

ПРАВОВИЙ КОНТРОЛЬ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Шеверун Владислав Сергійович

викладач кафедри
спеціальної фізичної підготовки
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Костюк Юлія Андріївна

ФЕБ-942
факультет підготовки
фахівців для підрозділів
стратегічних розслідувань
м.Дніпро, Україна

Останні зміни у правовому регулюванні проведення атестації працівників поліції досить неоднозначно оцінюються вченими, як в контексті дотримання тенденції розвитку та вдосконалення інституту поліції так і щодо практики здійснення такої атестації. «Процедура відбору кадрів на службу в органи поліції, а також перевірка відповідності працівників поліції займаним посадам є одним із важливих кроків у напрямі ефективного здійснення публічно-сервісної діяльності Національної поліції України в цілому. Персональний склад поліцейських (атестаційних) комісій повинен формуватися з дотриманням вимог прозорості та відкритості, компетентності їх членів та неупередженості». Таким чином, серед позитивних аспектів атестації працівників поліції можливо визначити саме відповідність обраному державою курсу щодо створення публічної служби та відповідної трансформації законодавства щодо органів державної влади. Також, позитивним є прагнення до відкритої та прозорої атестації працівників поліції, що забезпечується й належним складом атестаційних комісій. Слід зазначити, що сама зміна процедури атестації та набору членів комісії можливо і не є ідеальними на практиці, але є значно прогресивнішими та закріплюють тенденцію до вдосконалення та публічності, на відміну від попереднього законодавства. Варто підкреслити й такий позитивний момент атестації працівників поліції, як «виконання нею функції

одного із заходів адміністративно-правового забезпечення запобігання і протидії корупції в правоохоронних органах України». Оскільки атестація проводиться із залученням великої кількості осіб, а також й неупередженого комп'ютерного тестування, то відповідно значно зменшується ризик зміни результатів за допомогою корупційних процедур. Більше того, саме нова процедура дозволяє зрозуміти чи доречним є підвищення або з пониження працівника поліції в тому числі враховуючи корупційні ризики. Відповідно, саме процедуру атестації можливо вважати одним із інструментів протидії та запобігання корупції в органах державної влади, що є позитивним. Також, саме атестація, як інструмент визначення компетентності та наявності професійних знань у особи змінює уявлення про поліцейських у сторону саме освічених та кваліфікованих, що у свою чергу збільшує й кількість звернень за допомогою та відповідного покращення криміногенної ситуації у державі. Проходження атестації дозволяє, як стимулювати продуктивну діяльність працівників поліції, так й їх підвищити якість взаємодії між ними, оскільки кожен із працівників володітиме однаковим мінімальним рівнем знань та вмінь для підтримання роботи всього колективу й втілення професійних обов'язків відокремлено. С. С. Лукаш визначає, що «оцінка ділових та моральних якостей працівників поліції має здійснюватися за результатами комплексного аналізу всіх трьох етапів. Разом з тим, у деяких позовних заявах працівників поліції вказувалось на те, що атестаційна комісія не врахувала атестаційний лист та результати тестування, а винесла рішення на основі власних переконань за результатами співбесіди. При цьому працівник мав позитивний атестаційний лист та успішно склав тестування» [5, с. 97]. Сутністю даної проблеми є відсутність належного формулювання у законодавстві, яке б чітко сформулоало чи необхідно враховувати атестаційній комісії результати двох попередніх етапів та на основі чого може бути сформовано її рішення. Також, М. В. Романенко визначає, що «на сьогоднішній день питання проведення атестації колишніх працівників нині вже ліквідованих органів внутрішніх справ фактично нормативно не врегульоване, що може призвести до негативних правових наслідків. Окремої

уваги потребує також і адміністративно-процесуальний порядок проведення атестування зазначеної категорії осіб. Чітко вказаних строків та періодичності проведення атестування поліцейських в Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських не зазначено» [6, с. 14]. Слід погодитись із таким негативним моментом, як прогалини у регулюванні атестації працівників міліції при переході на службу у поліцію. Так, у даному випадку, рішення атестаційної комісії про невідповідність оскаржується у суді з огляду на необґрунтованість рішення. Відповідно, для усунення проблеми необхідним є встановлення відео- звукофіксації співбесіди, що дозволить визначити чи були поставлені питання логічними, належними та об'єктивними. Разом з тим, зауваження автора щодо відсутності строків та періодичності проведення атестування потребує доповнення, оскільки законодавством чітко визначенні підстави для проведення атестації, а отже й періодичність залежатиме від юридичного факту настання таких підстав. Щодо строків проведення, то знову ж саме строки окремих етапів атестації є чітко встановленими, що породжує потребу в уточненні автором, яких саме строків не вистачає. Досліджуючи питання першого елемента атестації працівників поліції М. В. Романенко, також, визначає, що «виникає питання можливості надання об'єктивної і повної інформації, необхідної для адекватного і вмотивованого складання атестаційного листа та подальшого прийняття виваженого рішення атестаційною комісією, адже фактично на сьогоднішній день можливе його складання лише за результатами проходження служби у ліквідованих підрозділах органів внутрішніх справ, що викликає сумніви у його об'єктивності та валідності» [6, с. 14]. Дійсно, атестаційний лист складається безпосереднім керівником на основі або ж спостереження за роботою працівника поліції більше 3-ох місяців або ж на основі поданої з попереднього місяця роботи характеристики. Саме особисте знайомство, а також й необхідність подальшої співпраці є основною мотивацією до написання саме позитивного висновку у атестаційному листі. Крім того, безпосередній керівник зацікавлений саме у позитивному висновку, оскільки це впливатиме й на його

майбутні результати щодо якості управління та виконання професійних обов'язків саме керівника під час атестації на підвищення.

Висновок. Таким чином, законодавством не передбачено засобів гарантування об'єктивності атестаційного листа. Як наслідок, такий лист при прийнятті рішення не враховується й атестаційною комісією, оскільки реальної ситуації у ньому не відображено.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Троян В. А. Якісне кадрове забезпечення, як необхідна умова ефективної публічно-сервісної діяльності Національної поліції України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення.

2. Маськовіта М. М. Присяга працівників ОВС України: історико-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Львів, 2017. С. [224]

3. Лисий С. О. Організаційно-правові аспекти порядку проведення атестування поліцейських. *Lex portus*. 2018. № 3. С. [55-64]

4. Лукаш С. С. Проблеми атестації правового регулювання проведення атестації працівників поліції. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення. 2016. С. [95 – 98].

5. Романенко М. В. Проблеми нормативно-правового регулювання прийняття на службу до поліції працівників ліквідованих підрозділів МВС України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 37(3).