



ствования специализированной юрисдикции / С. Шевчук // Право Украины. – 2013. – № 9. – С. 306–324.

6. Погребняк С. Влияние судебной практики на юридические акты в романо-германской правовой семье / С. Погребняк // Вестник Академии правовых наук Украины. – 2003. – № 4(35). – С. 92–99.

7. Савенко М. Роль практики Европейского суда по правам человека в конституционном судопроизводстве Украины / М. Савенко // Вестник Конституционного Суда Украины. – 2005. – № 6. – С. 51–55.

8. Харитонов Е. Гражданское право Украины / Е. Харитонов, Н. Саниахметова. – М. : Правда, 2003. – 761 с.

9. Роль судебной практики в правовой системе Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://vaas.gov.ua/?action=news&id\\_news=1880](http://vaas.gov.ua/?action=news&id_news=1880).

10. Гражданский процессуальный кодекс Украины : Закон Украины от 18 февраля 2004 г. № 1618-IV [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/page2>.

11. Об обеспечении права на справедливый суд : Закон Украины от 12 февраля 2015 № 192-VIII [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/192-19/paran175#n175>.

12. Беляневич В. Прецедентность судебной практики: десять лет спустя / В. Беляневич // Юридическая газета. – 2014. – № 13–14(407–408). – С. 15.

13. Шыцкий И. К вопросу о судебной реформе / И. Шыцкий // Вестник центра судебных студий. – 2006. – № 6. – С. 4.

14. О судостроительстве и статусе судей : Закон Украины от 7 липня 2010 р. № 2453-VI [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>.

15. Положение об организации и методики обобщения судебной практики Высшего специализированного суда по рассмотрению гражданских и уголовных дел 24 июня 2011 г. № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/vr008740-11>.

16. Сирый Н. Обеспечение единства судебной практики – важное направление развития правовой системы Украины / Н. Сирый // Вестник Центра судебных студий. – 2006. – № 6. – С. 6–8.

## АТТЕСТАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВЕ ЗВЕНО В СИСТЕМІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Екатерина СИРЕНКО,  
аспирант

Харьковского национального университета внутренних дел

### Summary

In the article essence of attestation is found out as a major link in the system of passing of service in the organs of office of public prosecutor. The detailed analysis of terms of lead through and categories of persons is conducted falling under attestation among by the employee of organs of office of public prosecutor of Ukraine. On the basis of the conducted analysis author vision of determination of attestation of employees of office of public prosecutor is pulled out in Ukraine.

**Key words:** attestation, office of public prosecutor, personnel, grade, providing of law and order.

### Анотація

В статті в'яснена суть аттестації як важливого звена в системі проходження служби в органах прокуратури. Проведен детальний аналіз умов проведення і категорій осіб, що підпадають під аттестацію, середі співробітників органів прокуратури України. На основі проведеного аналізу запропоновано авторське бачення визначення аттестації співробітників прокуратури в Україні.

**Ключові слова:** аттестація, прокуратура, персонал, ранг, забезпечення правопорядка.

**Постановка проблеми.** Обеспечение устойчивого демократического развития Украины требует формирования эффективной, современной системы органов надзора за соблюдением законности, которыми в Украине в первую очередь являются органы прокуратуры. Именно на прокуратуру ст. 121 Конституции Украины положила значимые для гарантирования необратимости демократических преобразований полномочия. Выполнение конституционно определенных полномочий требует качественно нового кадрового потенциала, совершенствования правовой регуляции отношений, связанных с прохождением службы в органах прокуратуры.

**Актуальность темы исследования.** Анализ современного состояния национального законодательства, нормы которого регламентируют деятельность органов прокуратуры, осмысление теоретических выводов, накопленных в этой сфере, изменений в законодательстве за период реформирования всей правоохранительной системы и практики его применения свидетельствуют, что на настоящее время процессы становления прокуратуры и утверждения статуса прокуроров в Украине перешли на качественно но-

вый этап, на котором важное значение приобретает положение о прохождении службы в органах прокуратуры Украины, построение эффективных механизмов взаимодействия со всеми ветвями власти и разными общественными институтами.

В этом контексте принципиальное значение имеет в первую очередь анализ теоретических положений современной доктрины административного права и процесса, которые касаются сущности процессуальной формы, которая должна быть положена в основу определения правовой природы отношений в сфере прохождения службы в органах прокуратуры Украины. Формирование теоретической модели должно предшествовать исследованию конкретных правовых проблем генезиса прокуратуры и, соответственно, отношений в сфере прохождения службы, систематизации процедур прохождения службы, установлению пробелов и коллизий в действующем законодательстве и определению направлений их преодоления.

Одной из важнейших проблем современности, непосредственно влияющей на обеспечение правопорядка в Украине, является соблюдение четкой процедуры прохождения службы в ор-



ганах прокуратуры, изучение места и роли аттестации как важнейшего звена в системе прохождения службы в органах прокуратуры Украины, что представляется весьма актуальным для нормального развития общества.

**Состояние исследования.** Отдельные вопросы, связанные с проблемой обеспечения деятельности прокуратуры, проанализированы в работах В.Б. Аверьянова, А.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, П.М. Каркача, И.С. Ковальчука, Т.В. Корнякова, В.М. Кравчука, И.Е. Марочкина, О.С. Мамыкина, Н.И. Мычка, В.Т. Нора, Н.Ю. Паныча, И.Б. Протаса, А.В. Пшонки, Е.П. Рябченко, Н.В. Сибилева, В.В. Сухоноса, В.П. Тихого, В.И. Чечерского, И.И. Шевчука и других. Данные работы служат фундаментальной базой для дальнейшего исследования рассматриваемых вопросов. Однако проведенный анализ источников дает основания говорить об отсутствии специальных исследований, которые посвящены изучению особенностей аттестации как важнейшего звена в системе прохождения службы в органах прокуратуры Украины. Таким образом, изложенное выше определяет актуальность статьи.

**Целью статьи** является исследование сущности аттестации как важнейшего звена в системе прохождения службы в органах прокуратуры Украины.

**Изложение основного материала.** Совершенствование деятельности государственных органов в современный период невозможно без обоснованных оценок труда государственных служащих. Выдвинутая доктрина правового государства в своей практической реализации немыслима без грамотного подбора управленческого персонала, установления соответствия занимаемой должности работников государственных структур. Определение качеств, которыми обладает человек, во все времена оставалось незыблемым атрибутом технологии власти и управления. Еще в древности, когда управление приобрело форму искусства подбора людей на государственные должности, появилась потребность в наиболее точном выявлении их способностей, определении их профессиональных качеств, обязательных для исполнения тех или иных трудовых функций.

Аттестация (от лат. attestatio – свидетельство) – это проверка, определе-

ние соответствия деловой значимости, уровня знаний и навыков сотрудника, иных общественно значимых качеств занимаемой должности. Она направлена на улучшение качественного состава кадров прокуратуры и эффективную их организацию, рост служебной и трудовой активности, повышение ответственности работников всех уровней за порученное дело. Аттестация является основным организационно-правовым средством решения задачи улучшения деятельности органов прокуратуры. Она занимает особое место, обеспечивает приоритетные направления развития кадровой системы [1, с. 48].

Словарь по трудовому праву определяет аттестацию как проверку деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе [2, с. 8].

По мнению А.Д. Гавриленко, аттестация представляет собой установленный законом порядок периодической проверки теоретических знаний, практических навыков, способностей и реальных возможностей работника с целью определения соответствия его занимаемой должности, перспективы к дальнейшему перемещению (включению в резерв на выдвижение, понижение или повышение в должности) [3, с. 188].

Ю.Н. Старилов под аттестацией государственных служащих понимает деятельность, в процессе которой аттестационная комиссия в рамках установленной научно обоснованной процедуры в целях выявления степени соответствия служащего занимаемой должности производит оценку деловых, личных и нравственных качеств служащего, процесса и итогов его служебной деятельности, результатами которой становятся оценка и рекомендации аттестационной комиссии по улучшению труда как аттестуемого лица, так и аппарата всего государственного органа.

Итак, аттестация – это прежде всего деятельность, которая раскрывается в полном объеме только при эффективном функционировании ее механизма. Эта деятельность осуществляется на протяжении всех этапов аттестации: подготовки аттестации; проведении

оценки и осуществлении контроля за работой служащих; принятии решения соответствующим руководящим органом или руководителем по результатам аттестации; реализации рекомендаций аттестационных комиссий по совершенствованию работы служащих и всей администрации в целом; разрешении возникающих споров, связанных с проведением аттестации и ее результатами; подведении итогов аттестации; распространении передового аттестационного опыта [4, с. 134].

Аттестация государственных служащих, к числу которых относятся и работники органов прокуратуры Украины, установлена современным законодательством в качестве обязательной нормы для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия государственного служащего занимаемой должности государственной службы, а также для решения вопроса о присвоении ему квалификационного ранга. Порядок проведения аттестации государственных служащих определяется Постановлением Кабинета Министров Украины «Об утверждении Положения о проведении аттестации государственных служащих» [5].

Аттестация прокурорских работников является важнейшим элементом кадровой работы. Согласно ст. 46 Закона Украины «О прокуратуре» прокурорские работники подлежат аттестации в порядке, определяемом Генеральным прокурором Украины. Этот порядок установлен Положением о порядке проведения аттестации прокурорско-следственных работников органов прокуратуры Украины, утвержденным приказом Генерального прокурора Украины от 12 сентября 2005 г. № 2958ц [6]. В соответствие с данным документом аттестация – это управленческая кадровая процедура, направленная на оценку квалификации стажеров, прокуроров и следователей, а также работников Национальной академии прокуратуры Украины, которым присвоены классные чины, с целью определения соответствия работников прокуратуры и учебных заведений занимаемым должностям, состояния их профессиональной подготовки; оценки состояния профессиональной подготовки и пригодности



стажеров за деловыми и моральными качествами к самостоятельной работе на должности прокурора прокуратуры или следователя; формирования резерва кадров на выдвижение; усовершенствования профессионального мастерства; определения направлений повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки; внесения и обоснования предложений относительно назначения и перемещения кадров (п. 1 Положения). Все эти положения можно отнести к целям аттестации прокурорских работников.

Считаем, что только при чрезвычайно расширительном толковании сущности подбора кадров с большой долей условности можно признать, что целью аттестации является улучшение подбора кадров для органов прокуратуры. Подбор кадров характеризуется прежде всего тем, что кадры отыскиваются, изучаются и оцениваются из состава претендентов на работу в органы прокуратуры. Аттестации же подлежат лица из действующего кадрового состава органов прокуратуры. Преследуемой целью этого мероприятия является определение путем оценки соответствия конкретного лица занимаемой должности в прокуратуре. При этом выводы могут быть сформированы следующим образом: работник соответствует занимаемой должности; работник не в полной мере соответствует должности; работник не соответствует занимаемой должности.

Как отмечает А.Ф. Смирнов, основаниями признания работника соответствующим должности являются обстоятельства, свидетельствующие о том, что работник не только справляется с порученным делом, но и заслуживает продвижения по службе на более высокие должности или на должности с большим объемом работы. Таким образом, улучшается состав работников и одновременно имеется возможность наиболее эффективно произвести их расстановку в организационной структуре должностей. Поэтому более правильной и более точной целью аттестации кадров органов прокуратуры следует считать формирование высококачественного кадрового состава и улучшение расстановки кадров [7, с. 205].

В научной литературе о кадровом управлении в органах прокуратуры

имеется и иное утверждение о цели аттестации прокурорских кадров. Предполагается, что аттестация в органах прокуратуры проводится в целях определения служебного соответствия прокурорского работника предъявляемым ему профессией требованиям [8, с. 50].

Определение служебного соответствия прокурорского работника занимаемой должности является не целью аттестационной комиссии, а ее задачей, решение которой позволяет в конечном итоге улучшить качественный состав и расстановку кадров.

Аттестацию можно также рассматривать в качестве средства адаптации прокурорского работника к изменяющимся политическим, социально-экономическим, правовым и организационно-структурным условиям его деятельности [9, с. 31].

Аттестация в строгом ее предназначении, скорее всего, не может преследовать цели воспитания. В лучшем случае предстоящая аттестация заставляет работника подстраиваться под предъявляемые требования, но не формирует его поведение и, следовательно, непосредственно не воспитывает. По нашему мнению, важно отказаться от идеи воспитания кадров с помощью их аттестации и уточнить объект оценки. Как правило, в настоящее время при аттестации превалирует описание служебной деятельности прокурорских работников, а именно количество актов прокурорского реагирования, выявленные нарушения, участие в судебных заседаниях, выступления в средствах массовой информации и т. д. Вместе с тем личности конкретного работника уделяется недостаточно внимания, при этом в аттестационных документах в основном конкретизируются общие требования, предъявляемые к работникам органов прокуратуры. Получение представления о личностных деловых качествах возможно лишь при проведении систематического анализа и текущей оценки работы сотрудников.

Проанализировав Положением о порядке проведения аттестации прокурорско-следственных работников органов прокуратуры Украины, аттестацию можно классифицировать по:

1) целям или возможным принимаемым решениям:

- о соответствии занимаемой должности;
- о присвоении классного чина;
- о поощрении;
- о зачислении в резерв на повышение;
- о назначении на вышестоящую должность;
- о направлении на учебу (стажировку);
- о распространении положительного опыта работы;
- 2) периодичности:
  - периодическая (раз в пять лет);
  - досрочная (при выдвижении на вышестоящую должность, при наличии существенных упущений в работе или совершении порочащего его проступка, по просьбе самого работника);
- 3) обязательности для служащего прокуратуры:
  - обязательная;
  - по инициативе работника.

С.Н. Новиков высказывается о том, что профессиональные психологические познания помогают определить перспективы карьерного роста аттестуемого государственного служащего, возможность скорейшей адаптации к новым условиям труда, коллективу; выявить и решить некоторые проблемы, возникающие в процессе выполнения работником своих должностных обязанностей [10, с. 64]. На наш взгляд, участие специалиста-психолога при проведении аттестации прокурорских работников позволит комплексно и всесторонне оценить личность конкретного человека.

Аттестация в органах прокуратуры в современный период имеет ряд недостатков. Членами комиссий не учитываются потенциальные возможности сотрудников трансформировать и развивать свою профессиональную деятельность, в лучшем случае оцениваются адаптационные возможности и способности аттестуемых использовать положительный опыт других. Предпосылки к этому заложены в Положением о порядке проведения аттестации прокурорско-следственных работников органов прокуратуры Украины, п. 2 раздела IV которого допускает рассмотрение аттестации в отсутствие аттестуемого работника [6]. На наш взгляд, целесообразно внести изменения в указанное Положение и законодательно предусмотреть обязательное



присутствие сотрудника на заседании аттестационной комиссии; в случае его неявки по каким-либо причинам аттестация должна быть перенесена. Не может быть объективным решением, принятое в отсутствие аттестуемого лица.

Фиктивность аттестации в органах прокуратуры выражается в том, что она дает оценку личности с позиций внешнего наблюдателя; сам оцениваемый при этом не заинтересован в получении объективной оценки своих качеств и заботится в первую очередь о том, чтобы выглядеть положительно в глазах аттестационной комиссии.

Сохраняются надежды построить модель высококвалифицированного специалиста, на основе которой можно будет вести диагностику деловых и личностных качеств и осуществлять привязку людей к рабочему месту, должности, виду деятельности. На наш взгляд, способствовать решению данных проблем может обязательное участие в аттестационных процедурах экспертов и психологов. Однако нормативно это не закреплено. На практике имеются единичные случаи приглашения штатных психологов на заседания аттестационных комиссий. Поэтому представляется целесообразным внести изменения в Положение о порядке проведения аттестации прокурорско-следственных работников органов прокуратуры Украины и ввести указанных лиц в состав комиссий.

**Выводы.** Подводя итог, заметим, что в современный период назрела необходимость изменения аттестации в органах прокуратуры Украины. В законодательстве не содержится определения аттестации в органах прокуратуры. Исходя из проведенного исследования и анализа правовых норм, можно предложить следующее определение.

Аттестация в органах и учреждениях прокуратуры Украины – это процедура, складывающаяся при прохождении государственной правоохранительной службы в органах прокуратуры Украины в процессе осуществления деятельности по оценке деловых, личных, нравственных качеств, результатов труда в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия следственно-прокурорских работников занимаемой

должности, решения вопроса о присвоении классного чина, поощрения, повышения эффективности управления.

#### Список использованной литературы:

1. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1987. – 1660 с.

2. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М. : Бек, 1998. – 578 с.

3. Гавриленко Д.Л. Государственная дисциплина. Сущность. Функции. Значение / Д.Л. Гавриленко ; под ред. А.П. Шергина. – Минск : Наука и техника, 1988. – 328 с.

4. Стариков Ю.Н. Курс общего административного права : в 2 т. / Ю.Н. Стариков. – М. : Норма, 2002. – Т. 1 : Государственная служба. Управление. Правовые акты управления. Административная юстиция. – 600 с.

5. Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2000 р. № 1922 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 1. – Т. 1. – С. 123.

6. Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України : затверджене Наказом Генерального прокурора України від 12 вересня 2005 р. № 2958ц [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.gp.gov.ua/ua/file\\_downloader.html?\\_m=fslib&\\_t=fsfile&\\_c=download&file\\_id=170003](http://www.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=170003).

7. Смирнов А.Ф. Прокуратура и проблемы управления / А.Ф. Смирнов. – М. : Криминол. ассоц., 1997. – 263 с.

8. Чернышова Г.В. Аттестация кадров прокуратуры как отражение оценки их деловой квалификации / Г.В. Чернышова // Проблемы кадровой работы в органах прокуратуры : сб. науч. трудов. – М., 1994. – С. 50–51.

9. Концепция подбора, расстановки, закрепления и воспитания кадров органов прокуратуры / Е.Е. Дементьева, В.И. Куприянова, А.Н. Пашков, В.П. Рябцев // Проблемы кадровой работы и управления в органах прокуратуры : сборник научных трудов. – М. :

Изд-во НИИ пробл. укрепления законности и правопорядка, 1996. – С. 31.

10. Новиков Д.А. Методология управления / Д.А. Новиков. – М. : Либроком, 2011. – 128 с.