

РОЛЬ КВАЛІФІКАЦІЙНОГО ІСПИТУ У СТАНОВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА – ПРАЦІВНИКА ПРОКУРАТУРИ

Лапкін А.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри
організації судових та правоохоронних органів
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Законом України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. було суттєво реформовано порядок призначення прокурорів на посади. Зокрема, було запроваджено відкритий конкурсний добір кандидатів, що складається із 13 етапів. Центральним етапом добору, за результатами якого здійснюється добір та заміщуються вакантні посади прокурорів, тобто який визначає перспективи майбутньої роботи особи в прокуратурі, є проведення кваліфікаційного іспиту серед кандидатів на посаду прокурора. Це обумовлює актуальність дослідження питань ролі кваліфікаційного іспиту у кадровому забезпеченні прокуратури.

Кваліфікаційний іспит є спеціальною формою перевірки рівня теоретичної та практичної підготовки кандидата для роботи в органах прокуратури. За результатами кваліфікаційного іспиту, виходячи із положень ст. 31 Закону «Про прокуратуру» встановлюються:

а) рівень теоретичних знань у галузі права. Такі знання набуваються особою у процесі отримання вищої юридичної освіти, а також самоосвіти і повинні бути достатніми для виконання покладених на прокуратуру функцій, яке потребує наявності у прокурора ґрунтовної теоретичної підготовки. Перевірці підлягають знання у всіх галузях права, положення яких складають правові основи прокурорської діяльності, хоча пріоритетними є кримінальне та кримінальне процесуальне, цивільне та цивільне процесуальне, конституційне, кримінально-виконавче, адміністративне, міжнародне право тощо;

б) рівень знань європейських стандартів у галузі захисту прав людини. Зазначений аспект є важливим у контексті євроінтеграційного курсу України, гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами прав

людини. До документів, які містять європейські стандарти прав людини, слід віднести передусім Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р. та рішення Європейського Суду з прав людини (які є складовими засад верховенства права та законності), а також рекомендації Ради Європи та її структур щодо питань, які належать до сфери прокурорської діяльності, наприклад: Європейські пенітенціарні правила 1987 р., Рекомендації Комітету міністрів державам – членам Ради Європи: R (80) 11 про взяття під варту до суду від 1980 р., R (87) 18 «Про спрощення кримінального правосуддя»; R (99) 19 від 15.09.99 щодо медіації у кримінальних справах; R (85) 11 про становище потерпілого у сфері кримінального права і процесу та ін.

Указівка на «європейські стандарти» не виключає перевірки кандидатом міжнародних стандартів прав людини, викладених у документах ООН, наприклад, Загальній декларації прав людини і громадянина від 1948 р., Міжнародному пакті про громадянські та політичні права від 1966 р., Міжнародному пакті про соціальні та економічні права від 1966 р., Конвенції ООН проти катувань та інших жорстоких або таких, що принижують гідність, видів поведження і покарання 1987 р., Мінімальних стандартних правил поведження з в'язнями ООН від 30.08.1955, Мінімальних стандартних правилах ООН відносно заходів, не пов'язаних з тюремним ув'язненням, від 1990 р., Керівних принципах ООН, що стосуються ролі осіб, які здійснюють судове переслідування, від 1990 р. тощо.

Також кандидати на посаду прокурора повинні бути ознайомлені з міжнародними стандартами прокурорської діяльності, які закріплені в таких документах, як: Керівні принципи ООН стосовно ролі осіб, які здійснюють судове переслідування, від 1990 р., Рекомендація R (2000) 19 Комітету міністрів державам – членам РЄ про роль державного обвинувачення в системі кримінального правосуддя від 2000 р., Рекомендація 1604 (2003) ПАРЕ про роль прокуратури у демократичному правовому суспільстві від 2003 р., Рекомендація CM/Res (2012) 11 Комітету міністрів державам – членам РЄ про роль

прокуратури поза межами системи кримінального правосуддя від 2012 р., Європейські керівні принципи з етики і поведінки для прокурорів («Будапештські керівні принципи»), прийняті на 6-й конференції генеральних прокурорів Європи у 2005 р., Стандарти професійної відповідальності та викладення основних прав і обов'язків прокурорів, прийняті Міжнародною асоціацією прокурорів у 1999 р., тощо;

в) володіння державною мовою. Оскільки спеціальних підтверджуючих документів, які дозволяють встановити рівень володіння кандидатом на посаду державною мовою, до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів не подається, то перевірка даних питань здійснюється за результатами кваліфікаційного іспиту. Спеціальних граматичних завдань він не передбачає, проте оцінюється загальна грамотність виконання передбачених іспитом завдань, дотримання правил щодо орфографії, пунктуації, стилістики тощо;

г) аналітичні здібності. Від прокурора вимагається вміння критично і водночас креативно мислити, бути здатним виявити недоліки в роботі та їх усунути, а також реально оцінювати результати своєї роботи. З огляду на це аналітичні здібності кандидатів мають важливе значення. Вони встановлюються насамперед під час виконання практичного завдання;

д) практичні навички. Оскільки для роботи в органах прокуратури потрібні не лише такі особи, які мають значний запас теоретичних знань, а насамперед ті, які вміють застосовувати ці знання на практиці, то перевірці підлягають практичні навички кандидата, набуті ним у процесі роботи в галузі права. З метою встановлення їх рівня у кваліфікаційному іспиті передбачене практичне завдання.

Законодавчою прогалиною є те, що під час проведення кваліфікаційного іспиту не передбачається оцінка особистих якостей кандидата на посаду прокурора, особливо його психологічної придатності до служби в прокуратурі. Очевидно, що робота в цьому органі пов'язана зі значними психоемоційними навантаженнями, тому вимагає наявності у особи відповідних психологічних

якостей; з іншого боку, окремі психологічні властивості особистості можуть зашкодити інтересам служби в прокуратурі. Найбільш оптимальним уявляється встановлення такої психологічної придатності особи саме на етапі проведення кваліфікаційного іспиту, оскільки явна психологічна непридатність до роботи в прокуратурі робить недоцільним подальшу участь у доборі. Однак законодавець залишив це вкрай важливе питання без належної уваги, що потребує виправлення.

Кваліфікаційний іспит складається з двох частин: 1) анонімного тестування (під час якого насамперед встановлюється рівень теоретичних знань у галузі права та знань європейських стандартів прав людини). Тести складаються за визначеною Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів програмою, і повинні рівномірно охоплювати всі галузі права та європейські стандарти, питання з яких виносяться на іспит. Роботи з їх виконання мають бути анонімними, тобто такими, що виключають вказівки на П. І. Б., займану посаду, місце проживання та інші персональні дані особи, яка їх виконала. Ці дані зашифровуються і розкриваються лише після перевірки тестових завдань; 2) практичного завдання, яке покликане встановити рівень володіння кандидатом державною мовою, а також його аналітичні здібності та практичні навички. Практичне завдання може являти собою певну фабулу справи із практичної прокурорської діяльності, у якій кандидату на посаду необхідно прийняти рішення, обґрунтувати його положеннями законодавства, та документально оформити тощо. Отже, практичне завдання показує можливості кандидата творчо підходити до вирішення ситуацій, які можуть виникати у практичній роботі прокурора, застосовувати законодавство, швидко прийняти оптимальне рішення і належним чином його мотивувати тощо.

Після завершення кваліфікаційного іспиту Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів повинна забезпечити якнайшвидше та об'єктивне встановлення його результатів, що включає: а) перевірку робіт та б) визначення кількості балів, набраних кандидатами на посаду прокурора. Фактично

прохідний бал визначається із розрахунку кількості вакантних посад прокурорів, які потребують заповнення, що, в свою чергу, визначає кількість місць у резерві, обсяг державного замовлення для проходження спеціальної підготовки кандидатів тощо. Проте в будь-якому разі прохідний бал не може бути нижчим за 60 відсотків максимально можливого бала, що покликане забезпечити комплектування органів прокуратури особами з рівнем теоретичної і практичної підготовки вище середнього.

Виходячи із Закону України «Про прокуратуру», із кваліфікаційним іспитом пов'язано два етапи добору кандидатів на посаду прокурора: власне складання особами, які відповідають установленим вимогам до кандидата на посаду прокурора, кваліфікаційного іспиту (четвертий етап добору) та оприлюднення Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів на офіційному веб-сайті списку кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит (п'ятий етап). Однак, на наш погляд, останнє не є самостійним етапом добору, оскільки стосується встановлення результатів кваліфікаційного іспиту та їх оприлюднення. Оскільки такі результати підлягають оприлюдненню незалежно від того, успішно чи ні особа склала кваліфікаційний іспит, і безпосередньо пов'язані з цим іспитом, то вказані етапи доцільно об'єднати в один – проведення кваліфікаційного іспиту та оприлюднення його результатів.

В підсумку слід відзначити, що встановлення для кандидатів на посаду прокурора кваліфікаційного іспиту свідчить про намагання законодавця відібрати на роботу в органи прокуратури осіб з найвищим рівнем теоретичних знань та практичних навичок, тобто кращих у професійному плані працівників. Кандидатів на посаду прокурора необхідність складання кваліфікаційного іспиту стимулює до розвитку своїх професійних якостей і підвищення рівня фахових знань. Крім того, проведення кваліфікаційного іспиту забезпечує прозорість і ефективність добору кандидатів на посаду прокурора. Отже, в цілому запровадження цієї форми відбору варто оцінити позитивно як таку, що відповідає інтересам публічної служби в прокуратурі. Однак вона потребує

деякого удосконалення, зокрема щодо перевірки психологічної придатності кандидатів до роботи в прокуратурі тощо.

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА:
ПЕРСПЕКТИВИ ТА РОЗВИТОК**

МАТЕРІАЛИ

VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
(23 березня 2018 року)



Одеса – 2018

УДК 159.923

ББК 88.37

C765

Статті друкуються в авторському варіанті.

«Становлення особистості професіонала: перспективи та розвиток»: VI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. (2018; Одеса)

Матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Становлення особистості професіонала: перспективи та розвиток» 23 березня 2018 р. – Одеса : ОДУВС, 2018. – 292 с

ОДУВС, 2018.

Куруч Ю.В., Меркулова Ю.В.	
Психологічні детермінанти розвитку надійності поліцейських в сучасних умовах	118
Лапкін А.В.	
Роль кваліфікаційного іспиту у становленні особистості професіонала – працівника прокуратури	122
Литвин В.В.	
Професіоналізація патрульного поліцейського	127
Мартинюк А.А., Прудка Л.М.	
Судово-психологічна експертиза та забезпечення прав людини в цивільному процесі	130
Матієнко Т.В.	
Типологія нестандартних ситуацій в професійної діяльності поліцейського	136
Матієнко Т.В., Данілов А.І.	
Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії в цивільному процесі	140
Матієнко Т.В., Плохотнюк В.Ю	
Психологічні аспекти формування позитивного іміджу патрульного поліцейського	145
Меркулова Ю.В., Куш Н.І.	
Роль психологічних бар'єрів у професійному становленні поліцейських на початкових етапах професійної діяльності	150
Меркулова Ю.В., Новоточина Т.О.	
Психологічні основи взаємодії слідчого з працівниками оперативних підрозділів на досудовому провадженні	155
Мирошникова М.С.	
Формування естетичної культури майбутніх офіцерів поліції в умовах університетської освіти	161
Мороз Л.І.	
Ціннісний підхід у професійній освіті	165

Наукове видання

СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА:
ПЕРСПЕКТИВИ ТА РОЗВИТОК

Матеріали

VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
(23 березня 2018 р.)

Одеса - 2018