

І. В. Озерський,
кандидат юридичних наук,
доцент

ПРОФІЛАКТИЧНО-ВИХОВНА РОБОТА В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ (психолого-правовий аспект)

У статті йдеться мова про напрями профілактичної та виховної роботи кадрових підрозділів органів прокуратури з позицій психології та права. Розглянуто питання необхідності прийняття Кодексу професійної етики прокурора і слідчого.

Ключові слова: прокурорські кадри, профілактика, виховна робота, Кодекс професійної етики.

Виховання прокурорських кадрів, на думку професора В.В. Сухоноса, є самостійним напрямком кадрової роботи в органах прокуратури і знаходиться у тісному зв'язку з добором і розстановкою кадрів. Автор, зазначає, що працівникам кадрової служби і керівникам органів прокуратури необхідно уявляти мету і завдання виховання кадрів, форми і методи виховного впливу, а також правильно оцінювати отримані результати, наближаючи їх до сучасних умов розвитку прокуратури [1, с. 258].

Означену виховну роботу, слід проводити також і серед студентів Національної академії прокуратури України упродовж усього навчання [2, с. 73]. Як пише професор С. Ківалов, добір майбутніх випускників, які направляються на службу до прокуратури, повинен відбуватися не лише на основі засвоєння ними навчальної програми, а за результатами спостереження за їх поведінкою у студентських колективах, у побуті з точки зору додержання морально-етичних норм [3, с. 16, 17].

Заслугує на увагу, думка вчених Г. Середи та В. Яценка, котрі вважають, що викладач юридичних дисциплін повинен однаковою мірою майстерно виконувати функцію вихователя використовуючи весь арсенал виховних підходів, методів і засобів, оскільки, йдеться мова не лише про підготовку професіоналів, а й про розвиток особистості майбутнього прокурора [4, с. 7].

Вважаємо, що до методів організаційно – правового та психологічного впливу слід віднести: постановку завдання; перевірку виконання інструкцій, вказівок, розпорядження, наказу, вимог Закону; висування на керівні посади; експертна оцінка за результатами висування в резерв, на керівні посади; атестування; система стягнень та заохочень (як матеріальних так і моральних); психологічне консультування; проведення розмов з сім'єю працівника; оптимізація у прокурорському колективі належного морально – психологічного клімату; обмін досвідом; активна громадська робота працівників; зустріч з ветеранами прокуратури; створення та робота конфліктних комісій; удосконалення нормативно – правового врегулювання виховного впливу на прокурорських працівників (наприклад, прийняття кодексу професійної етики проку-

рора і слідчого чи концепції виховання кадрів органів прокуратури).

Наразі, в органах прокуратури України відсутній кодекс професійної етики прокурора і слідчого (хоча його проект існує вже понад чотири роки [5], а відтак етичні взаємини прокурорських працівників належним чином не врегульовані. Тому, погоджуючи думку М. Косюти [6, с. 204] та В. Долежана [7, с. 68], вважаємо, сукупність всіх вимог до працівників органів прокуратури в аспекті дотримання норм професійної етики слід викласти в спеціальному Кодексі професійної етики прокурора і слідчого, схваливши його на рівні Всеукраїнської конференції працівників прокуратури чи хоча б на засіданні Української асоціації прокурорів (УАП). Що цілком узгоджується з пунктом 2.2. Статуту УАП, в котрому передбачається, що діяльність асоціації спрямована на сприяння активному пропагуванню морально – етичних норм і правил серед прокурорських працівників [8].

Потреба у появі своєрідного кодексу, як пише професор В. Долежан, є очевидною, тим більше, що у споріднених юридичних співтовариствах (суді, адвокатурі) такі документи вже давно схвалено [7, с. 63].

Профілактично – виховна робота полягає, на думку В. Кравченка, в цілеспрямованому та системному впливі на свідомість працівників, їх психологію з метою формування у них глибоких та стійких переконань в необхідності дотримання нормативно – правових актів у службовій діяльності та правомірності поведінки у побуті [9, с. 48, 49].

В пункті третьому наказу ГПУ № 1 від 19.09.05 року «Про організацію роботи і управління в органах прокуратури України» зазначено, що прокурорсько-слідчі працівники повинні поважати та захищати незалежність і гідність судової влади. Аналогічно цьому, зроблений акцент і в наказі ГПУ № 5 від 19.09.05 року «Про організацію участі у судовому розгляді кримінальних справ та підтримання державного обвинувачення в суді», де наголошено, що взаємовідносини із судами необхідно будувати на пріоритеті поваги до суду.

Доцільно буде згадати і про міжнародні стандарти морально – етичних норм поведінки прокурорських працівників у контексті виховної (на-

працьованої практикою) функції прокуратури. Так.. у квітні 1999 року Міжнародною асоціацією прокурорів (МАП) були розроблені та прийняті Стандарти професійної відповідальності прокурорів. Мовою означених стандартів, професійна поведінка прокурорів, вимагає: повсякчасно підтримувати честь і гідність своєї професії; завжди поводитись професійно, дотримуватись законів, а також правил і етичних норм своєї професії; постійно дотримуватись найвищих стандартів чесності та старанності; завжди бути добре поінформованим і стежити за змінами у законодавстві, що мають відношення до їх діяльності; прагнути бути послідовними, незалежними та неупередженими; завжди захищати право обвинуваченої особи на справедливий судовий розгляд, зокрема перекопуватись, що свідчення на користь обвинуваченого відбувається згідно з законом та вимогами щодо справедливого судового розгляду; завжди служити громадським інтересам та захищати їх; поважати, захищати і обстоювати загальні принципи людської гідності і права людини.

В Рекомендаціях Ради Європи щодо ролі прокуратури в системі кримінального судочинства, ухвалених Комітетом міністрів Ради Європи в жовтні 2000 року взаєминам між прокурорами і суддями присвячений окремий розділ в котрому пункти 19 і 20 стосуються саме етичної поведінки прокурорів у взаєминах із суддями.

В рішенні колегії ГПУ (2009 р.) вказується на важливість безпосереднього спілкування представників кадрових підрозділів з прокурорськими працівниками, що є додатковим заходом виховної роботи в органах прокуратури України. Втім, як зазначено у рішенні згаданої колегії, таке спілкування нерідко підміняється лише роботою кадрових працівників з документами [10, с. 2]. Мовою психології це означає, що врешті керівництвом прокуратури, звернена увага на прямий комунікативний контакт між прокурорськими працівниками та частковим уникненням безособової комунікації чи опосередкованого спілкування, котрі нездатні забезпечити належний виховний вплив на працівника. Практичний прокурор, В. Кравченко, називає безпосереднє спілкування з прокурорськими працівниками з питань особистої поведінки та ставлення до виконання службових обов'язків найважливішим методом у кадровій, виховній роботі органів прокуратури [9, с. 52].

Важливо нагадати, що і в Законі України «Про прокуратуру» (1991) і у відомчих нормативних актах Генеральної прокуратури України неодноразово наголошується про так звану модель вихованого, наділеного відповідними моральними якостями працівника органів прокуратури. Для прикладу: в статті 46 Закон України «Про прокуратуру», йдеться мова про наділеність осіб, які призначаються на прокурорсько – слідчі посади відповідними моральними якостями.

В Наказі ГПУ № 2 від 20.01.06 року «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» також йдеться мова про високі моральні

якості працівників. Зазначено, що атмосфера взаємин у кожному прокурорському колективі повинна бути доброзичливою. Пунктом п'ятим цього наказу застерезено, що керівникам слід забезпечувати належну профілактично-виховну роботу, принципово і своєчасно реагувати на випадки негідної поведінки чи скоєння ганебного вчинку підлеглими прокурорськими працівниками. До профілактичних заходів, слід також віднести об'єктивне своєчасне і всебічне проведення службових розслідувань, передбачених п. 1 «Інструкції про порядок проведення службового розслідування в органах прокуратури» [11].

Якщо зазначені положення розглядати у конфліктовимірному значенні, виходить, що дії керівника прокуратури у будь – якому підрозділі не тільки суворо регламентовані низкою законодавчих, відомчих нормативних актів, але й виражаються, як пише О.О. Небрат, в правовій формі (наказ про покарання працівника, наказ про переміщення), котре підтверджує наявність правових конфліктів [12, с. 13].

Більше того в п. 9.1. вже згаданого наказу, вписано, що одним із критеріїв оцінки діяльності прокурорсько – слідчих працівників є дотримання морально-етичних норм. Наразі, слід згадати і Рішення колегії ГПУ від 15 квітня 2008 та 23 жовтня 2009 року, де зверталася увага на комплектування органів прокуратури якісним складом її працівників з бездоганною репутацією, поставлено акцент знову ж таки на проведення профілактично – виховної роботи з кадрами. До того ж, із аналізу ст. 8 Дисциплінарного статуту прокуратури України, виходить, що таку профілактично – виховну роботу серед прокурорських працівників, іноді доводиться здійснювати через накладення дисциплінарних стягнень, котрі, як зазначає професор М. Іншин, можуть бути вчинені як під час служби (в робочий час) так і поза службою (порушення морально – етичних норм) [13, с. 88].

Між іншим, статут, передбачає і остаточний етап перевиховання прокурорського працівника, а саме у ст. 17, зазначено, що дисциплінарне стягнення може бути знято якщо працівник виявив дисциплінованість і сумлінність у виконанні службових обов'язків. У таких випадках стягнення анулюється наказом про його зняття, а його оголошення прокурорському колективу є заходом превентивного психологічного впливу на недисциплінованих працівників [14]. Досить слушною у напрямку профілактики конфлікту та виховання прокурорських працівників, є позиція вченого Ю. Полянського, котрий вважає, що у Дисциплінарному статуті органів прокуратури слід передбачити право керівника утриматись від накладення дисциплінарного стягнення винесеного рішенням дисциплінарної комісії чи обмежитися менш суворим стягненням [15, с. 74]. Адже у виховній роботі з прокурорськими працівниками, на думку В. Остапчука, слід використовувати не тільки стягнення, а і розширювати практику заохочень [16, с. 19]. Для працівника, з психологічних позицій, це буде

тією «соломинкою» котра формує у нього установку на недопущення в подальшому скоєння подібних дисциплінарних вчинків, оскільки в нього повірив сам керівник, і можливо в останнє.

Підтримуючи позицію В. Кривобока, вважаємо, що слід зобов'язати працівників носити формений одяг, наприклад, під час підтримання державного обвинувачення, участі в розгляді справ місцевими та господарськими судами, а також при участі в засіданнях колегій, на координаційних та інших нарадах, семінарах, конференціях тощо. Це буде лише викликати повагу в осіб, з якими спілкується прокурор, але й певною мірою дисциплінує останнього, оскільки є нагадуванням про високе покликання та відповідальність завдань, які виконує прокуратура [17, с. 60].

Вважаємо, що кадровим підрозділам органів прокуратури на поширеному прикладі іноземних держав, крім ретельних психологічних обстежень, слід укладати трудові угоди (контракти) з претендентами на прокурорську посаду, де в спеціальних графах передбачити детальну поведінку сторін при виникненні спорів. Такий завчасний запис в контракті запобігає спонтанному конфлікту і утримує сторону від непродуманих дій.

Тож, в основу профілактики правопорушень покладається глибоке вивчення особистісних якостей прокурорських працівників, аналіз їх конкретної поведінки, прогнозування протиправних дій та їх наслідків, знання причин та умов, що можуть сприяти неправильній поведінці, вміння їх виявляти та фактично усувати [17, с. 49].

Література

1. Сухонос В. В. Організація і діяльність прокуратури в Україні: історія і сучасність: Монографія. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 348 с.
2. Загородній В. Удосконалення роботи з добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів – ефективний засіб успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань // Вісник прокуратури № 2 (68). – К., 2007. – С. 71–73.
3. Ківалов С. Шляхи зміцнення кадрового потенціалу прокуратури // Вісник прокуратури № 3 (69). – К., 2007. – С. 15–22.

И. В. Озерский

Профилактически-воспитательная работа в органах прокуратуры (психолого-правовой аспект).

В статье идет речь о направлениях профилактической и воспитательной работы кадровых подразделений органов прокуратуры с позиций психологии и права. Рассматриваются вопросы необходимости принятия Кодекса профессиональной этики прокурора и следователя.

I. V. Ozerskiy

Prevention-educational work in the Prosecutor's Office (psychological-the legal aspect).

This article is about directions of preventive and educational work of the Prosecutor's Office's personnel departments from a psychological and law positions. The issues of adoption of the Professional Prosecutors and Investigators' Code of Ethics are considered.

4. Серета Г., Яценко В. Єдність фундаментального та прикладного аспектів викладання юридичних дисциплін // Вісник Академії прокуратури України. – 2007. – № 2. – С. 5–7.

5. Проект Кодексу професійної етики та поведінки прокурора (31.05.2005): <http://www.uar.org.ua/ua/activity.html?m=publications&c=view&t=rec&id=679>.

6. Косюта М. В. Прокуратура України: Навчальний посібник. – 2-ге вид., допов. і виправ. – Одеса: Юридична література, 2008. – 312 с.

7. Долежан В. Кодекс прокурорської етики: яким йому бути? // Прокуратура. Людина. Держава: загальнодержавне фахове юридичне видання. – № 12 (54) – 2005. – С. 63–68.

8. Статут Української асоціації прокурорів <http://www.uar.org.ua/ua/about/statute.html>.

9. Кравченко В. Профілактично – виховна робота з кадрами в органах прокуратури // Вісник прокуратури № 8. – К., 2008. – С. 48–54.

10. Рішення колегії Генеральної прокуратури України «Про стан кадрового забезпечення органів прокуратури, заходи щодо посилення виховної роботи з прокурорсько – слідчими працівниками, а також результати перевірки з цих та інших питань у прокуратурі Київської області (від 23 жовтня 2009 року)». – Київ, 2009. – 7 с.

11. Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування в органах прокуратури», затверджена наказом Генерального прокурора України від 21.02. 2001 р. № 69.

12. Небрат О. О. Правові засоби управління конфліктами в органах внутрішніх справ: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / НУВС. – Харків. – 2002. – 21 с.

13. Іншин М. Сутність та ознаки дисциплінарного проступку прокурорсько-слідчого працівника // Вісник Національної академії прокуратури України № 2, 2008. – С. 85–89.

14. Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений Постановою ВРУ від 06.11.1991 р. // zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi.

15. Полянський Ю. Щодо змісту майбутнього Дисциплінарного статуту прокуратури України // Прокуратура. Людина. Держава: загальнодержавне фахове юридичне видання. – № 12 (54) – 2005. – С. 69–74.

16. Остапчук В. Роботу з кадрами – на якісно новий рівень // Прокуратура. Людина. Держава: загальнодержавне фахове юридичне видання. – № 12 (42) – 2004. – С. 17–19.

17. Кривобок В. Імідж прокурорського працівника // Вісник прокуратури № 9 (27). – К., 2003. – С. 7–9.