

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС, ФІНАНСОВЕ ПРАВО, ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 342.92

DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v2i3\(28\).349](https://doi.org/10.32837/pyuv.v2i3(28).349)*А. В. Бабінська**аспірант кафедри адміністративного права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПРИНЦИПИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Принципи як базові категорії, відповідно до яких має здійснюватися будь-яка діяльність, функції держави, відіграють доволі важливу роль і в питаннях кадрового забезпечення, а тим паче коли йдеться про такий важливий, зважаючи на його функції, правоохоронний орган, як прокуратура. Потреба в дослідженні змісту принципів кадрового забезпечення органів прокуратури пов'язана насамперед із тим, що ці принципи взагалі не виокремлені в спеціальному (щодо суб'єкта регулювання) законодавстві. Отже, спочатку їх виокремлення, а згодом і з'ясування змісту може бути здійснено на підставі дослідження подібних принципів щодо інших суб'єктів і щодо загальних стосовно службової діяльності принципів.

Дослідженню питань кадрового забезпечення того чи іншого суб'єкта час від часу присвячується увага науковців, що пов'язано з недостатньо чітким нормативним урегулюванням доволі широкого спектру аспектів, пов'язаних із відповідною проблематикою. Так, наприклад, дослідженню адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судово-експертних установ України присвятив дисертаційне дослідження С.Г. Гаспарян (2019 р.), питання адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України досліджувала І.В. Савельєва (2019 р.), механізми розвитку кадрового потенціалу державної служби в Україні вивчав С.В. Селіванов (2019 р.). Чимало наукових праць присвячено тим чи іншим аспектам кадрової політики фахівцями в галузі державного управління, серед яких варто згадати дисертаційні дослідження С.С. Тарасова (2019 р.), О.Б. Гади (2019 р.), О.М. Шаталової (2018 р.), І.В. Недобор (2018 р.) та чимало інших. Натомість щодо такого правоохоронного органу, як прокуратура, досліджень не так уже й багато, а наявні не враховують реалії сьогодення, адже з моменту їх опублікування відбулося чимало змін, які пов'язані й із оновленням нормативної бази з відповідних питань,

і з реформуванням цього правоохоронного органу загалом. Серед публікацій, присвячених тим чи іншим аспектам кадрового забезпечення прокуратури, варто згадати дисертаційні роботи й наукові публікації О.Г. Мартинюка (2018 р.), І.І. Боршуляка (2015 р.), Д.М. Добровольського (2016 р.), М.М. Бурбики (2007 р.) та інших, і при цьому лише в дисертаційній роботі О.Г. Мартинюка досліджувалися окремі принципи, а саме принципи адміністративної діяльності, які (принципи діяльності) лише частково пов'язані (є продовженням) із принципами формування кадрового складу (принципами кадрового забезпечення) органів прокуратури.

З урахуванням наведеного вище дослідження проблем нормативного врегулювання принципів кадрового забезпечення прокуратури й аналіз практики застосування та інших форм реалізації відповідних норм з метою з'ясування їх ефективності є нагальним та актуальним напрямом наукових досліджень, одним із яких (досліджень) є публікація. Ураховуючи факт відсутності їх виокремлення в спеціальному законодавстві, щодо питань принципів кадрового забезпечення прокуратури дослідження потребують і специфіка цих принципів щодо належного як за кількісними, так і за якісними показниками забезпечення цього суб'єкта правоохоронної діяльності фахівцями, урегулювання якого здійснюється спеціалізованими (щодо суб'єкта) нормативно-правовими актами, і принципи забезпечення іншими (крім прокурорів) кадрами, нормативно-правове регулювання якого здійснюється, зокрема, законодавством з питань державної служби. Такий висновок можна зробити з положень п. 2 розділу I Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затвердженого Наказом Генеральної прокуратури України (далі – Генпрокуратури України) від 18.12.2017 № 351 [1], де серед нормативно-правових актів, що визначені як правова основа організації кадрової роботи, пере-

лічено й Закон України «Про державну службу». Зважаючи на той факт, що ані в Законі України «Про прокуратуру» (далі – Закон), ані в наведеному вище Наказі Генпрокуратури України, яким безпосередньо регулюються питання організації кадрової роботи в органах прокуратури, про принципи кадрового забезпечення чи інші схожі принципи організації відповідної роботи не йдеться, в основу характеристики цього питання нами покладено принципи кадрового забезпечення державної служби загалом, які означені в 1995 р. в Указі Президента від 10.11.1995 № 1035/95 і які залишаються актуальними й нині, а саме принципи демократичного добору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання та заохочення до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів і здійснення контролю за діяльністю тощо [2]. Отже, метою публікації є розкриття специфіки прояву вказаних вище принципів кадрового забезпечення щодо органів прокуратури.

Принцип *демократичного добору кадрів щодо органів прокуратури* може бути застосований доволі умовно, зважаючи на значення слова «демократія» як влада народу, адже добір на посади в органи прокуратури має доволі жорстке та чітке врегулювання, яке усуває можливість появи в органах прокуратури якоїсь «сторонньої» людини. Насамперед це пов'язано з тим, що в Законі України «Про прокуратуру» встановлено, умовно кажучи, декілька «фільтрів», які, щоправда, порівняно з раніше чинними нормами вже доволі послаблені. Тобто, не відкидаючи саму ідею здійснення добору на демократичних засадах, скорегуємо її так: будь-хто, хто має бажання стати прокурором в Україні, має таку можливість, але за певних умов. Першою такою умовою є наявність громадянства України, що є логічним, адже служба в органах прокуратури передбачає служіння Українському народові й Україні, що зафіксовано й на рівні тексту присяги, яка складається особами, призначеними на посаду прокурора (ст. 36 Закону). Функції, які покладаються на прокуратуру, зокрема правоохоронна, здійснення нагляду за дотриманням законів держави іншими суб'єктами, серед яких і ті, що також перебувають у статусі правоохоронного органу, пояснюють, чому до виконання відповідних функцій законодавець «допускає» лише «своїх» (у сенсі належності до громадянства України) осіб. Із цим пов'язані й інші умови-вимоги до кандидатів на посаду, зокрема володіння державною мовою.

Що стосується такої умови, як наявність фахової освіти, зазначимо, що вона безпосередньо пов'язана із забезпеченням якісного виконання прокурорами своїх обов'язків, адже, зважаючи на функції прокуратури, метою яких є, зокрема, захист прав і свобод (ст. 1 Закону), знання прав людини та громадянина, обов'язків усіх можли-

вих суб'єктів із забезпечення цих прав, способів захисту відповідних прав, є необхідною умовою виконання відповідних функцій. Отже, саме потреба у фахівцях обумовлює закріплення вимоги про наявність вищої юридичної освіти. Крім факту наявності відповідної освіти, Закон вимагає підтвердження необхідного рівня знань, що досягається шляхом проведення іспитів на перевірку знань теоретичних питань і вміння (навичок) застосовувати їх у практичній діяльності. При цьому аналіз законодавчих вимог свідчить, що такі перевірки знань та навичок здійснюються не один раз, а щонайменше двічі. Перший іспит проводиться на етапі після прийняття документів від кандидатів на посаду прокурора й до постановлення відповідної особи до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів. Другий – після проходження кандидатом спеціальної підготовки в Тренінговому центрі прокурорів України. Результати другого іспиту можуть бути оскаржені, а закріплення відповідної норми можна пояснити потребою усунення дискримінацій, суб'єктивізму в оцінюванні, певних корупційних моментів. Також варто зазначити, що певним чином із демократичним доббором як принципом кадрового забезпечення пов'язана й одна із засад діяльності прокуратури, які (засади) закріплені в ст. 3 Закону, – прозорість діяльності прокуратури, що, серед іншого, забезпечується відкритим і конкурсним зайняттям посади прокурора (п. 9 ч. 1 ст. 3) [3], а сам особливий порядок добору, що опосередковано пов'язаний із питаннями призначення (як певна обов'язкова процедура), звільнення (як вивільнення посади та подальша потреба її «заповнення»), накладення дисциплінарних стягнень (як реакція на неналежне виконання професійних обов'язків) зумовлений необхідністю забезпечення гарантій незалежності прокурорів, про що йдеться в п. 1 ч. 1 ст. 16 Закону.

Принцип *просування по службі за діловими якостями* здебільшого пов'язаний із нормами законодавства про прокуратуру, якими регулюється порядок зайняття адміністративних посад. Так, наприклад, у п. 12 розділу II Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури зазначається, що «при призначенні на адміністративні посади в органах прокуратури враховуються професійні, морально-ділові якості кандидатів, а також їх управлінсько-організаторські здібності та досвід роботи» [1]. У схожому формулюванні закріплено низку норм і в Законі України «Про прокуратуру», у яких йдеться про оцінювання відповідних якостей прокурора в разі здійснення переведень прокурорів (абз. 1 ч. 1 ст. 38 Закону); про критерії, які мають ураховуватися під час вирішення Радою прокурорів України питання щодо надання рекомендації для призначення на адміністративну посаду (ч. 5 ст. 39 Закону); про вимоги

до Генпрокурора України (п. 3 ч. 3 ст. 40); про призначення на посади керівника окружної прокуратури, його першого заступника та заступника (перехідні положення Закону, п. 5-1 розділу XIII) [3].

Реалізація можливості просування кар'єрою забезпечується тимчасовістю перебування на адміністративній посаді в органах прокуратури (у сенсі обмеження часового проміжку, протягом якого особа може перебувати на такій посаді), що гарантує «вивільнення» відповідних місць, а також заборонаю для посад їх займання однією й тою ж особою два строки поспіль. Так, наприклад, строк повноважень Генпрокурора України становить шість років, й одна й та сама особа не може обіймати цю посаду два строки поспіль (ч. 2 ст. 40 Закону) [3]. Крім адміністративних посад, подібні заборони закріплені й щодо окремих інших осіб. Так, наприклад, відповідно до ч. 4 ст. 74 Закону, одна й та сама особа не може здійснювати повноваження члена органу, що здійснює дисциплінарне провадження, два строки підряд, а строк його повноважень становить три роки [3]. З іншого боку, це не є обмеженням для особи, яка вже займає ці посади, адже закріплено не суцільну заборону («не займати цю посаду більше ніколи»), а певний проміжок у часі, своєрідна перерва, а отже, є можливість через один проміжок (шість років, три роки в наведених вище прикладах або навіть менше, якщо повноваження «наступника» припиняться раніше передбаченого строку), особа, яка раніше вже перебувала на посаді, знов може претендувати на зайняття відповідної посади.

Щодо посад прокурорів, зважаючи на той факт, що особа призначається на посаду безстроково (ч. 3 ст. 16 Закону), здавалось би можливість просування за діловими якостями дещо обмежена, але це не відповідає дійсності. Про можливість кар'єрного зростання мова йде, тому що в ч. 4 ст. 7 Закону відображена певна ієрархія в системі прокуратури, коли зазначається, що Офіс Генпрокурора є «органом прокуратури вищого рівня щодо обласних та окружних прокуратур, обласна прокуратура є органом прокуратури вищого рівня щодо окружних прокуратур ...» [3]. Про певну ієрархію свідчать і встановлені в ч. 4 ст. 81 Закону коефіцієнти, які встановлюються до посадових окладів інших прокурорів пропорційно до посадового окладу прокурора окружної прокуратури [3]. Можливість просування кар'єрою як принцип кадрового забезпечення органів прокуратури, ураховуючи кількість органів прокуратури, «людський фактор», який полягає в тому, що через різні життєві ситуації люди звільняються з посад або через різні як об'єктивні (наприклад, смерть, хвороба), так і суб'єктивні (наприклад, небажання здійснювати відповідні повноваження, несумлінне їх виконання, що стало підставою дисциплінарного провадження з найбільш негативними наслідка-

ми за його результатами) чинники, виконання повноважень прокурора стає неможливим або повноваження прокурора припиняються, є реальним щодо можливості його реалізації особою та, відповідно, забезпечення державою. І навіть наявність законодавчого обмеження загальної кількості працівників органів прокуратури (15000 осіб) і загальної кількості прокурорів (10000 осіб) (ст. 14 Закону) не зменшує можливості повноцінного прояву дії принципу, який аналізувався.

Реалізація принципу *постійного навчання* щодо працівників органів прокуратури *та заохочення їх до службової кар'єри* виявляється в закріпленні в законодавчих актах про прокуратуру положень про необхідність постійного підвищення кваліфікації прокуратурами та гарантій щодо матеріально-побутового забезпечення їхньої діяльності й соціального захисту. Останні відіграють доволі важливу роль як стимули щодо прийняття рішення як про службу в органах прокуратури, так і щодо подальшого просування «кар'єрними сходинками». Характеризуючи специфіку цього принципу, насамперед варто згадати, що ч. 2 ст. 19 Закону встановлено обов'язок прокурорів «вдосконалювати свій професійний рівень та з цією метою підвищувати кваліфікацію» [3]. Отже, є певна ідеальна категорія – «професійний рівень», який постійно необхідно вдосконалювати, адже він не є сталим, таким, що можна одного разу досягти й заспокоїтися, оскільки меж удосконалення не існує. Закон окреслив певний шлях, за допомогою якого й варто вдосконалювати свій професійний рівень, – підвищення кваліфікації. Як зазначається в довідникових джерелах, кваліфікацією є «ступінь і вид професійної обізнаності, які свідчать про високопрофесійність та висококультурність працівника, здатного компетентно і відповідально виконувати свої функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам» [4, с. 172]. Закріпивши відповідний обов'язок прокурорів, Закон установлює й перелік осіб, посадовими функціями яких передбачено забезпечення виконання законодавчих вимог щодо підвищення кваліфікації відповідними прокурорами – Генпрокурором України щодо прокурорів Офісу Генпрокурора (п. 8 ч. 1 ст. 9); керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури (далі – САП) щодо прокурорів САП (п. 9 ч. 8 ст. 8-1 Закону); керівником обласної прокуратури щодо прокурорів обласної прокуратури (п. 6 ч. 1 ст. 11); керівником окружної прокуратури щодо прокурорів відповідної прокуратури (п. 4 ч. 1 ст. 13). На відміну від інших сфер, де можливість вибору закладу підвищення кваліфікації, як правило, не обмежується, в органах прокуратури варіацій підвищення кваліфікації не так уже й багато, а саме підвищення кваліфікації в Тренінговому центрі прокурорів

України. Так, в абз. 2 ч. 2 ст. 19 Закону закріплюється вимога про періодичність проходження підготовки в Тренінговому центрі, а в ч. 1 ст. 80 Закону визначено статус цього центру – державна установа, що здійснює підвищення кваліфікації прокурорів. Зазначимо, що в такій варіації своєї назви вказана установа функціонує зовсім недовго: зміни внесені пп. 65 п. 21 Закону України від 19.09.2019 № 113-IX [5]. Загалом же вона створена при Генпрокуратурі України Постановою Кабінету Міністрів України «Про утворення Академії прокуратури України» від 25.10.2002 № 1582, і тоді заходи, пов'язані з її утворенням, були покладені на Міністерство освіти і науки України [6], а через п'ять років Указом Президента № 1013/2007 їй було надано статус національної [7]. Ще в первісній редакції Закону України «Про прокуратуру» 2014 р. академія визнавалася державним вищим навчально-науковим закладом, який не лише здійснював спеціальну підготовку кандидатів на посаду прокурора та підвищення кваліфікації вже діючих прокурорів, а й забезпечував підготовку фахівців з вищою освітою та здійснював науково-дослідну діяльність. На момент набрання чинності Законом (15.07.2015) ст. 80 була змінена, у змінній редакції цієї статті вже не йшлося про підготовку фахівців з вищою освітою та здійснення науково-дослідної діяльності, тобто залишені були лише вузькоспеціалізовані напрями діяльності зі спеціальної підготовки кандидатів на посаду прокурора та з підвищення кваліфікації прокурорів. А також було здійснено відмежування від законодавства про вищу освіту (тобто це законодавство перестало поширюватися на відповідну установу). Безпосередній зв'язок із практичною діяльністю забезпечено шляхом надання можливості «для забезпечення спеціальної підготовки кандидатів на посаду прокурора та підвищення кваліфікації прокурорів» відряджати до цієї установи прокурорів. Нині в новітній редакції ст. 80 за Тренінговим центром прокурорів залишено лише здійснення підвищення кваліфікації прокурорів (ч. 1), окремі положення щодо статусу й діяльності цього суб'єкта залишилися незмінними (наприклад, про непоширення на центр законодавства про вищу освіту (ч. 1), про його функціонування при Офісі Генпрокурора й можливість мати регіональні відділення (ч. 3 ст. 80 Закону) [3]), окремі положення було змінено (наприклад, про суб'єкта, який затверджує статут цієї юридичної особи, яким, на відміну від попередньої редакції Закону, є не Рада прокурорів, а Генпрокурор України (ч. 2), що до того ж призначає та звільняє з посад керівника цього центру та його заступників [3]).

Зважаючи на зміст ч. 1 ст. 19 Закону, членство в професійних спілках та утворення або участь в громадських організаціях є підвищенням профе-

сійного рівня, тобто ідеальна мета – «досконалий професійний рівень», про яку ми зазначали вище, може досягатися й такими шляхами, реалізація яких є правом прокурора, тоді як підвищення кваліфікації є обов'язковою для вдосконалення професійного рівня прокурорів. Убачається, що вдосконалення професійного рівня стосуються й питання міжнародної співпраці, адже обмін досвідом є доволі вагомим з погляду отримання інформації засобом підвищення професійного рівня. Натомість у Законі України «Про прокуратуру» про міжнародне співробітництво згадується лише в контексті реалізації функцій прокуратури. Так, у ч. 2 ст. 2 Закону зазначається, що прокуратура здійснює міжнародне співробітництво з метою реалізації своїх функцій. В останньому абзаці п. 5 ст. 8 Закону зафіксовано, що в межах реалізації своїх функцій САП здійснює міжнародне співробітництво [3]. Отже, доцільним видається внесення змін у Закон України «Про прокуратуру» в частині розширення тлумачення мети й завдань міжнародного співробітництва не лише щодо реалізації функцій прокуратури, виключний перелік яких здійснено в ч. 1 ст. 2 Закону, а й щодо вдосконалення професійного рівня. Із питанням підвищення професійного рівню, яке й є основою принципу постійного навчання, пов'язані й питання якості виконання функцій прокурора.

Реалізація принципу *систематичного оновлення кадрів* органів прокуратури насамперед пов'язана з формуванням резерву на заміщення вакантних посад прокурорів, адже лише ті особи, які вже зараховані в цей резерв, можуть брати участь у конкурсах на відповідні посади (як посади прокурорів, так й адміністративні посади в органах прокуратури). А, зважаючи на все той же «людський фактор», що зумовлює факт постійного вивільнення адміністративних посад і посад прокурорів у зв'язку з дією різних факторів, серед яких – закінчення строку перебування на посаді (для адміністративних посад), звільнення за власним бажанням, вивільнення «місця» у зв'язку з переведенням, переміщенням, зв'язку з тривалою тимчасовою непрацездатністю, відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відрядженням для участі в роботі інших органів на постійній основі й у зв'язку з іншими факторами, через які прокурор тимчасово не може виконувати свої повноваження та його посада стає тимчасово вільною, указаний реєстр має постійно оновлюватися. Законом урегульовано декілька різних ситуацій, що пов'язані із зарахуванням, відмовою в зарахуванні, перебуванням чи виключенням з резерву. Так, із питаннями зарахування до нього пов'язані положення ч. 2 ст. 32 Закону, яка регулює питання проведення спеціальної перевірки щодо кандидата на посаду прокурора. Зокрема, у ній ідеться про мож-

ливість оскарження до суду рішення органу, що здійснює дисциплінарне провадження, про відмову в зарахуванні кандидата до резерву. Умовою зарахування до цього резерву є успішне складання кваліфікаційного іспиту та позитивні результати проведеної щодо особи спеціальної перевірки (п. 3 ст. 32 Закону). Крім цього, зарахування до резерву є своєрідною умовою (одним із етапів) реалізації можливості зайняти посаду прокурора, адже ч. 4 ст. 32 Закону пов'язує направлення кандидатів на проходження спеціальної підготовки в Тренінговому центрі прокурорів України з фактом зарахування до резерву, а підставою виключення з резерву є неуспішне проходження підготовки в центрі (ч. 7 ст. 33 Закону). Перебування в резерві в поєднанні з успішним проходженням спеціальної підготовки дає можливість участі в конкурсі на зайняття вакантної посади прокурора в прокуратурі, у якій кандидат бажає зайняти цю посаду (ч. 3 ст. 34 Закону). Конкурс на зайняття тимчасово вакантних посад прокурора також оголошується серед осіб, які перебувають у резерві на заміщення вакантних посад прокурорів і пройшли спеціальну підготовку (ч. 1 ст. 37). У разі подальшого зайняття цієї тимчасової посади особа з резерву виключається, натомість зараховується знову туди в разі повернення на роботу прокурора, який обіймає відповідну посаду на постійній основі, і звільнення прокурора, який обіймав його посаду тимчасово (ч. 3 ст. 37 Закону).

Нами в загальному вигляді розкриті лише окремі принципи кадрового забезпечення, які виділені в нормативно-правових актах щодо державної служби, але, зважаючи на відсутність у спеціальних щодо органів прокуратури нормативно-правових актах виокремлення відповідних принципів, проведене дослідження дало змогу виявити можливість прояву кожного з них і розкрити їх специфіку щодо дії у сфері кадрового забезпечення органів прокуратури. Але, як уже зазначалося, Указом Президента від 10.11.1995 № 1035/95, крім указаних вище принципів, також зазначено, що кадрове забезпечення державної служби здійснюється відповідно до основних принципів державної служби (п. 3) [2], отже, подальшим напрямом наукових досліджень можуть бути питання специфіки прояву принципів цього Закону щодо органів прокуратури. Такими є принципи верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, доброчесності, ефективності, забезпечення рівного доступу до служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності. Частина з них певним чином «пересікається» з уже окресленими вище (наприклад, принцип професіоналізму, закріплений у п. 3 ч. 1 ст. 4 цього Закону, – з питаннями наявності відповідної фахової освіти, підтвердження якості наявних теоретичних знань в практичних навичок їх застосування

тощо), але більшість інших ще потребують свого розкриття, адже з урахуванням специфіки діяльності органів прокуратури майже всі вони можуть мати свій особливий прояв. Звичайно, й окремі принципи (засади) діяльності прокуратури пов'язані з питаннями кадрового забезпечення, а отже, дослідження потребують й специфіка тих засад, які закріплені в ст. 3 Закону України «Про прокуратуру». Недоліками законодавчого врегулювання принципів кадрового забезпечення органів прокуратури, крім тих, що зазначені вище, є відсутність формулювання відповідних принципів у спеціалізованому щодо суб'єкта основному законодавчому акті – Законі України «Про прокуратуру» або в Положенні про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, який (недолік) тягне за собою низку інших. Зокрема, відсутність окремої статті чи частини статті в Законі України «Про прокуратуру» чи Положенні про організацію кадрової роботи в органах прокуратури з переліком відповідних принципів означає й відсутність тлумачення нормотворцем цих принципів для забезпечення їх уніфікованого розуміння. Той чи інший зміст, який вони мають і суб'єктивне бачення якого (змісту) окреслено нами вище, можна з'ясувати лише шляхом системного аналізу норм Законів України «Про прокуратуру», «Про державну службу» та низки підзаконних актів. Натомість, зважаючи на ті важливі функції, що держава покладає на органи прокуратури, і зважаючи на ті вимоги, що законодавець висуває до осіб, які претендують на зайняття посади прокурора, вичерпний перелік адміністративних помад, закріплений у Законі України «Про прокуратуру», питання принципів кадрового забезпечення органів прокуратури є доволі важливим, що й потребує проведення заходів з удосконалення його нормативного регулювання. Серед недоліків законодавчого врегулювання варто вказати й відсутність тлумачення засад діяльності прокуратури, що лише перелічені в ст. 3 Закону, натомість зміст яких не розкрито.

Література

1. Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури : Наказ Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351. *Офіційний вісник України*. 2018. № 14. Ст. 94.
2. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій : Указ Президента України від 10.11.1995 (зі змінами) № 1035/95. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>.
3. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 (зі змінами) № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2–3. Ст. 12.
4. Адміністративне право України : словник термінів / Д.Є. Андреева та ін. ; за заг. ред. Т.О. Коломоець, В.К. Колпакова. Київ : Ін Юре, 2014. 520 с.

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури : Закон України від 19.09.2019 № 113-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 42. Ст. 238.

6. Про утворення Академії прокуратури України : Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2002 № 1582. *Офіційний вісник України*. 2002. № 44. Ст. 136.

7. Про надання Академії прокуратури України статусу національної : Указ Президента від 25.10.2007 № 1013/2007. *Офіційний вісник Президента України*. 2007. № 35. Ст. 52.

Анотація

Бабінська А. В. Принципи кадрового забезпечення органів прокуратури. – Стаття.

У статті досліджується зміст і специфіка прояву принципів кадрового забезпечення прокуратури. Зважаючи на відсутність виокремлення відповідних принципів у спеціальному щодо суб'єкта (прокуратура) законодавстві, за основу автором узяті принципи кадрового забезпечення державної служби загалом. Характеризуючи принцип демократичного добору в органи прокуратури, автор зазначає про умовну можливість його застосування щодо кадрового забезпечення органів прокуратури та доволі суттєву специфіку прояву, яка полягає в наданні можливості зайняття посади прокурора будь-кому, хто відповідає певним вимогам, серед яких, зокрема, належність до громадянства України й фахова освіта, «якість» якої перевіряється результатами кваліфікаційного іспиту. Специфіка прояву принципу просування по службі в органах прокуратури за діловими якостями полягає в нормативному означенні в низці норм як законодавчих, так і підзаконних спеціальних (щодо суб'єкта регулювання) актів відповідної вимоги до кандидатів на посади в органи прокуратури, а можливість «просування кар'єрою» забезпечується строковістю перебування на адміністративних посадах і неможливістю їх обіймати більше ніж два строки поспіль. Можливість просування кар'єрою прокурорів забезпечується наявністю певної «ієрархії» в системі прокуратури. Принцип постійного навчання прокурорів і заохочення їх до службової кар'єри відображено в законодавчому встановленні такої категорії, як «професійний рівень», закріплено в Законі України «Про прокуратуру» обов'язок прокурорів постійно його вдосконалювати шляхом підвищення кваліфікації, забезпечення виконання якого має досягатися, зокрема, й закріпленням у посадових функціях керівників відповідних прокуратур такої, як забезпечення виконання законодавчих вимог щодо підвищення кваліфікації прокурорами, що знаходяться в їхньому підпорядкуванні. Крім підвищення кваліфікації вдосконаленням професійного рівня, законодавство визнає членство в професійних спілках та утворення громадських організацій або участь у них. Зазначається на доцільність внесення змін у Закон України «Про прокуратуру» в частині розширення тлумачення мети й завдань міжнародного співробітництва не лише щодо реалізації функції прокуратури, а й щодо вдосконалення професійного рівня. Специфіка змісту принципу систематичного оновлення кадрів органів прокуратури пов'язана з формуванням резерву на заміщення вакантних посад прокурорів, адже лише ті особи, які вже зараховані в цей резерв, можуть брати участь у конкурсах на відповідні посади (як посади прокурорів, так й адміністративні посади в органах прокуратури). Указується на такі недоліки законодавчого врегулювання принципів кадрового забезпечення органів прокурату-

ри, як відсутність формулювання відповідних принципів у спеціалізованому щодо суб'єкта законодавстві, що означає й відсутність нормативного тлумачення цих принципів для забезпечення їх уніфікованого розуміння; відсутність тлумачення засад діяльності прокуратури, що лише перелічені в ст. 3 Закону «Про прокуратуру», натомість зміст яких не розкрито.

Ключові слова: прокуратура, кадрове забезпечення прокуратури, принципи кадрового забезпечення прокуратури, принцип демократичного добору в органи прокуратури, принцип просування по службі в органах прокуратури за діловими якостями, принцип постійного навчання прокурорів і заохочення їх до службової кар'єри, принцип систематичного оновлення кадрів органів прокуратури.

Summary

Babins'ka A. V. Principles of staffing of prosecutor's offices. – Article.

The article examines the content and specifics of the principles of procuracy staffing. Given the lack of separation of relevant principles in the subject-specific (prosecutor's) legislation, the author has based on the principles of civil service personnel in general. Describing the principle of democratic recruitment to prosecuting authorities, the author notes the conditional possibility of applying it to the staffing of prosecuting authorities and the rather specific manifestation of the possibility of holding the position of prosecutor to anyone who meets certain requirements, including, among others, belonging to citizenship of Ukraine and professional education, the "quality" of which is checked by the results of the qualification exam. The specificity of the manifestation of the principle of promotion in the prosecutor's office on business qualities consists in the normative definition in a number of norms of both legislative and by-law special (concerning the subject of regulation) of the relevant requirement for candidates for positions in the prosecutor's office, and the possibility of "promotion of career" eroyom is ensured by the term of office and the inability to hold office for more than two consecutive terms. The possibility of promotion of prosecutors' careers is ensured by the existence of a certain "hierarchy" within the prosecutor's office. The principle of continuous training of prosecutors and promotion of their professional career is reflected in the legislative establishment of such a category as "professional level", and the duty of prosecutors enshrined in the Law of Ukraine "On Prosecutor's Office" is constantly improving it by improving the qualification, ensuring its implementation. to achieve, in particular, the securing in the post of heads of the respective prosecutor's offices, such as ensuring the fulfillment of the legislative requirements for professional development of the prosecutors who are located in their submission. In addition to professional development through professional development, the legislation recognizes membership in trade unions and the formation or involvement of public organizations. It is noted that it is advisable to amend the Law of Ukraine "On the Prosecutor's Office" in terms of expanding the interpretation of the purpose and tasks of international cooperation not only in the implementation of the function of the prosecutor's office, but also in improving the professional level. The specifics of the content of the principle of systematic updating of the staff of the prosecutor's office are related to the formation of a reserve for the replacement of vacant posts of prosecutors, since only those persons already enrolled in this reserve can participate in competitions for the respective positions

(both prosecutor's posts and administrative positions in the prosecutor's office). The shortcomings of the legislative regulation of the principles of staffing of the prosecution bodies are pointed out, as the lack of formulation of the relevant principles in the legislation specialized for the subject, which also means the lack of normative interpretation of these principles to ensure their uniform understanding; lack of interpretation of the principles of the prosecutor's office, which are only listed in

Art. 3 of the Law, the contents of which have not been disclosed.

Key words: prosecutor's office, staffing of the prosecutor's office, principles of staffing of the prosecutor's office, the principle of democratic selection of prosecutors, the principle of promotion in the prosecutor's office on business qualities, the principle of continuous training of prosecutors and promotion of their career, the principle of systematic updating of staff prosecutors.