

ЩОДО ІНДИВІДУАЛЬНОГО ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПРОКУРОРА В ЧАСИ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Олексій Валерійович САЛМАНОВ,

*викладач кафедри кримінального
процесу та організації досудового
слідства факультету №1
Харківського національного
університету внутрішніх справ;
orcid.org/0000-0001-9421-5085*

Одним із пріоритетів національних інтересів України є інтеграція нашої держави в європейський простір. Процес ратифікації угоди між Україною та Європейським Союзом став потужною рушійною силою, зокрема, щодо перетворення Генеральної прокуратури України на прокуратуру європейського зразка. Для набуття членства в ЄС Україна виконала низку умов.

Нове бачення ролі прокуратури у демократичному суспільстві, а також системи кримінального судочинства і поза ним – для нашої країни головний пріоритет і в цьому нова влада орієнтується на європейські стандарти та рекомендації Ради Європи щодо функціонування прокуратури і статусу прокурора. Зараз здійснюється низка структурних перетворень правоохоронної системи та суттєво нового антикорупційного законодавства. Водночас продовжує руйнувати демократичні засади та напрацювання в процесі євроінтеграції корупція, що стала загрозою національній безпеці нашої держави. На боротьбу із цим ганейним явищем створено Національне антикорупційне бюро, Національне агентство з питань запобігання корупції, Державне бюро розслідувань та ряд інших серйозних органів. Ці органи є незалежними, що робить протидію корупції більш реальною та ефективною. Із метою викорінення корупційних проявів у середині прокурорської системи вже створено Генеральної інспекції внутрішніх розслідувань та безпеки. Для ефективної роботи робляться кроки з метою

налагодження співпраці з іншими правоохоронними органами, особливо зі Службою безпеки України.

Всі рівні перед законом – це основна вимога проєвропейської України та принципова позиція. Корупціонери мають притягуватись до кримінальної відповідальності незалежно від посади, місця праці й інших соціальних характеристик. Високих стандартів потребують і завдання, які нині стоять перед органами прокуратури і продиктовані реаліями сьогодення та метою розбудови України як рівноправної серед європейської спільноти держав. Зараз, після обрання нового президента країни, нового парламенту, нового кабінету міністрів, у суспільстві очікуються результати роботи органів прокуратури в новому форматі. Саме тому першочерговим завданням є продовження реформування органів прокуратури, аналіз того, що вже було зроблено, і планування абсолютно нових завдань.

Нещодавно 25 вересня 2019 року набули чинності зміни до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури», які дають можливість почати тотальне реформування органів прокуратури.

Всі прокурори та спеціалісти органів прокуратури, які бажають працювати за новими правилами, повинні будуть пройти атестацію. Відповідно до джерел з Генеральної прокуратури заплановано, що першими атестацію пройдуть прокурори Генеральної прокуратури України, друга та третя черга атестації буде стосуватись прокурорів регіональних та місцевих прокуратур.

Як зазначив новий Генеральний прокурор - Руслан Рябошапка, що мета тотальної реформи органів прокуратури полягає у нових стандартах роботи прокурорів, які відповідають очікуванням суспільства, бізнесу та інвесторів. Спочатку відбудеться атестація, і всі чинні прокурори, які пройдуть оцінювання за критеріями професійності та доброчесності, продовжать працювати в нових органах прокуратури. Процес атестації планується завершити до 1 вересня 2020 року. Також, згідно до майбутнього Закону України «Про офіс Генерального прокурора» Генпрокурор зможе, серед іншого, затверджувати порядок проведення добору кадровими комісіями на зайняття вакантної посади прокурора з числа практикуючих юристів, а також затверджувати систему оцінювання якості роботи прокурорів, регулювати навантаження на прокурорів, порядок розгляду звернень щодо неналежного виконання прокурором, який обіймає адміністративну посаду.

На нашу думку, позитивне в цьому те, що прийдуть працювати люди, які мають стаж роботи 3–5 років поза системою, але цінність не в стажі, а у тих сформованих ідеалах структури цінностей, які були сформовані, та можуть подивитись інакше на систему, висловити власну думку та порушити дискусію. Це посилить внутрішню, професійну конкуренцію. І якість роботи відомства, на наш погляд, дещо підвищиться. Дотримуючись кардинальних засад діяльності відповідно до міжнародних норм і стандартів, слід вживати заходів, спрямованих

на структурну перебудову органів прокуратури, оптимізацію чисельності, а також перегляд функцій конкретних працівників, підрозділів.

Рішення Генерального прокурора щодо оцінювання якості роботи прокурора прокурора має бути справедливим і неупередженим. Підбір кадрів та оцінка їх роботи мають бути засновані на об'єктивній, справедливій та прозорій процедурі, що є тими простими та ефективними заходами, які сприяють відновленню довіри громадськості до прокурорів. Довіра до органів прокуратури залежить від незалежності прокурорів щодо прийняття ними професійних рішень, а також від ефективності органу прокуратури загалом. І тут постає запитання про продуктивність. Продуктивність – це те, що організація робить зі своїми ресурсами для досягнення результатів, те, наскільки ці результати є високими порівняно із запланованими і наскільки якісно отримані уроки були засвоєні. Якісні та/або кількісні показники використовуються для оцінювання ефективності організацій. Продуктивність управління є цілісним процесом об'єднання багатьох заходів, які сукупно сприяють ефективному управлінню працівниками і групами з метою досягнення високого рівня організаційної результативності. Це – стратегічний процес, так як мова йде про довгострокові цілі та широкі питання, які включають різні аспекти бізнесу, управління людьми, окремими особами і командою. Індивідуальна оцінка продуктивності є одним з інструментів, які можуть бути використані для управління продуктивністю. Тут постає запитання: як об'єктивно оцінити індивідуальну продуктивність прокурора?

Стосовно цього мають бути визначені чіткі показники ефективності, періодичність оцінки, коло осіб, які мають право оцінювати індивідуальні показники. Показники оцінки індивідуальної продуктивності можуть бути засновані на оцінюванні того, наскільки прокурори шанобливі в будь-який час і за будь-яких обставин, зокрема, вони повинні: – виконувати свої обов'язки, в тому числі обов'язок вжиття заходів винятково відповідно до національного та міжнародного права; – виконувати свої функції справедливо, послідовно, неупереджено і оперативно; – поважати, захищати і відстоювати людську гідність і права людини; – завжди враховувати, що вони діють від імені суспільства і в інтересах суспільства; – прагнути досягнути балансу між загальними інтересами суспільства та інтересами і правами окремих осіб. Існує довгий перелік кількісних показників, які можуть бути використані протягом певного періоду часу: – середнє число справ на одного прокурора; – середнє число апеляційних справ на одного прокурора; – число закритих проваджень на прокурора протягом періоду; – середнє число справ, в яких злочинці визнали свою провину; – частка справ, які були направлені до суду і щодо яких був винесений обвинувальний вирок; – частка справ, які були направлені до суду і в яких злочинець був виправданий; – число випадків неправомірних вироків; – частка справ, які були відвернені від формального процесу кримінального судочинства; – середня вартість однієї порушеної кримінальної справи протягом певного періоду часу, як правило, рік; –

інші показники. З одного боку, оцінювання ефективності кожного прокурора має порівнюватись із середніми показниками і, з другого боку, з очікуваними показниками ефективності прокурора.

Таким чином можна дійти висновку щодо зміни становища, просування по службі, преміювання, депреміювання, навчання тощо. Бюрократична система прагне встановити сотні показників, витратити багато часу, щоб розробити їх, залучаючи з цією метою багато співробітників, які будуть виправдовувати свою необхідність в системі шляхом створення нових показників. У той же час, необхідні лише деякі показники, але вони повинні бути актуальні, послідовні, порівнювані, схвалені усіма зацікавленими сторонами і насамперед правильно інтерпретовані й використані. Встановлення цілей – як якісних, так і кількісних, а також перевірка за допомогою цих показників, чи були досягнуті такі цілі, є частиною роботи керівника структурного підрозділу прокурори.

Крім того, оцінка індивідуальної продуктивності може бути використана не тільки з метою підвищення індивідуальної ефективності, а і як інструмент управління, коли йдеться про поняття прокурорської політики. Збільшення кількості альтернативних заходів, таких як переговори про укладення угоди про визнання провини, заходів медіації, замість існуючих сьогодні процесуальних заходів, може бути частиною прокурорської політики, спрямованої на зниження навантаження на суд, а також прийняття соціальних або більш економічно ефективних заходів, ніж тюремне ув'язнення злочинця. Це те, що може бути відображено у індивідуальних завданнях, які ставляться та перевіряються з допомогою відповідних індикаторів.