

Враховуючи вищенаведене, необхідно перш за все окреслити основні критерії відбору кандидатів на навчання (службу) до органів прокуратури. Ними є:

- професійні критерії (освіта та досвід);
- фізичні критерії (фізична природа кандидата);
- соціально-психологічні критерії (позначають вимоги до «міжлюдської поведінки» і соціальної взаємодії на робочому місці і в сім'ї, вік).

Формуючи профіль придатності або «ідеальний портрет» передбачуваного працівника, критерії відбору дають початок селективному процесу. Щоб правильно визначити критерії відбору, слід ясно сформулювати якості службовця, необхідні для ефективної діяльності в органах прокуратури.

Загальні вимоги для вступу на службу до органів прокуратури закріплені у ст. 46 За-

кону “Про прокуратуру” [4]. Оскільки служба в органах прокуратури є одним із видів державної служби, то на прокурорів та слідчих прокуратури розповсюджуються і окремі положення Закону “Про державну службу в Україні” [5]. Відповідно до цих нормативних актів, прокурорами та слідчими можуть бути особи, які мають вищу юридичну освіту та відповідні ділові і моральні якості. Наявність освіти у кандидата на відповідну посаду підтверджується відповідним дипломом встановленої форми. До ділових якостей, зокрема, відносяться підготовленість до професійної діяльності кандидата відповідно до державних освітніх стандартів вищої юридичної освіти і, крім того, наявність знань, вмінь, професійних якостей, необхідних для успішного виконання посадових обов'язків у системі прокуратури.

При призначенні на різні оперативні посади в органах прокуратури важливе значення мають також моральні якості та психологічні властивості особистості, до яких, зокрема, відносяться: відповідний рівень культури, виховання, правосвідомості, громадянської відповідальності; чесність, скромність, інтелект, об'єктивність, неупередженість, аналітичні здібності тощо [6, с. 32].

Відбір має бути реалізований таким чином, щоб своїм інструментарієм якомога повніше охарактеризувати особу кандидата через призму всіх перелічених якостей. - У п.2.6. «Положення про порядок стажування в органах прокуратури України» визначено такі форми відбору в органи прокуратури України: спеціальна перевірка; перевірка знань у формі професійного тестування; психологічне 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. Метою застосування перелічених форм відбору є попереднє з'ясування придатності претендента до прокурорської діяльності [7].

У сучасних умовах рівень ефективності добору кадрів на службу в органи прокуратури багато в чому залежить від організації

правильної профорієнтаційної перевірки. Адже професійна орієнтація, як діяльність, направлена на сприяння вибору професії, котра найбільш повно відповідає бажанням та здібностям особи і водночас – потребам організації, дозволяє також ознайомлювати широкі верстви населення з особливостями професійної діяльності, можливістю здобуття відповідного фаху та характером і специфікою майбутньої праці чи служби. Таким чином, до навчання і стажування з перспективою подальшої роботи в органах прокуратури можна залучати людей, найбільш схильних і придатних до такого роду діяльності. Як зауважує з цього приводу А.П. Москаленко, окрім фізичного і психічного здоров'я, кандидат на навчання повинен мати: адекватне уявлення про професію, усвідомлювати її соціальне значення, а також вимоги професії до особистості; стійке прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивно заданих цілей професії; здібність до довільної концентрації уваги; гарну довготривалу і оперативну пам'ять; високий рівень розвитку вербального інтелекту та творчого мислення; достатньо високо розвинений соціальний інтелект і комунікативні якості; низький рівень тривожності; бути високоактивним і працездатним, емоційно стійким; володіти високим моральним контролем поведінки та самоконтролем, реалістичною самооцінкою; бути емоційно зрілим та впевненим у собі [8, с.11, 12].

Не останню роль у процесі організації добору кадрів в органи прокуратури має відігравати скооперована з засобами масової інформації пропагандистська робота. Загальне поле діяльності в цьому напрямі, звісно, значно ширше, ніж проблематика, що розглядається в даній статті і має реалізовуватись комплексно, та заслуговує створення окремої концепції, але навіть у вузькому значенні «забезпечення необхідного інформаційного супроводження процесу добору кадрів до органів прокуратури» таку діяльність складно переоцінити. Донесення до кожного випускника школи, учня старших класів інформації про перспективи роботи в органах прокуратури України, про умови праці, особливості матеріально-побутового, пенсійного забезпечення, неодмінно

сприятиме збільшенню попиту на правовий фах в цілому і прокурорський напрям зокрема, зростанню кількості бажаючих вступити на навчання, стажування, службу до органів прокуратури, що, в свою чергу, дасть змогу проводити відбір серед більшої кількості претендентів.

Окремої уваги заслуговують положення, щодо визначення вимог при доборі кадрів до органів прокуратури, висвітлені проектом Закону України «Про прокуратуру» (прийнятого за основу 08.11.2013) [9]. Даний законопроект було розроблено з урахуванням досвіду функціонування прокуратури в європейських державах, стандартів Ради Європи, а також висновків та рекомендацій, які надавалися Венеціанською Комісією щодо законопроектів про реформування прокуратури України (CDL-AD (2006)029 від 17 жовтня 2006 року, CDL-AD (2009)048 від 27 жовтня 2009 року, CDL-AD (2012)019 від 15 жовтня 2012 року). Законопроект був проаналізований Венеціанською Комісією (Висновок CDL-AD (2013)025 від 14 жовтня 2013 р.), яка зазначила, що «його положення є прогресивними порівняно з попередніми пропозиціями змін законодавства, закладають міцну основу для функціонування органів прокуратури відповідно до європейських стандартів та є хорошою базою для завершення реформи прокуратури в нашій державі» (пункти 193, 196 Висновку) [10]. Звісно ж, не всі запропоновані в ньому зміни є однозначно позитивними, однак раціональних пропозицій міститься чимало. Так, в проекті закону передбачається корекція вимог до претендентів на посаду прокурора місцевої прокуратури, зокрема зміна норм стажу роботи в галузі права (в проекті закону – не менше двох років для претендентів на посаду прокурорів місцевої прокуратури, трьох років для регіональної та 5 – для Генеральної прокуратури України), а замість стажування в органах прокуратури протягом одного року (для кандидатів без відповідного досвіду практичної роботи), як це передбачено чинним законом, пропонується запровадити спеціальну підготовку в Національній академії прокуратури України протягом шести місяців. Значну

увагу приділено деталізації порядку добору кандидатів та їх призначення на посаду прокурора. Окремі статті (ст. 29 – 32) присвячено порядку добору, проведенню кваліфікаційного іспиту, спеціальній перевірці, спеціальній підготовці кандидата на посаду прокурора. Водночас, Венеціанська комісія у своєму Висновку звертає увагу на деякі упущення, такі як: недостатня суворість визначення «стаж роботи», котре не зводиться до стажу у сфері кримінального правосуддя або роботи на певному рівні (наприклад, в якості адвоката), і таким чином може бути протиставлене вимозі мати досвід роботи в якості державного обвинувача; обмеження строку дійсності результатів кваліфікаційного іспиту терміном у 2 роки, що може мати важкі наслідки для будь-якого успішного кандидата, для якого не буде знайдено вакансії протягом цього періоду; відсутність бази для визначення успішності завершення спеціальної підготовки, в рамках конкурсів на зайняття посади прокурора (у Висновку Венеціанської комісії також рекомендується уточнити, чи підлягає навчання оцінці – яка, безсумнівно, буде доречною – і, якщо так, яким чином мають вирішуватися спори, що стосуються успішності) та деякі інші [10].

Враховуючи негативні моменти, переконаний, що загалом прийняття нового Закону України «Про прокуратуру» навіть в такій редакції сприятиме покращенню кадрової роботи на всіх її етапах, чому не в останню чергу сприятиме детальна пропрацьованість у ньому всіх складових кадрової політики. Якщо ж врахувати вищенаведені зауваження – законопроект від цього тільки виграє.

Ще одним важливим фактором у руслі підвищення ефективності процесу добору кадрів до органів прокуратури є запропоновані в згаданому законопроекті поправки, щодо норм оплати праці прокурорським працівникам, зокрема збільшення надбавок за класний чин. Високий рівень матеріального забезпечення є запорукою високої мотивації в будь-якій сфері діяльності, та в органах прокуратури він набуває особливої ваги, адже, відповідно до Закону України «Про прокуратуру», «сумісництво служби

в органах прокуратури з роботою на підприємствах, в установах чи організаціях, а також з будь-яким підприємництвом не допускається, за винятком наукової і педагогічної діяльності» [4]. Подібне обмеження накладає додаткові вимоги до матеріально-побутового забезпечення працівників. Високий рівень доходів, і зокрема, гарантія зростання доходів пропорційно стажу – це фактор, який може мотивувати найбільш активних, талановитих, ініціативних молодих спеціалістів обрати для себе роботу в прокуратурі, відмовившись від майже будь-якої іншої діяльності і присвятивши увесь час і всі сили захисту законних прав і свобод громадян, інтересів держави, відстоюванню високого рівня правопорядку в нашій державі.

### **Висновки**

Добір персоналу для навчання, стажування та подальшого проходження служби в органах прокуратури є невід'ємною складовою та найвідповідальнішим етапом кадрової політики системи прокуратури. Особливо жорсткі вимоги до кандидатів зумовлені високим рівнем відповідальності, соціальної значущості та кредиту довіри громадян до органів прокуратури, необхідністю забезпечувати реалізацію законодавчо закріплених функцій прокуратури якісно, своєчасно і ефективно.

Застосування інструментів професійної орієнтації, сучасних методик психологічного тестування, пропаганда засобами масової інформації важливості і престижності роботи в органах прокуратури з метою залучення в конкурсний відбір найбільш талановитих представників української молоді, врахування європейського досвіду (зокрема пропозицій Венеціанської комісії), покращення матеріально-побутового забезпечення службовців системи прокуратури – це ті складові, які дозволять підняти на новий якісний рівень процес добору кадрів до органів прокуратури, і як наслідок – досягти успіху в нелегкій справі реалізації покладених на систему прокуратури обов'язків, подолати корупцію, збудувати правову і демократичну державу.

**АНОТАЦІЯ**

*У статті розглянуто основні критерії та вимоги до кадрів при їх доборі та розстановці в органах прокуратури. Дана оцінка деяким нормативно-правовим актам, як чинним, так і тим, котрі перебувають у процесі розгляду, в контексті їх впливу на процес добору і розстановки кадрів.*

**SUMMARY**

*The article deals with the basic criteria and requirements for training in their selection and placement in the prosecution. The evaluation of certain laws and regulations, as applicable, and for those who are in the process of considering, in the context of their impact on the process of selection and placement.*

**Література**

1. Управління персоналом: [навч. посіб.] / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
2. Загородній В. Державна кадрова політика щодо удосконалення діяльності органів прокуратури / В. Загородній // Вісник прокуратури. – 2011. – № 4 (118). – с. 35-41.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: [учеб. пособие для вузов] / Бодров В.А. – М.: Рет Се, 2006. – 511 с.
4. Про прокуратуру : Закон України від 5 лист. 1991р. // Відомості Верховної Ради України. -1991. – №53.- ст.793.
5. Про державну службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. -1993. – №52 ст. 490.
6. Прокурорський нагляд в Україні / Підручник для студентів юрид. спеціальностей вищих навч. закладів // І. Є. Марочкін, П. М. Каркач, Ю. М. Грошевой та ін. За ред. проф. І. Є. Марочкіна, П. М. Каркача. – Х.: ТОВ «Одіссей». – 2006. – 240 с.
7. Положення про порядок стажування в органах прокуратури України [Електро-

нний ресурс] : затв. наказом Генерального прокурора України від 30 грудня 2009 року № 80 зі змінами, внесеними наказами Генерального прокурора України від 21.10.10 № 75 та від 12.07.12 № 1гн-2, від 13.11.2013 №98 – Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua/ua/1nordoc.shtml>

8. Москаленко А.П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України: Автореф. дис. канд. психолог. наук: 19.00.03 / Українська інженерно- педагогічна академія. – Х., 2002 – 23 с.

9. Проект Закону України «Про прокуратуру» [Електронний ресурс] : прийнятий за основу 08.11.2013 – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=3541&skl=8](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=3541&skl=8)

10. Висновок щодо проекту Закону України «Про прокуратуру» [Електронний ресурс] : Ухвалений Венеціанською комісією на її 96 му Пленарному засіданні (Венеція, 11-12 жовтня 2013) – Режим доступу: [http://coe.kiev.ua/news/2013/09/FINAL\\_Opinion%20\\_PPO\\_Ukr.pdf](http://coe.kiev.ua/news/2013/09/FINAL_Opinion%20_PPO_Ukr.pdf)