

УДК 342.9

РУБАН А.Г.

**ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕДУР КАДРОВОЇ РОБОТИ
В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ ЩОДО ПРОКУРОРІВ**

Запропоновано трактувати адміністративні процедури кадрової роботи в органах прокуратури як сукупність конкретно визначених процедурних дій уповноважених працівників кадрової служби, які здійснюють свою діяльність у встановленому законодавством порядку з метою захисту прав і свобод громадянина та держави, результатом яких є винесення відповідного рішення та / або прийняття адміністративного акта. Визначено, що до основних видів адміністративних процедур кадрової роботи в органах прокуратури відносять: процедури добору та призначення на посаду прокурора або державних службовців; процедури переміщення по службі в органах прокуратури; процедури переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури; процедури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів органів прокуратури; процедури звільнення прокурора або державного службовця з посади.

***Ключові слова:** кадрові процедури, прокуратура, кадрова робота, відбір, підвищення кваліфікації.*

Предложено трактовать административные процедуры кадровой работы в органах прокуратуры как совокупность конкретно определенных процедурных действий уполномоченных работников кадровой службы, осуществляющих свою деятельность в установленном законодательством порядке в целях защиты прав и свобод гражданина и государства, результатом которых является вынесение соответствующего решения и / или принятия административного акта. Определено, что к основным видам административных процедур кадровой работы в органах прокуратуры относятся: процедуры отбора и назначения на должность прокурора или государственных служащих; процедуры по службе в органах прокуратуры; процедуры перевода прокурора на должность в другой орган прокуратуры; процедуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов прокуратуры; процедуры увольнения прокурора или государственного служащего от должности.

***Ключевые слова:** кадровые процедуры, прокуратура, кадровая работа, отбор, повышение квалификации.*

The administrative procedures for personnel work in the prosecutor's office are interpreted as a set of specifically defined procedural actions of authorized employees of the personnel service who carry out their activities in accordance with the procedure established by law in order to protect the rights and freedoms of the citizen and the state, the result of which is the issuance of an appropriate decision and / or adoption of an administrative act. It is determined that the main types of administrative procedures for personnel work in the prosecutor's office are: the procedures for selecting and appointing prosecutors or civil servants; Procedures for employment in the prosecutor's office; the procedure for transferring the prosecutor to a position in another prosecutor's office; procedures for training, retraining and improving the skills of prosecutors; procedures for the dismissal of a prosecutor or a civil servant from office.

***Key words:** HR procedures, prosecutor's office, personnel work, selection, advanced training.*

Вступ. Мета діяльності органів прокуратури полягає у захисті прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави. Реалізація цієї мети, а також поставлених перед прокуратурою завдань прямопропорційно залежить від якісної організації кадрової роботи та діяльності уповноважених осіб щодо прийняття, переміщення та звільнення прокурорів та інших працівників, які працюють в органах прокуратури. Сьогодні існує чимало нормативно-правових актів, які тим чи іншим чином регламентують правові основи організації кадрової роботи в органах прокуратури. До них, зокрема, можна віднести: Конституцію України, Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII, Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затверджене Наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 р. № 351, та інші нормативно-правові акти.

Тим не менш, таке ґрунтовне правове закріплення не є запорукою ефективної реалізації кадровими органами своїх повноважень у практичній діяльності. Навпаки, дедалі частіше спостерігається неузгодженість правових норм, їх недосконалість і фрагментарність, що, як наслідок, впливає не лише на середню кадрову роботу в прокуратурі, а й на діяльність органів прокуратури України загалом.

Теоретичні та практичні аспекти кадрової роботи в органах прокуратури свого часу були досліджені такими науковцями, як Ю.І. Андрієвська, М.М. Бурбика, А.П. Горзов, В.В. Дерев'яноко, С.А. Євдокіменко, А.М. Куліш, С.В. Мазурик, І.В. Озерський, А.О. Петрова, В.В. Сухонос, В.Д. Селєзньов, В.В. Устименко та ін. Однак у зв'язку з затвердженням нового Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури питання кадрової роботи в органах прокуратури потребують подальшого аналізу.

Постановка завдання. З метою дослідження основних проблем організації кадрової роботи в органах прокуратури вважаємо за доцільне назвати основні види адміністративних процедур кадрової роботи в прокуратурі щодо прокурорів і виокремити прогаліни в законодавстві, які потребують удосконалення та належного правового закріплення.

Результати дослідження. Процесуальною основою адміністративних процедур щодо порядку здійснення кадрової діяльності в органах прокуратури України виступає Наказ Генеральної прокуратури від 18 грудня 2017 р. № 351, яким затверджено «Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури» (далі – Положення), та інші нормативно-правові акти, перераховані вище. Так, аналізуючи зазначене положення, а також норми Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII та Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, можна виокремити види адміністративних процедур кадрової роботи в прокуратурі.

До основних видів адміністративних процедур кадрової роботи в органах прокуратури можна віднести:

- процедури добору та призначення на посаду прокурора або державних службовців;
- процедури переміщення по службі в органах прокуратури;
- процедури переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури;
- процедури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів органів прокуратури;
- процедури звільнення прокурора або державного службовця з посади.

Окреслені види доцільно поділяти на два підвиди: адміністративні процедури кадрової роботи щодо прокурорів та адміністративні процедури кадрової роботи щодо державних службовців, які працюють в органах прокуратури. Таке розмежування вбачається необхідним із декількох причин. По-перше, зазначені адміністративні процедури характеризуються відмінністю правової регламентації: процедури кадрової роботи щодо прокурорів визначаються Положенням і Законом України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, тоді як адміністративні процедури щодо державних службовців, які працюють (або мають намір працювати) в органах прокуратури, регламентуються Законом України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, дія якого не поширюється на прокурорів (п. 13 ч. 3 ст. 3 Закону України «Про державну службу»). По-друге, головними суб'єктами, уповноваженими здійснювати правоохоронну функцію держави, виступають саме прокурори, тому розгляд адміністративних процедур кадрової роботи щодо прокурорів є превалюючим і потребує окремої уваги.

Процедура добору кандидата на посаду прокурора починається з його відповідності вимогам, що ставляться до осіб, які претендують на зайняття посади прокурора, визначені ст. 27 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. Зокрема, прокурором місцевої

прокуратури може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше двох років і володіє державною мовою; прокурором регіональної прокуратури – громадянин України, який має стаж роботи в галузі права не менше трьох років; прокурором Генеральної прокуратури України – громадянин України, який має стаж роботи в галузі права не менше п'яти років [1]. Якщо особа відповідає цим вимогам, вона подає документи до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів (далі – КДКП), яка здійснює перевірку поданих документів на відповідність поставленим вимогам та законодавству України.

Наступною ланкою добору кандидата на посаду прокурора є складання ним кваліфікаційного іспиту, який проводиться з метою перевірки рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини, володіння державною мовою, аналітичних здібностей кандидатів і практичних навичок [1]. Він складається з двох частин – тестової та практичної (вирішення ситуативного завдання).

Після успішного складання кваліфікаційного іспиту КДКП організує спеціальну перевірку кандидатів на посаду прокурора. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII наголошує, що порядок здійснення такої перевірки визначається Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» (ч. 1 ст. 32). Однак зазначений нормативно-правовий акт втратив чинність ще 01 вересня 2016 р. Сьогодні чинним залишається Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII, який визначає порядок здійснення спеціальної перевірки (ст. 56–58 Закону). Тому пропонуємо ч. 1 ст. 32 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII викласти в такій редакції:

«Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів організує спеціальну перевірку кандидатів на посаду прокурора, які успішно склали кваліфікаційний іспит. Відомості про особу, які підлягають спеціальній перевірці, а також порядок її здійснення визначаються Законом України «Про запобігання корупції».

Однак навіть позитивний результат щодо проведення такої перевірки не є підставою для прийняття особи на посаду прокурора. Так, з кінця 2017 р. змінено порядок добору кандидатів на посади прокурорів, а саме – проходження спеціальної підготовки кандидата в Національній академії прокуратури України (далі – НАПУ).

На спеціальну підготовку направляються особи, які успішно склали кваліфікаційний іспит та за результатами спеціальної перевірки були зараховані до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів. Така підготовка триває протягом одного року, складається з теоретичної та практичної частини (вивчення правил прокурорської етики, складання процесуальних документів тощо) і після завершення передбачає складання іспиту, який також містить теоретичну та практичну частини.

Ще в липні 2017 р. КДКП оголосила добір кандидатів на посаду прокурора місцевої прокуратури у кількості 300 осіб. 727 осіб виявили бажання взяти в ньому участь. За результатами кваліфікаційного іспиту та спеціальної перевірки Комісією було зараховано до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів 308 кандидатів. 1 особа відмовилася від подальшої участі в доборі. Нині навчання в НАПУ проходять 307 кандидатів [2].

Рішенням КДКП від 13 вересня 2017 р. № 25дк-17 затверджено Порядок проходження кандидатами на посаду прокурора спеціальної підготовки та методики її оцінювання [3]. П. 4 Порядку, на відміну від попередньої редакції, передбачає збільшення строку проходження практики в органах прокуратури з трьох до п'яти місяців. Однак внесені зміни до п. 4 щодо строків проходження практики не потягли внесення змін до інших пунктів Порядку. Зокрема, абз. 2 п. 36 визначає, що практична підготовка кандидатів проводиться протягом трьох місяців за індивідуальним планом. Тобто, норми одного нормативно-правового акта суперечать одна одній, що може негативно впливати на їх практичну реалізацію, адже одні кандидати зможуть проходити практику протягом трьох місяців, інші – протягом п'яти, що по суті не буде порушенням норм законодавства, однак може слугувати проявом професійної дискримінації щодо тих осіб, які проходили практику протягом п'яти місяців і яких не влаштували на посаду. Зазначена колізія потребує відповідного регламентування шляхом закріплення єдиних строків проходження практики під час спеціальної підготовки кандидата.

Треба звернути увагу на те, що керівники кадрових підрозділів органів прокуратури мають власну позицію щодо цього питання. Під час розробки проекту Порядку вони заперечували збільшення строку проходження практики. На їх думку, оптимальним вважається проведення ознайомчої практики строком один місяць або один день на тиждень [2]. Крім того, вони критикують позицію, згідно з якою організація та безпосереднє керівництво практикою здійснюється

керівниками прокуратур, зазначаючи, що фактично на керівників прокуратур покладаються додаткові обов'язки, не регламентовані законодавством.

Заглиблюючись у питання проходження практики під час спеціальної підготовки, ми отримали такі висновки. По-перше, в ч. 4 ст. 32 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII визначено: «кандидати направляються Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів для проходження спеціальної підготовки в Національній академії прокуратури України» [1]. Крім того, ст. 33 зазначеного Закону чітко вказує, що кандидат на посаду прокурора проходить спеціальну підготовку саме у Національній академії прокуратури України.

По-друге, згідно з ч. 1 ст. 80 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII одним з основних завдань Національної академії прокуратури України (а не органів прокуратури) є здійснення спеціальної підготовки кандидатів на посаду прокурора. На додаток, абз. 3 ч. 1 ст. 80 Закону наголошує, що спеціальна підготовка може здійснюватися шляхом відрадження прокурорів до НАПУ.

У контексті спеціальної підготовки прокуратури можуть виступати виключно як суб'єкти ознайомчої практики кандидатів, що триватиме до одного місяця [2]. В іншому разі на органи прокуратури покладаються невластиві їм функції та повноваження, адже згідно з законодавством їх має виконувати НАПУ. Також треба додати, що КДКП не уповноважена встановлювати будь-які додаткові обов'язки для прокурорів, не передбачені законодавством. Тому нині питання щодо строків і місця проходження практики під час спеціальної підготовки кандидатів на посади прокурорів залишається неврегульованим.

У зв'язку з цим пропонуємо ввести єдині строки проходження практики на базі НАПУ – п'ять місяців – та визначити органи прокуратури як суб'єктів ознайомчої практики, тривалість якої складатиме один місяць.

У разі відкриття вакантної посади КДКП оголошує проведення конкурсу на зайняття таких посад серед кандидатів, які перебувають у резерві та пройшли спеціальну підготовку, та розміщує відповідну інформацію (орган прокуратури, де є вакантна посада, кількість цих посад, строк подачі заяв тощо) на своєму офіційному веб-сайті не пізніше, ніж за десять днів до проведення конкурсу.

КДКП проводить конкурс на зайняття вакантних посад прокурора на підставі рейтингу кандидатів і за результатами конкурсу КДКП надсилає керівникові відповідної прокуратури подання про призначення кандидата на посаду прокурора органу прокуратури, на зайняття вакантної посади в якому кандидат подавав заяву [1].

Останнім елементом процедури добору кандидата на посаду прокурора є прийняття адміністративного акта, а саме наказу керівника прокуратури про призначення кандидата на посаду прокурора, який видається протягом тридцяти днів із дня надсилання КДКП відповідного подання.

Отже, процедура добору та призначення на посаду прокурора не є ідеальною моделлю добору кандидатів та потребує належного законодавчого закріплення й усунення окремих колізій.

Враховуючи викладене, можна стверджувати, що процедура добору кандидата на посаду прокурора складається з таких етапів:

- 1) подача документів та їх перевірка КДКП;
- 2) складання кваліфікаційного іспиту;
- 3) проведення спеціальної перевірки кандидатів, передбаченої антикорупційним законодавством;
- 4) проходження спеціальної підготовки в НАПУ;
- 5) оголошення вакантних посад в органах прокуратури та проведення конкурсу КДКП;
- 6) призначення кандидата на посаду прокурора або відмова в призначенні на посаду.

Наступними видами адміністративних процедур кадрової роботи є переведення та переміщення кадрів в органах прокуратури. Особливістю процедур переміщення та переведення прокурора в органах прокуратури є те, що чинні нормативно-правові акти регламентують виключно переміщення прокурорів у межах одного органу та переведення прокурора на посаду до іншого органу того ж або вищого рівня (ст. 38 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII та Розділ III Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затверджене Наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 р. № 351).

У цьому контексті надзвичайно актуальним питанням залишається недосконалість положень ст. 38 Закону України «Про прокуратуру», що негативно впливає на вирішення питань переведення прокурорів у випадках, передбачених ст. 41, 55, 59 та 60 вищевказаного Закону. Зокрема, переміщення прокурорів у межах одного органу та переведення прокурора на посаду до іншого

органу того ж або вищого рівня в загальному випадку можуть здійснюватися лише упродовж десяти календарних днів із дня виникнення вакансії, але не пізніше дати направлення прокуратурою області повідомлення до КДКП про вакантну посаду.

Однак згідно з нормами законодавства про працю, п. 1 Розділу III Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затвердженого Наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 р. № 351, та офіційних роз'яснень КДКП (листи від 05 січня 2018 р. № 11/2/4-542вих-18, від 28 вересня 2017 р. № 11/2/3-1868вих-17) призначення на вакантні посади допускається також і після повідомлення КДКП, але до моменту оголошення конкурсу в таких чотирьох випадках:

- якщо посаду прокурора скорочено (ліквідовано) і щодо нього здійснюється процедура вивільнення (ст. 60 Закону);
- у разі повернення на роботу основного працівника (з відпустки для догляду за дитиною та в інших випадках, коли за тимчасово відсутнім прокурором зберігалося робоче місце) (ст. 59 Закону);
- коли переведення зумовлене необхідністю виконання вимог антикорупційного законодавства щодо недопущення підпорядкованості близьким особам (ст. 55 Закону);
- протягом місяця після звільнення (припинення повноважень) з адміністративної посади (ст. 41 Закону).

Про кожен факт такого призначення регіональна прокуратура має письмово інформувати КДКП не пізніше наступного робочого дня після видачі відповідного наказу [4] з клопотанням про виключення Комісією відповідної вакансії з обліку вакантних і тимчасово вакантних посад прокурорів.

Тому адміністративні процедури кадрової роботи щодо переміщення та переведення прокурорів в органах прокуратури потребують чіткого нормативного регламентування на рівні законодавства, а не окремих листів і роз'яснень КДКП.

Наступним видом адміністративних процедур кадрової роботи в органах прокуратури є процедури підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації прокурорів. Як справедливо зазначає І. Козьяков, сучасні потреби кадрового забезпечення органів прокуратури України та тенденції організації роботи з кадрами в органах прокуратури зумовлюють необхідність проведення безперервного професійного навчання як невід'ємної складової частини професійної діяльності прокурорів та обов'язкової умови їхнього кар'єрного зростання [5, с. 38]. С.І. Нечипоренко визначає, що система підготовки та підвищення кваліфікації прокурорів включає цільову підготовку у базових вищих навчальних юридичних закладах, стажування молодих спеціалістів, самостійне навчання, проведення постійно діючих семінарів, науково-практичних конференцій, стажувань у структурних підрозділах, кабінетах криміналістики, навчання в Інституті підвищення кваліфікації кадрів Національної академії прокуратури України [6, с. 152–153].

В органах прокуратури функціонує єдина система підвищення кваліфікації прокурорів, визначена Положенням про єдину систему підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України, затвердженим наказом Генерального прокурора України від 30 квітня 2013 р. № 57. Відповідно до зазначеного нормативно-правового акта складовими частинами системи підвищення кваліфікації є: самостійне навчання; індивідуальні завдання; стажування в структурних підрозділах апаратів прокуратур обласного рівня та Генеральної прокуратури України; спільне (колективне) навчання; навчально-методичні семінари, у т. ч. заняття у Школі молодого спеціаліста, тощо; науково-практичні конференції; підготовка працівників, зарахованих до кадрового резерву для висунення на керівні посади; навчання в Інституті підвищення кваліфікації кадрів Національної академії прокуратури України, у т. ч. за дистанційною формою [7].

Підвищення рівня кваліфікації прокурорів є невід'ємною складовою частиною їх повсякденної діяльності та спрямоване на послідовне систематичне удосконалення теоретичних і практичних знань, вмінь і навичок, необхідних для ефективної реалізації мети діяльності органів прокуратури. Крім того, підвищення кваліфікації впливає на просування працівника по службі, у разі нарахування надбавки до посадового окладу, вирішення питання про дострокове присвоєння класного чину. Тобто, до працівників, які сумлінно, старанно та якісно виконують свої обов'язки щодо підвищення кваліфікації, органами прокуратури застосовуються різноманітні заходи заохочення.

Останнім видом адміністративних процедур кадрової роботи щодо прокурорів є процедури звільнення прокурора з посади. Правовою основою звільнення прокурора з посади, припинення та зупинення його повноважень на посаді є розділ VII Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, Розділ V Положення про організацію кадрової роботи в орга-

нах прокуратури, затвердженого Наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 р. № 351, і Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Не заглиблюючись детально у процес і всі етапи припинення повноважень прокурором, визначимо лише ті проблемні аспекти, які потребують чіткої регламентації та нормативно-правового визначення. Зокрема, здійснивши аналіз вищезазначених нормативно-правових актів, ми отримали такі результати:

1. Законодавство передбачає чотири шляхи для звільнення з посад прокурорів місцевої, регіональної та Генеральної прокуратури України:

– на підставі подання КДКП – відповідно до ст. 62 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII звільнення прокурора допускається виключно в межах подання КДКП і лише з визначених законодавством підстав, до яких належать: неможливість виконувати свої повноваження за станом здоров'я; неможливість переведення на іншу посаду або відсутність згоди на це у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням близькій особі; припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави; неможливість подальшого перебування на тимчасово вакантній посаді; ліквідація чи реорганізація органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або скорочення кількості прокурорів органу прокуратури [1].

– на підставі подання Вищої ради правосуддя – згідно зі ст. 62 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII звільнення прокурора допускається виключно в межах подання Вищої ради правосуддя і лише з визначених законодавством підстав, зокрема порушенням ним вимог щодо несумісності. Законодавство не дає чіткої відповіді, хто може виступати суб'єктом звернення до Вищої ради правосуддя – Генеральний прокурор чи керівник органу прокуратури, в якому обіймає посаду прокурор.

– без подання КДКП за наказом керівника органу прокуратури – виключно з таких підстав: набрання законної сили судовим рішенням про притягнення прокурора до адміністративної відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»; набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо прокурора; подання заяви про звільнення з посади за власним бажанням [1]; переведення прокурора за його згодою до іншого органу прокуратури; а також з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» [8]. Варто враховувати, що за наявності спеціальної підстави звільнення у ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII у наказі додатково відповідна загальна норма Кодексу законів про працю України не зазначається.

– за рішенням КДКП у дисциплінарному порядку – на підставі п. 3 ч. 1 ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII.

2. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII не дає чіткої відповіді щодо умов для прийняття КДКП за наслідками дисциплінарного провадження рішення про неможливість подальшого перебування на посаді прокурора, оскільки воно, по суті, за своїм правовими наслідками є ідентичним до дисциплінарного стягнення у виді звільнення з посади в органах прокуратури.

Крім того, у разі прийняття такого рішення КДКП буде незрозуміло, у якому вигляді в практичній діяльності керівник органу прокуратури має приймати кадрові рішення про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора, адже ч. 1 ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII такої підстави звільнення з посади прокурора не передбачає.

3. У зв'язку з правовою невизначеністю нині відсутній єдиний підхід до питання можливості звільнення прокурора у разі поновлення судом на роботі особи, яка раніше обіймала відповідну посаду. Оскільки така підстава звільнення Законом України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII не передбачена, а можливість застосування п. 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII є щонайменше сумнівною, уповноваженим особам рекомендується вирішувати питання про поновлення працівника на зазначеній у рішенні суду посаді з попереднім прийняттям рішення про вивільнення цієї посади шляхом переведення прокурора, який її обіймав, на іншу посаду у тій же прокуратурі чи прокуратурі нижчого рівня [9]. Зазначена проблема не має законодавчо визначеного механізму реалізації, а тому потребує належного вирішення шляхом внесення змін до ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII як визначення однієї з підстав звільнення, а також закріплення відповідного механізму реалізації цієї норми в Розділі V Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затвердженого Наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 р. № 351.

4. Через неврегульованість у законодавстві нині відсутня реальна можливість для звільнення прокурорів за станом здоров'я на підставі п. 1 ч. 1 ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. Зазначене зумовлюється такими обставинами:

- законодавством не затверджений відповідний перелік захворювань, які б унеможливили виконання прокурором своїх повноважень;
- Міністерством охорони здоров'я України не створено спеціальної медичної комісії, яка була б наділена повноваженнями проводити медичне обстеження та надавати медичний висновок щодо можливості або неможливості виконувати свої обов'язки прокурора за станом здоров'я;
- законодавство не регламентує правові механізми для проведення такою комісією примусового медичного обстеження прокурора, навіть у разі очевидної наявності у нього ознак захворювання, яке перешкоджає виконанню ним його обов'язків. А через відсутність підлг для прокурорів, звільнених за такою підставою, у них відсутня заінтересованість добровільного проходження відповідного медичного обстеження.

У свою чергу, потрібно додати, що звільнення прокурора на підставі п. 1 ч. 1 ст. 51 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII лише за наявності висновку МСЕК про встановлення прокурору групи інвалідності без подання КДКП суперечитиме вимогам законодавства та слугуватиме безумовною підставою для поновлення такого прокурора на роботі адміністративним судом.

Зазначене дозволяє зробити висновок, що адміністративні процедури звільнення прокурорів із посад сьогодні не є досконалими та потребують якісного нормативно-правового регулювання шляхом внесення змін і доповнень, у першу чергу, до Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, а також до Розділу V Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затвердженого Наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 р. № 351.

Висновки. З урахуванням викладеного можна стверджувати, що адміністративні процедури кадрової роботи в органах прокуратури – це сукупність конкретно визначених процедурних дій уповноважених працівників кадрової служби, які здійснюють свою діяльність у встановлено-му законодавством порядку з метою захисту прав і свобод громадянина та держави, результатом яких є винесення відповідного рішення та / або прийняття адміністративного акта.

Адміністративні процедури кадрової роботи в органах прокуратури щодо прокурорів мають низку проблемних питань, викликаних прогалинами в правовому регулюванні. Тому здійснення ефективної діяльності кадровими підрозділами органів прокуратури потребує нагальних змін і доповнень до чинного законодавства про діяльність органів прокуратури. Особливу увагу необхідно звернути на положення, що регламентують процедури добору та призначення на посаду прокурора та процедури звільнення прокурора з посади.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. Відомості Верховної Ради. 2015. № 2–3. Ст. 1.
2. Про перспективи проходження кандидатами на посади прокурорів у прокуратурах практики, як складової їх спеціальної підготовки: тези виступу на навчально-методичному семінарі з керівниками кадрових підрозділів прокуратури від 20 квітня 2018 р.
3. Про затвердження Порядку проходження кандидатами на посаду прокурора спеціальної підготовки та методики її оцінювання, навчального плану спеціальної підготовки: Рішення КДКП № 25дк-17 (зі змінами, внесеними Рішеннями КДКП від 02 квітня 2018 р. № 39дк-18, від 14 червня 2018 р. № 84дк-18).
4. Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури: Наказ Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 р. № 351.
5. Козьяков І. Принципи постійної професійної підготовки прокурорів. Вісник Національної академії прокуратури України. 2016. № 2 (44). С. 37–43.
6. Нечипоренко С.І. Адміністративно-правові засади проходження служби в органах прокуратури: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07; Національний університет «Одеська юридична академія». О., 2011. 205 с.
7. Положення про єдину систему підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України: наказ Генеральної прокуратури України від 30 квітня 2013 р. № 57.
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
9. Проблемні питання організації кадрової роботи в органах прокуратури в умовах законодавчих змін: тези виступу на навчально-методичному семінарі з керівниками кадрових підрозділів прокуратури від 20 квітня 2018 р.