

УДК 342.9

С. С. Павчук
здобувач

Науково-дослідного інституту публічного права

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Ефективність роботи будь-якого державного відомства оцінюється не тільки за показниками якості виконання ним своїх функцій або довіри населення. Важливим індикатором належного функціонування владного органу є його персонал, а точні ж кваліфікація останнього, психологічна стабільність до вимог та викликів служби, наявність високоморальних якостей і таке інше. Однак, формування дійсно «робочої» групи службовців, прямо залежить від послідовної та чітко спланованої системи управління кадрами, в межах якої важливу роль відіграють адміністративні кадрові процедури. Так, українська прокуратура сьогодні є централізованою системою органів на яку покладаються виключні, особливі важливі повноваження в сфері забезпечення державних інтересів, а також захисту прав людини та громадянина. Через це діяльність персоналу прокуратури пов'язана із суттєвим психологічним навантаженням та постійною морально-інтелектуальною роботою. В цих умовах саме від ефективної роботи керівництва органу шляхом проведення ним комплексної кадрової роботи буде залежати, чи впораються службовці прокуратури із своїми обов'язками та реалізують весь масив передбачених законом завдань в своїй діяльності.

Кадрові адміністративні процедури є невід'ємною частиною існування всіх без виключення органів державної влади, але при цьому в межах кожного окремого відомства їх зміст та особливості розкриваються по-різному. Не є виключенням в цьому аспекті органи прокуратури.

Стан дослідження проблеми. В межах розкриття піднятої в статті проблематики використано досвід вчених, які присвячували свої наукові пошуки розробці питання провадження кадрових процедур в роботі органів державної влади, зокрема: О.А. Воронько, О.М. Левченко, Г.А. Туманова, А.П. Горзова, І.М. Мельника, О.Н. Оболенського та ряду інших. Втім, справедливим буде вказати, що в науковій літературі малодослідженим залишається питання кадрових процедур саме в діяльності органів прокуратури.

Мета та завдання дослідження. Метою статті є встановлення змісту кадрових адміністративних процедур в роботі органів прокуратури України. Враховуючи зазначену мету завданнями роботи визначено: формування авторського тлумачення

кадрової процедури; аналіз практичних проявів адміністративних процедур в діяльності органів прокуратури.

Виклад основного матеріалу. Якщо розібратись із загальною сутністю кадрових процедур, то змістобудівною основою даної категорії є слово «кадри». Лексично, відповідно до положень тлумачного словника С.І. Ожегова слово «кадри» перекладається як «personnel» стосовно кваліфікованих та наукових кадрів, підбору кадрів, відділу кадрів; як «cadre» – стосовно військових та партійних кадрів. А у Великому тлумачному словнику сучасної української мови «cadre» перекладається як термін, що означає військові кадри, кадровий склад, а «personnel» як персонал, особовий склад, кадри (підприємства, установи), тому існує суперечливість між підходами до визначення цих понять [1; 2, с. 28–29].

Таким чином, кадри, слідуючи історичним уявленням про сутність даного терміну та його етимології, це сукупність осіб, які здійснюють трудову діяльність в складі правоохоронних або військових органах.

Для повноти розуміння зазначеного поняття варто також проаналізувати наукові погляди, запропоновані вченими. Наприклад, В.М. Олуйко зазначає що, кадри є основним (постійним, штатним), як правило, кваліфікованим складом працівників організації (установи). Це частина персоналу апарату органів влади. Кадрам притаманні такі риси, як професійна підготовка; постійний характер службово-трудова діяльності, що є основним фінансовим джерелом їхнього існування; діяльність, спрямована на фактичну реалізацію чи забезпечення виконання поставлених завдань, функцій і компетенції органу влади (вона не включає охорону будинків, забезпечення транспортом, зв'язком та інше) [3, с. 8]. У своїй науковій роботі О.А. Воронько надає декілька визначень поняттю «кадри»: працездатні громадяни країни (широке значення); основний, постійний, професійно підготовлений склад працюючих, які становлять кістяк колективу підприємства, установи, організації та виконують як виробничі, так і розпорядчо-управлінські й керівні функції; керівні кадри (працівники), кадри апарату, які мусять виконувати функції управління; кваліфіковані працівники, які пройшли попередню професійну підготовку та мають спеціальну освіту, трудові навички та/або

досвід роботи в обраній сфері діяльності; соціально-економічна категорія, що означає постійний (штатний) склад працівників, тобто дієздатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними, кооперативними, приватними та іншими підприємствами, фірмами, організаціями, установами [4, с. 8-9, 64-65]. О.М. Левченко, зазначає, що кадри – це постійний, підготовлений склад працівників різних сфер органів державної влади та місцевого самоврядування, працівників підприємств, установ, організацій, які забезпечують виконання покладених на них функцій [5, с. 8]. Г.А. Туманов, досліджуючи поняття «кадри» у системі органів внутрішніх справ, розглядає наведений термін у широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні це поняття охоплює всіх осіб, що виконують певні обов'язки в офіційно встановлених рамках конкретної системи управління – органу внутрішніх справ і кожного з його структурних підрозділів. Сюди належать весь начальницький, командний і рядовий склад, робітники та службовці, які постійно чи тимчасово працюють у системі органів внутрішніх справ. У вузькому – тільки рядовий та начальницький склад, тобто атестовані працівники [6, с. 3-4].

Отже, базуючись на визначеннях вчених ми дійшли висновку, що, говорячи про трудові ресурси органів прокуратури, більш доцільним є використання терміну «кадри», адже саме він характеризує осіб, які володіють правовим статусом прокурора, та безпосередньо реалізують функції даного органу. Підтвердження цієї позиції можна знайти не тільки у площині загальнонаукових досліджень поняття «кадри», але й вчених пошуків, що здійснювались в межах роботи саме органів прокуратури. Наприклад, А.П. Горзов зауважує, що до кадрів органів прокуратури України відносять лише працівників, яким присвоєні класні чини, – прокурорів, оскільки це основна категорія працівників органів прокуратури України, єдина категорія уповноважена виконувати конституційні функції прокуратури та основні завдання органу визначені законодавством [7, с. 43].

Щодо змісту кадрових процедур в діяльності органів прокуратури та органів влади взагалі, то вони фактично направлені на регулювання відносин, пов'язаних з кадрами відповідного владного відомства. Однак, в їх змісті також можна виділити ряд інших особливостей.

Необхідно наголосити на те, що в науковій площині відсутнє належне окреслення змісту кадрових адміністративних процедур. Як правило, вчені витлумачують це поняття через призму кадрової політики органу влади чи підприємства, кадрових операцій та інших синонімічних категорій. Наприклад, І.М. Мельник та О.Н. Оболенський визначили, що кадрова політика в органах влади проявляється через комплекс процедурної

діяльності, направленої на відбір та розміщенні на посадах, підготовку, перепідготовку та переміщення службовців органів влади. Зміст державної кадрової політики визначає безпосередня діяльність державних органів і органів місцевого самоврядування, кадрових служб і посадових осіб із формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів. Ефективна кадрова політика має бути спрямована на досягнення таких цілей: по-перше, прогнозування і планування потреби в кадрах (кількісне і якісне забезпечення організацій відповідними кадрами); по-друге, підбір і розстановку, тобто раціональне використання кадрів; по-третє, розробку критеріїв і методики підбору, розстановки, оцінки і навчання кадрів; по-четверте, планування розвитку персоналу, перманентної післядипломної освіти, підвищення кваліфікації; – створення і використання кадрового резерву на керівні посади [8, с. 3]. Ю.Л. Титаренко у комплексі операцій та процедур, направлених на реалізацію кадрової функції, вбачає сутність роботи з кадрами, а кадрову роботу визначає як комплекс операцій і процедур зі складання та обробки кадрової документації, направлених на реалізацію кадрової функції та закріплених за спеціальними апаратами (управління, відділи кадрів, тощо) [9, с. 325, 333]. На думку І.В. Бізюкової, кадрові процедури орієнтовані на формування кадрової політики й вимог до кадрів, штатно-посадової структури кадрів, здійснення підбору кадрів і формування колективу, реалізацію системи оцінки (атестації) кадрів [10, с. 24]. До того ж, Є.В. Маслов визначає кадрові процедури як напрямок в роботі з кадрами, набір процесів що реалізуються кадровою службою підприємств [11].

Тож, беручи до уваги вищевказане, з врахування змісту поняття «кадри» в межах діяльності органів прокуратури, ми визначили, що кадрові адміністративні процедури в роботі прокурорських органів – це система законних владно-розпорядчої дій, використовуваних керівництвом відповідного органу прокуратури, направлених на регулювання відносин, які виникають в процесі роботи з кадрами відомства.

Для того щоб зрозуміти, яке саме це відношення, розглянемо основу правового регламенту зазначених процедур, яким є Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VIII, та Наказ Генеральної прокуратури України «Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури» від 18.12.2017 № 351. В положеннях даних нормативних актів прописано порядок та особливості окремих кадрових адміністративних процедур, наприклад, прийняття на службу та призначення на посади в органи прокуратури.

Процедура добору кандидата на посаду прокурора починається з його відповідності до вимог, що

ставляться до осіб, які претендують на зайняття цієї посади, визначених статтею 27 Закону України «Про прокуратуру». Зокрема, прокурором окружної прокуратури може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше двох років та володіє державною мовою; прокурором обласної прокуратури може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше трьох років та володіє державною мовою; прокурором Офісу Генерального прокурора може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше п'яти років та володіє державною мовою [12].

У разі якщо особа відповідає вказаним критеріям, наступним кроком є подача документів до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, яка здійснює перевірку поставленим вимогам та законодавству в цілому. Складання кваліфікаційного іспиту кандидатом на посаду є наступним елементом процедури, яке проводиться з метою перевірки рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини, володіння державною мовою, аналітичних здібностей кандидатів та практичних навичок і складається з анонімного тестування та практичного завдання [13].

У разі успішного складання кваліфікаційного іспиту, відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження, організовує спеціальну перевірку кандидатів на посаду прокурора. Крім того кандидат на посаду проходить спеціальну підготовку, після завершення якої складає іспит у вигляді анонімного тестування та практичного завдання. За результатами проходження кандидатом на посаду прокурора спеціальної підготовки приймається вмотивоване рішення про успішне чи неуспішне її проходження, копія якого вручається кандидату на посаду прокурора [13].

Таким чином, кадрова процедура прийняття на службу та призначення на посади в органи прокуратури регламентує управлінські відносини щодо забезпечення поповнення кадрового складу органів прокуратури новими службовцями. Водночас, зазначені кадрові процедури не є єдиними в рамках досліджуваного питання. Так, окреме коло управлінської діяльності сконцентровано в аспекті поточного виконання функцій службовцями відомств прокурори.

Варто також відмітити адміністративну процедуру, пов'язану із забезпечення професійного навчання службовців органів прокуратури у форматі підвищення кваліфікації. Відповідно до Наказу Генеральної прокуратури України «Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури» від 18.12.2017 №351 підвищення кваліфікації прокурорів відбувається не рідше одного разу

на три роки. При цьому, керівниками прокуратур усіх рівнів під час формування пропозицій з підвищення кваліфікації прокурорів застосовується індивідуальний підхід з огляду на реальні потреби працівників у підвищенні кваліфікації [13].

Ще одним видом кадрової процедури пов'язано із процесом припинення прокурором своїх повноважень. Відповідно до законодавства загальними умовами припинення прокурором своїх повноважень є: неможливість виконувати свої повноваження за станом здоров'я; порушення ним вимог щодо несумісності; набрання законної сили судового рішення про притягнення прокурора до адміністративної відповідальності за правопорушення, пов'язане з корупцією тощо [12].

Крім цього, повноваження прокурора також припиняються у зв'язку з: досягненням шістдесяти п'яти років; смертю; визнанням його безвісно відсутнім або оголошенням померлим; рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів, про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора [12].

Висновки. Таким чином, кадрові адміністративні процедури в діяльності органів прокуратури – це управлінські дії, ключовою метою яких є супроводження трудового процесу прокурорських кадрів. Дані процедури пов'язані з великим числом відносин, які виникають в процесі прийняття та звільнення прокурорів, поточного процесу їх трудової діяльності та інше. При цьому, подібні процедури не заперечують трудову складову, а забезпечують послідовність зміни адміністративного статусу прокурора паралельно зміні трудового. Ґрунтуючись на викладеному, кадрові адміністративні процедури в діяльності органів прокуратури можна визначити, як систему законних владно-розпорядчої дій та операцій, які використовуються керівництвом органу прокуратури, з метою регулювання адміністративних відносин, що виникають в процесі прийняття на роботу та звільнення прокурорів, їх професійного навчання та інших питань проходження служби.

Література

1. Український тлумачний словник : Близько 250 000 слів / укл. та гол. ред. Вячеслав Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2016. 1692 с.
2. Дарміць Р.З., Горішна Г.П. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р.З. Дарміць, Г.П. Горішна. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку.* 2013. № 778. С. 26-34.
3. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: моногр. Хмельницький: вид-во ХУУП, 2005. 325 с.
4. Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління. К. : Вид-во УАДУ, 2000. 156 с.

5. Левченко О. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6.

6. Туманов Г.А. Кадры в системе управления в органах внутренних дел. М.: Академия МВД СССР, 1974. 142 с.

7. Горзов А.П., Устименко В.В. Актуальні питання кадрового забезпечення в органах прокуратури України. *Європейські перспективи*. № 10. 2014.

8. Мельник І.М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби. Національна академія державного управління при Президенті України. URL: http://academy.gov.ua/ej/ej7/doc_pdf/melnik.pdf.

9. Організація управління в органах внутрішніх справ : монографічне дослідження / Донецький інститут внутрішніх справ при Донецькому державному університеті; Ю. Л. Титаренко, В. П. Філонов, В. Д. Суценок та ін.; За ред. Ю. Л. Титаренка. Донецьк, 1999. 364 с.

10. Бизюкова И. В. Кадры. Подбор и оценка. Московский рабочий, 1984. 159 с.

11. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2009 312 с.

12. Про прокуратуру: закон від 14.10.2014 № 1697-VI. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 2-3. Ст. 12.

13. Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури: наказ, положення від 18.12.2017. № 351. *Офіційний вісник України*. 2018. № 14. ст. 485.

Анотація

Павчук С. С. До характеристики кадрових процедур в органах прокуратури України. – Стаття.

У статті наведено наукові визначення щодо змісту та сутності поняття «кадри», на основі яких виділено зміст категорії кадрів органів прокуратури. Сформульовано теоретичне розуміння кадрових адміністра-

тивних процедур. На основі нормативних прикладів досліджено порядок та особливості адміністративних кадрових процедур в діяльності органів прокуратури України.

Ключові слова: кадрові процедури, кадри органів прокуратури, адміністративні процедури.

Аннотация

Павчук С. С. К характеристике кадровых процедур в органах прокуратуры Украины. – Статья.

В статье приведены научные определения относительно содержания и сущности понятия «кадры», на основе которых выделено содержание категории «кадров органов прокуратуры». Сформулировано теоретическое понимание кадровых административных процедур. На основе нормативных примеров исследован порядок и особенности административных кадровых процедур в деятельности органов прокуратуры Украины.

Ключевые слова: кадровые процедуры, кадры органов прокуратуры, административные процедуры.

Summary

Pavchuk S. S. To the characteristics of personnel procedures in the prosecutor's office of Ukraine. – Article.

The article provides scientific definitions on the content and essence of the concept of «personnel», on the basis of which the content of the category of personnel of the prosecutor's office is highlighted. Theoretical understanding of personnel administrative procedures is formulated. On the basis of normative examples the order and features of administrative personnel procedures in activity of bodies of prosecutor's office of Ukraine are investigated.

Key words: personnel procedures, personnel of prosecutor's bodies, administrative procedures.