



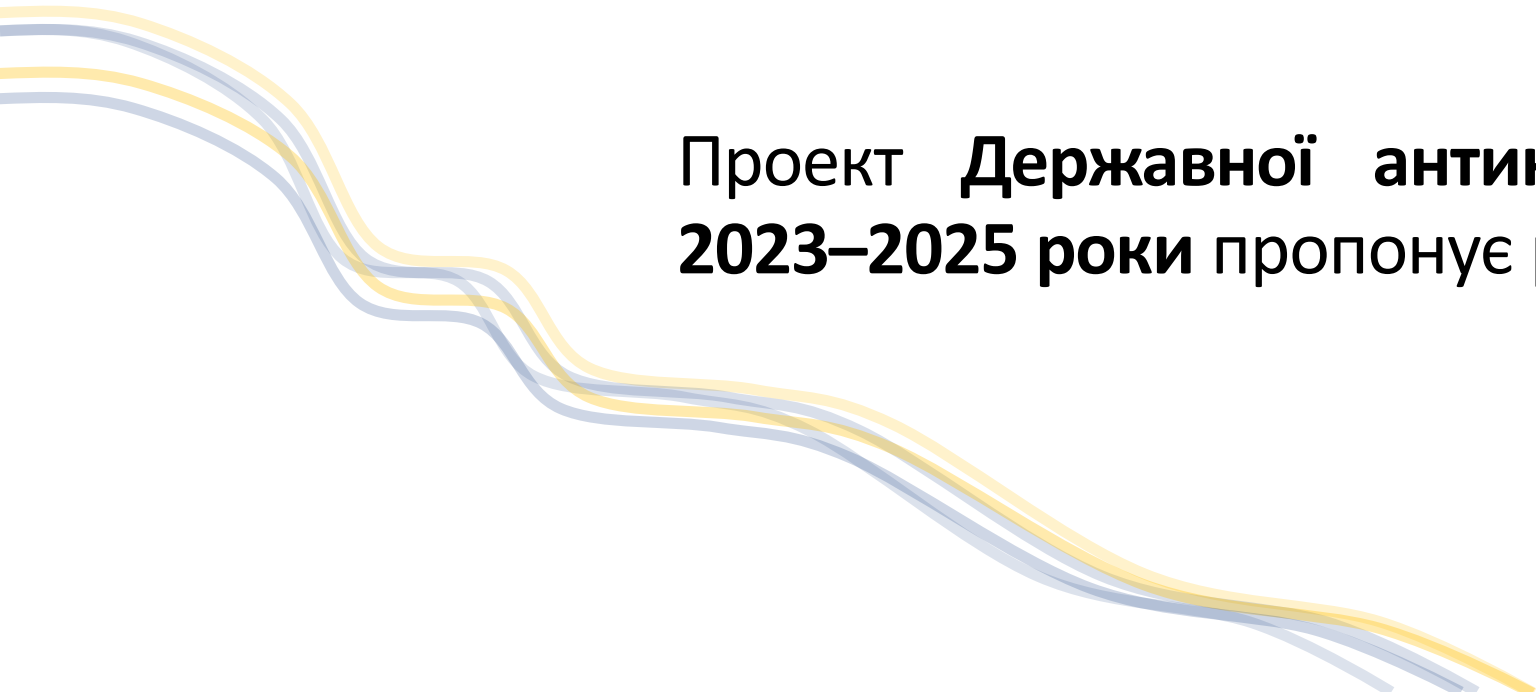
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО
З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ
КОРУПЦІЇ

Державна антикорупційна програма на 2023-2025 роки

**Підрозділ 2.1. Справедливий суд, прокуратура та органи
правопорядку**



§ 2.1.5. Проблема. Внутрішні управлінські процеси в органах прокуратури не завжди є прозорими та ефективними.



Проект **Державної антикорупційної програми на 2023–2025 роки** пропонує рішення таких проблем.

ПРОБЛЕМА 1:

З 01.01.2023 оцінювання якості роботи прокурорів **повноцінно** здійснюватиметься згідно з відповідним Положенням, затвердженим наприкінці 2021 року, яке врахувало значну кількість рекомендацій авторитетних міжнародних інституцій (зокрема, GRECO, Венеціанська комісія).

Водночас, єдиним методом оцінювання є **виставлення балів** безпосереднім керівником, що не забезпечує об'єктивність його результату, а у висновках та рекомендаціях Венеціанської комісії та звіті Організації з безпеки і співробітництва в Європі наголошувалось на тому, що оцінювання професійних якостей та особистих досягнень прокурора **не варто залишати на власний розсуд його безпосереднього керівника або Генерального прокурора**.

РІШЕННЯ:

1. запровадити **електронну систему оцінки** якості роботи прокурорів ;
2. визначити суб'єктом оцінювання якості роботи прокурорів **комісії з оцінювання**, при цьому у їхньому складі представників громадськості повинно бути не менше 25%.
3. до критеріїв оцінювання, окрім професійних компетенцій, функціональних компетенцій, управлінських компетенцій (для керівників), а також результативності роботи, включити доброчесність
4. передбачити ефективні методи оцінювання

ПРОБЛЕМА 2:

Відсутність конкурсної процедури, за результатом якої надається рекомендація Президенту України щодо кандидатів на посаду Генерального прокурора, та відсутність чітко визначених на рівні закону підстав висловлення недовіри Генеральному прокуророві зумовлюють те, що вирішальним при призначенні та звільненні Генерального прокурора залишається політичний вплив.

РІШЕННЯ:

Законодавчо врегулювати питання:

1. Порядку призначення Генерального прокурора, передбачивши конкурсну процедуру, за результатами якої конкурсна комісія, до складу якої входять міжнародні експерти; рекомендуватиме Президенту України кандидата на посаду Генерального прокурора;
2. Підстав висловлення недовіри Генеральному прокурору.

ПРОБЛЕМА 3:

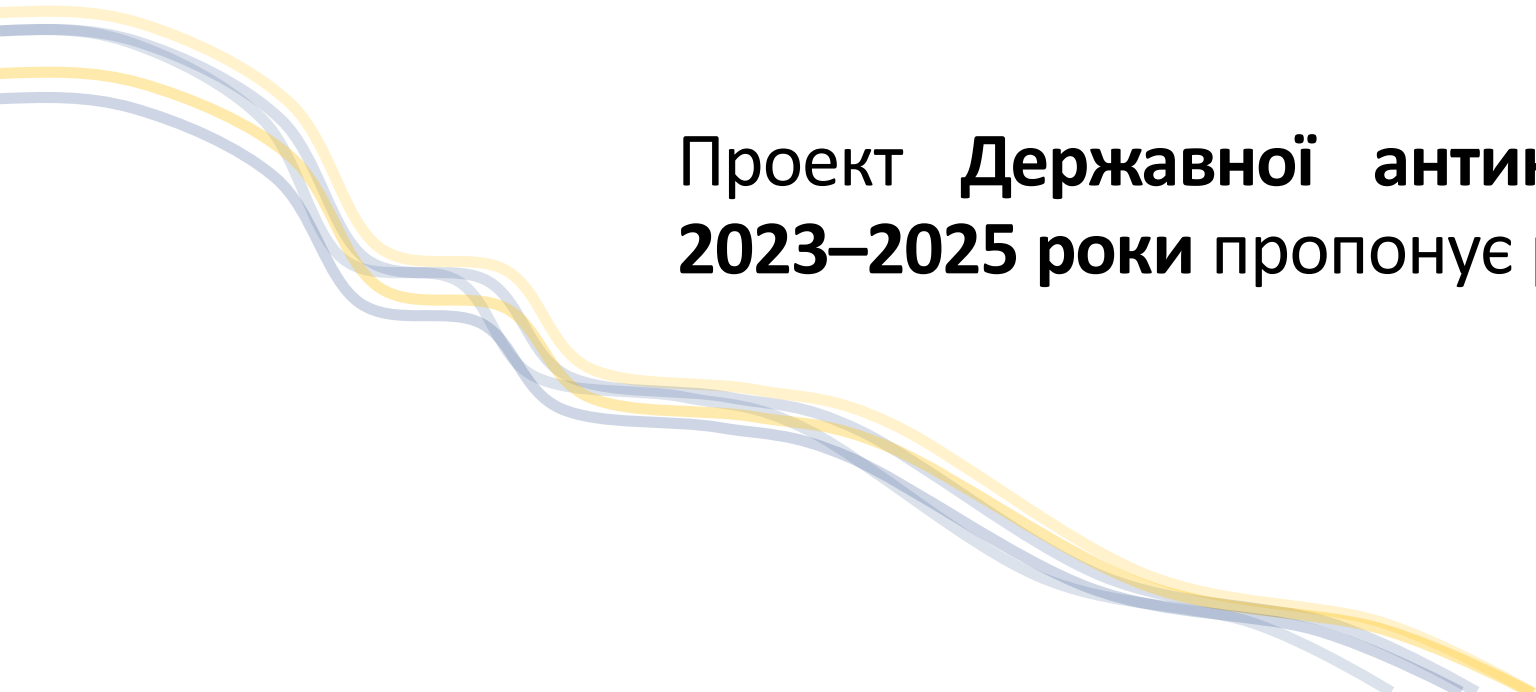
Недостатньо якісне нормативне регулювання **підстав та процедури притягнення прокурорів** до дисциплінарної відповідальності, у тому числі застосування такого стягнення як **звільнення**, що обумовлює ризики прийняття свавільних рішень.

Також проблемним є законодавче регулювання **гарантій незалежності** органу, що здійснює дисциплінарне провадження, та порядку розгляду ним дисциплінарних скарг.

РІШЕННЯ:

1. Визначити вичерпний перелік дій, які входять до складу дисциплінарних проступків, що стосуються **поведінки прокурорів і дотримання ними етичних норм**;
2. Встановити **вичерпний перелік** видів дисциплінарних проступків, вчинення яких прокурором тягне за собою **звільнення з посади** в органах прокуратури;
3. Встановити, що дисциплінарні скарги на Генерального прокурора, його заступників (включаючи керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури) розглядає Вища рада правосуддя.

§ 2.1.6. Проблема. Відсутність ефективної моделі призначення на посади, оплати праці, просування по службі та розгляду дисциплінарних скарг у системі Національної поліції.



Проект **Державної антикорупційної програми на 2023–2025 роки** пропонує рішення таких проблем.

ПРОБЛЕМА 1:

Неефективні та непрозорі механізми призначення на посади та просування по службі у системі Національної поліції, зокрема, проведення конкурсу не є обов'язковим у випадку комплектування в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції

РІШЕННЯ:

- а) Проведення **аналітичного дослідження** організації роботи постійно діючих поліцейських комісій за весь час їх існування (до лютого 2022 року) ;
- б) Внесення **законодавчих змін**, якими;
 - встановлено, що призначення **на вищу посаду** здійснюється **виключно на умовах конкурсу**;
 - **добросесність** визначено як **один із критеріїв**, яким має відповідати поліцейський, який претендує на зайняття вищої посади;
 - **упроваджені рекомендації** зазначеного вище аналітичного **дослідження** щодо підвищення ефективності та якості роботи поліцейських комісій та процедури відбору.

ПРОБЛЕМА 2:

Низька ефективність дисциплінарної відповідальності поліцейських зумовлена передусім тим, що ключову роль у цьому процесі відіграє **керівник**, якому надані повноваження із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення, **відсутні постійно діючі** дисциплінарні комісії, а **громадськість усунена** від контролю або участі у цих процедурах

РІШЕННЯ:

- а) проведення **аналітичного дослідження** результатів застосування норм Дисциплінарного статуту Національної поліції;
- б) внесення законодавчих змін, якими, серед іншого, передбачено:
 - створення **двох типів** постійних незалежних дисциплінарних комісій (**за ознаками порушення поліцейським конституційних прав і свобод людини і громадянина** та щодо **інших дисциплінарних проступків поліцейських**);
 - **затвердження кількості та складу** дисциплінарних комісій центрального органу управління поліції Міністром внутрішніх справ України, а кількості та складу дисциплінарних комісій територіальних органів – Головою НПУ;
 - механізм висловлення незгоди керівником поліцейського, уповноваженим накладати дисциплінарне стягнення, з висновком комісії.

ПРОБЛЕМА 3:

На законодавчому рівні, **окрім атестування, не передбачено інших методів оцінювання** якості роботи поліцейських, що безумовно ускладнює внутрішні управлінські процеси.

Крім того, **низький рівень грошового утримання** поліцейських не забезпечує конкурентоздатність служби в поліції на ринку праці, що **негативно впливає** на якість кадрового складу поліції, а також є одним із чинників поширеності корупції в діяльності поліцейських.

РІШЕННЯ:

- а) проведення аналітичного дослідження перспектив поліпшення кадрової політики та **зміни умов оплати праці** поліцейських;
- б) внесення **законодавчих змін** за рахунок яких:
 - в рамках процедури атестування поліцейських в електронній системі управління персоналом передбачено **обов'язкове оцінювання ефективності поліцейських** та додатково до наявних визначено такі критерії оцінювання як «доброчесність», «управлінські компетенції» (для керівників), а також «результативність роботи»;
 - **рейтинг** оцінювання поліцейських та рекомендації електронної системи оцінювання **враховуються** під час ухвалення **управлінських, кадрових** рішень у Національній поліції України, у тому числі щодо встановлення щомісячних додаткових видів грошового забезпечення, премій.



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО
З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ
КОРУПЦІЇ

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!