

тично закритими від контролю громадськості і відомості щодо дисциплінарних стягнень за вчинені проступки громадяни можуть отримувати лише за допомогою запитів про доступ до публічної інформації.

Аналіз законодавчих підстав залучення громадськості до розгляду скарг на дії чи бездіяльність поліцейських вказує на те, що громадськість може бути залучена до розгляду скарг на поліцейських лише шляхом отримання відповідної згоди від керівництва конкретного органу поліції в рамках взаємодії з місцевим населенням та для підвищення рівня довіри до діяльності поліції. Отже, ступінь залучення представників громадськості до вказаної сфери багато в чому залежить від активності територіальної громади, осередків громадських організацій та окремих активістів. Так само відповідне звернення про залучення громадськості до участі у розгляд скарг на поліцейських може бути направлено із боку місцевої ради.

Загалом, пропозиції щодо участі громадськості у процедурах розгляду скарг на дії поліцейських має виходити від самих представників громади, в тому числі на особистому прийомі у керівника територіального органу поліції, а також під час його зустрічей з депутатами відповідної ради. За будь-яких умов, представники громадськості, за наявності відповідного рішення керівника територіального органу поліції, можуть бути присутніми під час розгляду скарг на поліцейських, а також під час процедури накладення стягнення на поліцейського за вчинені правопорушення. При цьому у представників громадськості не має права безпосередньо брати участь у вказаних процедурах. Фактично присутність громадськості виконує роль стримуючого фактора для того, щоб факти, викладені у скаргах громадян, перевірялися належним чином. А у випадку підтвердження наявності обставин правопорушення, присутність громадськості буде запорукою того, щоб винні особи не уникали відповідальності, а сам розгляд скарги був об'єктивним та всебічним.

1. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст.379.

2. Комітет Міністрів державам-учасницям Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики» / ухвалена Комітетом міністрів 19 вересня 2001 року на 765-му засіданні заступників міністрів. URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>.

3. Ахтирська Н.М., Касько В.В., Маланчук Б.А., Мелікян А., Пошва Б.М., Фулей Т.І., Шукліна Н.Г. Застосування в Україні європейських стандартів протидії жорстокому поводженню і безкарності: науково-практичний посібник для суддів / За заг. ред. проф. Маляренка В.Т. К.: «К.І.С», 2011. 320 с.

4. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04 листопада 1950 року (ратифікована Законом № 475/97-ВР від 17.07.97). *Офіційний вісник України* від 16.04.1998. № 13, / № 32 від 23.08.2006. Стор. 270.

5. Громадськість і органи правопорядку: контроль, моніторинг, співпраця / [О. Банчук, Ю. Гаджисева, Б. Малишев, С. Перникоза, У. Шадська]; Практичний посібник. За заг. ред. О. Банчука. К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 75 с.

6. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України: Наказ МВС України від 07 листопада 2018 року № 893. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/RE32807.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE32807.html).

**Юнін Олександр Сергійович**  
професор кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
доктор юридичних наук, професор

**Мкртчян Каріне Валерівна**  
викладач кафедри  
загальноправових дисциплін

*(Дніпропетровський державний  
університету внутрішніх справ)*

### **ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ**

В умовах євроінтеграції Україна взяла на себе перед Євроспільнотою ряд важливих зобов'язань. Щоб гідно перебувати серед клубу розвинутих демократій, де діє примат правової держави, необхідно в тому числі й вибудувати ефективний, не корумпований державний апарат. Не дивлячись на нормативно-правове забезпечення діяльності органів державної влади, все ж реалізують політику держави ті, хто знаходиться на державній службі. То-

му, звісно, щоб Національна поліція була ефективним органом, який користується повагою та авторитетом серед громадян, необхідно мати у її складі професійних, мотивованих, із моральними чеснотами, нетерпимих до корупції тощо кадрів. Одним із засобів цілого комплексу підходів, спрямованих на формування високопрофесійного штату поліції, є саме службова атестація, оскільки вона в тому числі дозволить з часом відсіювати тих осіб, які не придатні з певних причин працювати в Національній поліції України.

Необхідно встановити, як визначає законодавець та науковці взагалі таку дефініцію, як «атестація». В Законі України «Про Національну поліцію», пункті 1 статті 57 можна висвітлити зміст поняття атестація через мету атестування, що тут наводиться: «...з метою оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри» [1]. Тобто атестація постає у вигляді процедури оцінки професійних та особистісних чеснот поліцейського, а також його фізичної форми, що дозволить просування поліцейського «кар'єрною драбиною».

Дослідниця І. Задоя, характеризуючи атестацію державних службовців загалом, зазначає, що це є одним з багатьох засобів оцінювання, однак процедура атестації не являє собою лише визначення рівня професійних або моральних якостей особи. Атестація допомагає розвивати кадровий потенціал (в тому числі й поліції), творити ефективний та дієздатний державний апарат, а також є одним із засобів побудови професійної, авторитетної державної служби. Хоча, як вказує І. Задоя, елементи атестації є не лише на державній службі, однак специфіка полягає у впливі атестації для державного службовця на його подальшу кар'єру в даній сфері [3, с. 296].

Вона наводить деякі приклади трактування такої дефініції, як «атестація»: «Ф.П. Негру зазначав, що атестація – це проведення перевірки кваліфікації працівника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі. На думку А.П. Жирова, «атестацією є встановлена державою форма періодичної перевірки спеціальної правоздатності певної категорії працівників та якості трудової функції, яку вони виконують, з метою встановлення відповідності осіб, що атестуються, займаній посаді, підвищення їх професійно-ділового та морально-політичного рівня, а також сприяння адміністрації в поліпшенні підбору і розстановки кадрів». Щодо визначення поняття «атестація державних службовців»... Д.М. Овсянко визначив атестацію як процедуру, яка сприяє вдосконаленню діяльності з підбору, підвищенню кваліфікації, розстановці державних службовців, визначенню рівня їхньої професійної підготовки та відповідності займаній посаді, присвоєння чергового кваліфікаційного розряду. Д.М. Бахрах взагалі веде мову про двоїсте трактування атестації: загальну атестацію, що проводиться з метою оцінки роботи державних службовців, підвищення у них почуття відповідальності, і персональну атестацію, яка проводиться відносно окремих державних службовців з метою вирішення питань про надання державному службовцю чергового звання, про призначення державного службовця на іншу посаду, про звільнення службовця» [3, с. 297].

Вчений С. Лукаш з приводу атестації саме поліцейських робить зауваження, що в сучасних умовах така процедура в органах та підрозділах Національної поліції спричинила значну кількість спірних та суперечливих моментів з приводу підстав, процедури проведення атестації, а також в питаннях прийнятих висновків як результат атестації працівника поліції [4, с. 96]. Тому слід навести наявну нормативно-правову базу, що регулює дане питання, та вказати на її основні особливості. Відповідні питання врегулює Закон України «Про Національну Поліцію», а також Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських від 17.11. 2015 року [2].

Згадана стаття 57 Закону містить норми про мету атестування, в пункті 2 вказуються три основні підстави проведення атестування, одне з яких має позитивний для поліцейського характер, а два стосуються або звільнення зі служби або пониження: по перше, в разі призначення на вищу посаду поліцейського без проведення конкурсу необхідно запровадження атестування; по друге, з приводу переміщення внаслідок службової невідповідності особи на нижчу посаду; по третє, з питання взагалі звільнення поліцейського внаслідок службової невідповідності [1]. В пункті 3, вказується, що атестування проводять атестаційні комісії відповідних органів, установ чи закладів поліції, а також що утворюються вони керівниками відповідної поліцейської установи. В пункті 4 визначається, хто може приймати рішення про проведення атестації (керівник поліції, очільники органів, закладів чи установ поліції), щодо осіб, які призначаються відповідно до наказів зазначених

вище керівників, а в 5 пункті згадується порядок проведення атестації, який встановлює Міністерство внутрішніх справ.

Безпосередньо в Інструкції визначаються типи комісій (центральні атестаційні комісії, атестаційні комісії органів поліції) а також їх повноваження, склад центральної та атестаційних комісій органів поліції II Розділі. В III Розділі розкриваються питання повноважень голови, секретаря комісій а також її членів. В IV та V Розділах визначається порядок організації, підготовки, проведення атестування й тестування поліцейських. VI розділ присвячений питанням апеляційних атестаційних комісій, які поділяються на центральні, північного регіону,східного регіону, південного регіону,західного регіону, їх склад і повноваження [2].

Вчений С. Лукаш зауважив, що сучасна процедура проведення атестування потребує уточнення та додаткового нормативного врегулювання. Наприклад, Інструкцію слід доповнити положенням про перелік діагностик, що застосовуються під час атестації, та необхідність врахування мотивації при прийнятті рішення. Вчений пропонує також заборонити атестування у випадках, які не передбачені законодавством та забов'язати комісії вказувати чіткі підстави щодо визнання поліцейського таким, що не відповідає займаній посаді [4, с. 98].

Разом із тим, слід зауважити, що на сьогодні в цілому наявна нормативно-правова база, яка представлена Законом України «Про Національну поліцію» (а саме стаття 57 Закону), Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських, дозволяє врегулювати питання атестації працівників поліції. Разом із тим, погоджуємось, що деякі аспекти потребують уточнень та доповнень.

---

1. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#n1123> (Дата звернення: 20.02.2020.)

2. Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15> (дата звернення 20.02.2020).

3. Задоя І. І. Атестація державних службовців – важлива складова проходження державної служби. *Актуальні проблеми політики*. 2014. Вип. 53. С. 296–305.

4. Лукаш С.С. Проблеми нормативно-правового регулювання проведення атестації працівників поліції. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: матеріали V Всеукраїнської.. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг.ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2016. С. 95–102.

**Бахчев Костянтин Вікторович**  
декан факультету підготовки фахівців  
для підрозділів превентивної діяльності  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

## **ЩОДО ПИТАННЯ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

Правоохоронна діяльність, як і будь-яка галузь життя суспільства, потребує висококваліфікованих кадрів, рівень виконання якими своїх функцій безпосередньо залежить від рівня їхньої професійної підготовки.

Період навчання у вищому навчальному закладі зі специфічними умовами навчання – це дуже нелегка праця, адже вона полягає в певній професіоналізації особистості. Це є так званий період первинної професіоналізації, як її називає В. Погрібна, який «охоплює здобуття професійних знань, умінь і навичок, необхідних для успішного початку професійної діяльності, тобто опанування спеціальності» [1, с. 12].

Система навчання у поліцейських відрізняється від інших своїми специфічними умовами, які мають межувати з екстремальними, наближеними до реалій практики, з використанням симуляційних завдань, адже їх службова діяльність у подальшому має стресовий характер. Наприклад, у патрульних поліцейських під указаними умовами слід розуміти низку несприятливих чинників, серед яких: постійне перебування в осередку конфліктних ситуацій, ймовірності збройного нападу; необхідність миттєвого прийняття рішення, що утворює стрес-фактори та викликає підвищену втомлюваність; постійне носіння важкого спорядження (бронежилет, зброя, спецзасоби тощо); низька рухова активність під час патрулювання в автомобілі, що негативно позначається на загальному фізичному стані здоров'я працівників.