

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

**Кікінчук Василь Юрійович - кандидат юридичних наук, доцент, професор
кафедри поліцейської діяльності та публічного адміністрування факультету № 3
Харківського національного університету внутрішніх справ**

УДК 342.9

В статье рассмотрены основные особенности административно-правового обеспечения кадровых процедур в Национальной полиции Украины. С помощью анализа научных взглядов, сформировано и предоставлено авторское определение понятий «кадровая процедура» и «правовое обеспечение». Установлено, что, учитывая особый статус Национальной полиции, кадровые процедуры в ее составе имеют свои характерные особенности. Предоставлены конкретные предложения по совершенствованию некоторых из кадровых процедур, в частности продвижения по службе и социального обеспечения сотрудников полиции. Предложено внесение изменений в административное законодательство, с целью повышения эффективности реализации кадровых процедур в Национальной полиции Украины.

Ключевые слова: кадровая процедура, Национальная полиция Украины, правовое обеспечение, эффективная деятельность, административное право, административные процедуры, правовые нормы.

Articolul examinează principalele caracteristici ale sprijinului administrativ și legal al politicilor de personal ale Poliției Naționale a Ucrainei. Cu ajutorul analizei punctelor de vedere științifice, autorul a elaborat conceptul „procedura de personal” și „asigurarea juridică”. S-a stabilit că, ținând cont de statutul special al Poliției Naționale, procedurile de personal din componența sa au propriile caracteristici. Au fost făcute propuneri concrete pentru îmbunătățirea unora dintre procedurile personalului, în special dezvoltarea carierei și securitatea socială pentru polițiști. S-a propus modificarea legislației administrative pentru a spori eficacitatea implementării procedurilor de personal în Poliția Națională a Ucrainei.

Cuvinte cheie: procedură de personal, Poliția Națională a Ucrainei, asistență juridică, activitate eficientă, drept administrativ, proceduri administrative, norme legale.

The article considers the main features of administrative and legal support of personnel procedures in the National Police of Ukraine. By analyzing scientific views, the author's definition of the concept of “personnel procedure” and “legal support” was formulated and provided. It has been established that taking into account the special status of the National Police, personnel procedures in its composition have their own peculiarities. Specific proposals have been made regarding the improvement of some of the personnel procedures, including promotion and social security of police officers. It is proposed to amend the administrative law, in order to increase the efficiency of the implementation of personnel procedures in the National Police of Ukraine.

Key words: personnel procedure, National Police of Ukraine, legal support, effective activity, administrative law, administrative procedures, legal norms.

Постановка проблеми. Беручи до уваги сучасний стан справ в Україні, а також загальнополітико-економічну ситуацію, яка склала-

ся наразі у світі в цілому, неможливо не підкреслити важливість своєчасного здійснення реформ у правовій, законодавчій та судовій

сферах. Однією із реформованих та нещодавно утворених відповідно до Європейського зразка стала Національна поліція України. Ця нова структура покликана перш за все захищати, охороняти та забезпечувати фундаментальні права та свободи людини і громадянина. Окрім цієї найголовнішої цілі, до завдань нової вітчизняної поліції належать надання поліцейських послуг у сферах: забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [1].

До найважливіших чинників ефективної роботи нової української поліції варто віднести гнучку та дієву кадрову політику, яку на постійній основі здійснюють кадрові підрозділи. Зазначена кадрова політика здійснюється шляхом виконання співробітниками відділів кадрового забезпечення відповідних кадрових процедур, перелік і сутність яких було визначено та систематизовано значною кількістю вчених та фахівців у галузі юридичної науки та кадрової роботи. Результати наукових праць і досліджень багатьох вітчизняних правознавців було опрацьовано під час написання цієї статті, адже роботи цих вчених внесли значний вклад у подальше, поглиблене вивчення специфіки та проблематики питання адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур, які реалізуються у внутрішньоорганізаційній роботі Національної поліції України. Варто погодитись з тим, що рівень ефективності кадрових процедур безпосередньо впливає на якість роботи усієї структури Національної поліції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур у Національній поліції України були предметом дослідження багатьох науковців. Безпосередньо питання розгляду, вивчення та систематизації кадрових процедур, їх відповідність вітчизняним адміністративно-правовим нормам, а також сучасна специфіка їхнього правового забезпечення досліджувались у наукових працях:

В.Б. Авер'янова, О.М. Бандурки, О.В. Артеменко, Ю.П. Битяка, О.М. Музичука, С.Д. Дубенко, О.Ю. Оболенського, Є.В. Охотського, П.Т. Павленчика, О.В. Петришина, О.С. Продаєвича та інших науковців.

Метою даної статті є аналіз особливостей адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур у Національній поліції України а також розробка конкретних пропозицій щодо удосконалення цих процедури в сучасних умовах реформування правоохоронної системи.

Виклад основного матеріалу. Перш за все варто зазначити, що вся без виключення діяльність у сфері кадрового забезпечення Національної поліції має своє правове і законодавче підґрунтя. Наразі існують спеціальні нормативно-правові акти, що регулюють діяльність підрозділів Національної поліції України: Закони України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. [1]; Про Дисциплінарний статут Національної поліції України від 15.03.2018 р. [2] Укази Президента України «Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях» від 09.12.2015 р. [3], Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Національну поліцію» від 28.10.2015 р. [4], «Про утворення Національної поліції України» від 02.09.2015 р. [5], «Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ» від 16.09.2015 р. [6], «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» від 11.11.2015 р. [7]; Накази Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 р. [8], «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» від 25.12.2015 р. [9] тощо.

Крім того, також існують загальні нормативно-правові акти, якими керуються правоохоронні органи України під час здійснення своєї службової діяльності, тобто ті акти, що виступають загальним аспектом правового забезпечення їх кадрової діяльності. Проте найбільшу частину регуляторних норм у сфері правової регламентації кадрових процедур

складають Накази МВС України: «Про затвердження Положення про порядок формування кадрового резерву на керівні посади в Міністерстві внутрішніх справ України, його територіальних органах та підрозділах» від 17.09.2012 р. [10], «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України» від 05.06.2018 р. [11] та інші.

Широка зацікавленість, яку правознавці у своїх дослідженнях приділяють кадровим процедурам, що реалізуються у системі новоствореної української поліції пояснюється, насамперед, їх значенням та важливістю щодо якісного формування особового складу, що, у свою чергу, є необхідною складовою ефективності усієї вітчизняної правоохоронної системи. Мова йде про такі кадрові процедури, як: добір, навчання, підготовка, кадрова розстановка персоналу, атестація співробітників поліції та їх професійне оцінювання, виховання, соціальне забезпечення, а також забезпечення дисципліни та законності під час службової діяльності.

Не менш важливим завданням кадрових апаратів є створення необхідних умов для мотивації кадрів, сприяння їхньому просуванню та переміщенню по службі, обліку, аудиту, вивільненню співробітників із незадовільним рівнем кваліфікації, тощо. Загальновідомими способами поліпшення стану справ у вітчизняній кадровій сфері мають стати поступова оптимізація методів управління персоналом, початок процесів, пов'язаних із запровадженням відкритості, модернізації та комп'ютеризації кадрового забезпечення як системно, так і окремих підрозділів. У свою чергу, важливо підкреслити, що якісно виконані роботи з упорядкування, формалізації та уніфікації повсякденної діяльності кадрових відділів напряду сприятимуть професійному виконанню співробітниками цих відділів покладених на них завдань. Фундаментальною у плані забезпечення довготривалого успіху є реалізація ефективної взаємодії у середині поліцейської системи, а також плідна соці-

альна праця із вітчизняними громадськими установами та налагоджування зв'язків із зарубіжними правоохоронними структурами та правозахисними організаціями. Вказані кроки неодмінно збудують високоякісний рівень громадського контролю за діяльністю вітчизняних правоохоронних органів, і попри це у значній мірі сприятимуть покращенню відносин між Національною поліцією та суспільством, нададуть змогу суттєво збільшити рівень довіри населення до останньої.

Основними завданнями, що постануть перед українськими правоохоронцями на їхньому шляху до повноцінного реформування та видозмінення Національної поліції України, неодмінно мають стати очищення (люстрація) від персоналу, який себе скомпрометував, цілковите подолання корупції, деполітизація та демілітаризація вітчизняних правоохоронних органів, гуманізація діяльності поліції, підвищення професіоналізму. Реалізація вказаних завдань надасть змогу перетворити Національну поліцію України в ефективний центр надання сервісних послуг населенню.

Необхідно зазначити, що одним із завдань, які намагаються вирішити науковці є визначення та систематизація об'єкту кадрових процедур. Більшість правознавців розглядають його у якості керованої підсистеми кадрового забезпечення Національної поліції. Саме звідси походить наукова теорія про тісний взаємозв'язок, що на постійній основі відбувається між об'єктом кадрових процедур та суб'єктами їх забезпечення, які у цій ситуації виступають у ролі органу керуючої підсистеми. Такі твердження надають підґрунтя для фахового, професійного дослідження об'єкту кадрових процедур, згідно з особливостями якого і формуються їх окремі види. Тобто різновид об'єкту кадрової процедури вказує на вид, форму та метод її вибору та реалізації.

Як правило, під об'єктом правовідносин розуміють певне явище чи процес, існування якого само по собі створює певну специфічну дійсність, і тому загальнообов'язково потребує ретельного вивчення своїх сутності та характерних особливостей. Натомість, при розгляді об'єкта як однієї із складових традиційно забезпечуваних адміністративним правом

управлінських правовідносин, об'єкт являє собою підпорядковану владному імперативу систему, головною метою діяльності якої є виконання вказівок чи розпоряджень суб'єкта правовідносин. У свою чергу правова теорія визначає об'єкт як ключову складову виникнення, існування, функціонування та припинення правовідносин. На додаток у теорії підкреслюється, що об'єкт уособлює собою характер правової діяльності, а також юридичні наслідки поведінки суб'єктів правовідносин.

Загалом під об'єктом кадрових правовідносин пропонуємо розуміти певний етап відбору чи проходження служби, на який здійснюється безпосередній вплив суб'єкта, який наділений так званими «кадровими повноваженнями», як організаційними, так і організаційно-розпорядчими.

Під час ретельного вивчення проблематики, пов'язаної із функціонуванням кадрових апаратів, які реалізують кадрові процедури у структурі Національної поліції України, більшістю науковців досягнуто логічного умовиводу про те, що у якості головного об'єкта правовідносин у галузі кадрового забезпечення виступає група осіб, що наділена соціальними властивостями, і тому є складовою одиницею соціальної організації. Іншими словами, об'єктом вважаються штатні співробітники певного структурно-підпорядкованого підрозділу Національної поліції, що утворюють собою колективний трудовий соціум. Під час наукового опрацювання сутності та характерних особливостей здійснення управлінських повноважень середнім і начальницьким складом структурних відділів вітчизняної поліції, з юридичної точки зору, було надане поняття об'єкта кадрових правовідносин як такого, до складу якого входить увесь наявний штат працівників. У порівнянні із цим, має місце ототожнювання об'єкта як згуртованої групи співробітників. А в додатку до цього пропонується брати за визначення об'єкта кадрової діяльності увесь той набір осіб і речей, на який здійснюється постійний вплив суб'єктів кадрових правовідносин, з метою надання об'єкту певного стану і заданого шляху діяльності. Причому однією із головних вимог до об'єкта прихильники такої наукової теорії висувають

обов'язкову відповідність такого об'єкта існуючим у сучасному правовому полі нормам і характерним ознакам. Загалом, слід погодитись із прихильниками такої думки хоча б у тому, що найголовнішим об'єктом процедур, здійснюваних у сфері кадрового забезпечення, слід вважати штатного працівника або групу таких працівників.

Висновки. Під час написання статті було уточнено класифікацію кадрових процедур, а також охарактеризовано їх особливості. На додаток було доведено та обґрунтовано необхідність ефективного проведення кадрових процедур, через встановлення прямого впливу якості таких процедур на ефективність роботи усієї структури системних підрозділів Національної поліції України. Шляхом опрацювання різних за своєю суттю наукових поглядів і точок зору, у кожній з них було встановлено характерну об'єднуючу рису, яка полягає у необхідності проведення нагальних змін у правоохоронній системі нашої держави. Також була доведена необхідність систематизації та подальшої кодифікації кадрових процедур. У довершенні особливо наголошується на прямому зв'язку між рівнем професіоналізму працівників Національної поліції України та рівнем довіри населення до останньої.

Література

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. — 2015. — № 63. — С. 33. — Ст. 2075.
2. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Закон України від 15.03.2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст.233.
3. Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях: Указ Президента України від 09.12.2015 р. № 691. *Офіційний вісник України*. 2015. № 99. Ст. 3388.
4. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 р. № 877. *Офіційний вісник України*. 2015 р. № 89. Ст. 2971.
5. Про утворення Національної поліції України: Постанова Кабінету Міністрів Укра-

їни від 02.09.2015 р. № 641. *Офіційний вісник України*. 2015 р. № 72. Ст. 2363.

6. Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.09.2015 № 730. *Офіційний вісник України*. 2015. № 76. Ст. 2526.

7. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 р. № 988. *Електронний ресурс*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2015-%D0%BF/stru>

8. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 р. № 1465. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90. Ст. 3073.

9. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: Наказ

Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631. *Офіційний вісник України*. 2016. № 6. Ст. 320.

10. Про затвердження Положення про порядок формування кадрового резерву на керівні посади в Міністерстві внутрішніх справ України, його територіальних органах та підрозділах: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.09.2012 р. № 808. *Офіційний вісник України*. 2012. № 83. Ст. 3371.

11. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 05.06.2018 № 1366. *Офіційний вісник України*. 2016. № 41. Ст. 111.