

СПЕЦИФІКА АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Олександр Геннадійович РЕУЦЬКОВ,

*здобувач кафедри
правознавства Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля*

Відношення суспільства до правоохоронних органів з моменту набуття незалежності Україною не піддається позитивній оцінці, що призвело до глибоких реформувань відповідних органів протягом останніх років, зокрема створення нового органу – Національної поліції України. Водночас, необхідність забезпечення ефективності здійснення працівниками Національної поліції своєї діяльності на пряму залежить від рівня професіоналізму, який є категорією, що може піддаватись оцінці. Саме з метою об'єктивної оцінки рівня професійної підготовки працівників поліції, здійснюються атестування ділових, професійних, особистих якостей, освітнього і кваліфікаційного рівня, фізичної підготовки, обов'язково на підставі глибокого й усебічного вивчення, при цьому

визначаються відповідність працівників займаним посадам, а також перспективи їх службової кар'єри.

В цілях проведення відповідної оцінки, Законом України «Про Національну поліцію» [1], Наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 № 1465 [2] та іншими вітчизняними нормативно-правовими актами передбачено є процедуру атестування, яка відіграє важливу роль у вдосконаленні кадрового потенціалу, створенні оновленого, потужного та дієздатного апарату Національної поліції України, що сприяє надалі виконанню покладених на Національну поліцію завдань.

Відповідна процедура не є новою на теренах України та проводиться як в інших галузях та сферах, так і проводилась в структурах з аналогічними до поліції функціями. Водночас введення нового порядку її проведення для працівників поліції, за відсутності законодавчо закріпленого базового поняття атестації працівників поліції, його сутності може викликати ряд практичних проблем як у діяльності Національної поліції України в цілому, так і у службі кожного окремого поліцейського.

З урахуванням зазначеного вважаємо за необхідне встановити сутність поняття атестація працівників поліції.

Атестація як правове явище досить активно досліджувалася в науковій літературі. У працях науковців радянського та пострадянського періоду атестація розглядалася передусім як засіб державного підбору та розстановки кадрів. Разом з тим, сучасний розвиток відносин, вільний та договірний характер праці потребує нових підходів до ролі та призначення атестації.

А. П. Рачинський розглядає атестацію як один із можливих шляхів просування по службі – здійснення службової кар'єри. Під атестуванням державних службовців він розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленої науково обґрунтованої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає. Тобто комісія дає оцінку ділових, особистих і моральних якостей службовця, процесу й підсумків його службової діяльності. Результатами атестування є висновки та рекомендації атестаційної комісії щодо покращення праці як працівника, якого атестують, так і апарату всього державного органу [3, с. 59]. Вчений основну увагу приділив меті здійснення атестації, яку він наділив характеристикою ваземовигідності, вказуючи на те, що комісія надає особі рекомендації щодо покращення рівня виконання обов'язків, що вочевидь допоможе йому із просуванням

по службі, та, водночас, за рахунок виконання відповідних рекомендацій можливе підвищення рівня діяльності самого державного органу. На нашу думку, відповідна позиція є досить вдалою, оскільки якість здійснення окремими органами та організаціями своєї діяльності напряду залежить від рівня та якості виконання роботи її працівниками.

В. В. Волинець відзначає, що розрізняють атестацію в широкому й вузькому значеннях. Визначення кваліфікації, рівня знань працівника, відповідність його ділових якостей певній професії, кваліфікації, посаді є атестацією в широкому розумінні. Атестація у вузькому розумінні – це перевірка, що проводиться роботодавцем за допомогою атестаційної комісії, з метою постійного підвищення ділової активності працівників, покращення їх підбору; це періодична перевірка ділових, організаторських, моральних і особистих якостей працівників певної категорії в спеціальній організаційній формі [4, с. 305]. Таким чином, вчений підтримує позицію про розмежування широкого та вузького визначення атестації, диференціюючи їх за внесеньям до змісту поняття ряду спеціальних характеристик які можуть охарактеризувати проведення конкретної атестації. Відзначимо, що розглядаючи питання поняття атестації працівників поліції доцільним є використання саме вузького розуміння атестації, оскільки за його допомогою можливо більш чітко відділити атестацію працівників поліції від атестації працівників інших органів та організацій.

М. І. Іншин указує на те, що оцінюванню під час атестації мають підлягати результати роботи (її обсяги й терміни виконання, якість, тобто можливість застосування результатів без доопрацювання, з незначним чи суттєвим доопрацюванням), а також методи роботи (самостійність, ініціативність, співпраця з колегами, відповідальність, орієнтація на кінцевий результат, терпимість і готовність допомогти, рівень конфліктності, уміння висловлюватись усно й письмово). У керівників, крім того, слід оцінювати раціональність розподілу роботи серед працівників, делегування функцій, підтримку та заохочення якісної роботи, особистий приклад, сприяння професійному зростанню підлеглих [5, с. 69]. Так, вчений досить детально розглянув критерії оцінки, відповідність яких повинна бути перевірена під час проведення атестації особи. Вважаємо, що важливим в даному випадку є те, що, для об'єктивної оцінки працівника, необхідним є

не лише перевірка професійних якостей та навичок, але і особистісних, що прямо впливає на загальну роботу колективу.

О. С. Савельєв пропонує під атестацією працівників органів внутрішніх справ розуміти регламентовану нормативно-правовими актами й засновану на принципах колегіальності, гласності, повноти, всебічності, об'єктивності процедуру оцінювання уповноваженими на те посадовими особами ділових, службових, особистих, морально-психологічних і комунікативних якостей осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, їхнього освітнього, кваліфікаційного та професійного рівнів за певний період проходження ними служби з метою виявлення здобутків і недоліків у їхній професійній діяльності, відпрацювання шляхів і способів їх усунення, удосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їхньої роботи, поліпшення добору, розстановки й виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності й відповідальності працівників за доручену справу [6, с. 10].

Відзначимо досить вдале поєднання ознак та характеристик атестації у даному визначенні та зосередження уваги на принципах, відповідно до яких атестація проводиться. Однак, вчений випустив поза увагою конкретні дії, які вчиняються після проведення атестації, а саме взяття на посаду, підвищення, переведення, звільнення. Вважаємо, що саме конкретний результат проведення атестації безпосередньо впливає на досягнення мети її здійснення, відтак повинен бути відображений у дефініції.

Враховуючи вищенаведений аналіз наукових позицій, вважаємо, що атестацією працівників поліції є періодична контрольна діяльність, порядок здійснення комплексу заходів якої регламентований нормативно-правовими актами адміністративного права й заснований на принципах колегіальності, гласності, повноти, всебічності, об'єктивності, реалізації виконання обов'язку осіб рядового та начальницького складу органів поліції, їхнього освітнього щодо проходження комплексного оцінювання уповноваженими на те посадовими особами ділових, службових, особистих, морально-психологічних і комунікативних якостей, кваліфікаційного та професійного рівнів, фізичної підготовки, з метою виявлення здобутків і недоліків у їхній професійній діяльності, відпрацювання шляхів і способів їх усунення, удосконалення діяльності Національної поліції України, підвищення ефективності їхньої роботи, поліпшення добору,

розстановки й виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, дисципліни й відповідальності працівників за доручену справу, результатом якої є визначення можливостей встановлення, збереження, зміни або припинення службових правовідносин.

Список використаних джерел

1. Про національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>. (дата звернення: 14.10.2018).

2. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 № 1465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#n15> (дата звернення: 14.10.2018).

3. Рачинський А. П. Статус державних службовців в Україні : теоретико-правовий аспект: дис. . канд. юрид. наук : спец. 25.00.03 . А. П. Рачинський. Укр. акад. держ. управління при Президентові України. К., 2000. 210 с.

4. Кримська О. М. Атестація та її вплив на професійне зростання працівника. О. М. Кримська. *Публічне право*. 2012. № 1 (5). С. 302-306.

5. Іншин М. І. Правові питання розвитку службово-трудова відносин у сфері державної служби України. *Право і безпека*. 2002. №4, С. 67-71.

6. Савельєв О. С. Адміністративно-правові засади атестації працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 . О. С. Савельєв. Д., 2008. 24 с.