

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРИЗНАЧЕННЯ НА ПОСАДИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

## ACTUAL QUESTIONS OF ASSIGNING FOR POSITIONS OF POLICEMEN

**Кравченко І.С.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Метою написання наукової статті є з'ясування актуальних питань призначення на посади поліцейських. Автор акцентує увагу на особливостях порядку призначення на посади поліцейських відповідно до законодавства України. У статті особлива увага приділена етапам призначення на посади поліцейських.

**Ключові слова:** поліцейський, посада, конкурс, співбесіда, тестування, поліцейська комісія.

Целью написания научной статьи является выяснение актуальных вопросов назначения на должности полицейских. Автор акцентирует внимание на особенностях порядка назначения на должности полицейских в соответствии с законодательством Украины. В статье особое внимание уделено этапам назначения на должности полицейских.

**Ключевые слова:** полицейский, должность, конкурс, собеседование, тестирование, полицейская комиссия.

The aim of writing of the scientific article is finding out of pressing questions of assigning for positions of policemen. An author accents attention on the features of order of assigning for positions of policemen in accordance with the legislation of Ukraine. In the article the special attention is spared to the stages of assigning for positions of policemen.

**Key words:** policeman, position, competition, interview, testing, constabulary commission.

**Постановка проблеми.** Під час прийняття нормативних актів, що регулюють трудові відносини публічних службовців, законодавець прагне врахувати закріплене у ст. 21 Загальної декларації прав людини право кожної людини на рівний доступ до публічної служби у своїй державі [1]. Відповідно до положень Декларації про поліцію будь-який громадянин, який відповідає певним вимогам, може вступити на роботу в поліцію [2].

У країнах Західної Європи сформувалася визначена і чітко дотримувана процедура проведення конкурсу з метою відбору працівників. Вона складається з таких етапів: 1) оголошення конкурсу; 2) первинне ознайомлення з документами претендентів; 3) співбесіда (інтерв'ю); 4) професійні (тестові) іспити. В основу конкурсу має бути покладена здорова конкуренція, унаслідок чого повинен перемогти фахівець із найвищими професійними здобутками

Стаття 47 Закону України «Про Національну поліцію» визначає підстави виникнення правовідносин між особою, яка претендує на зайняття посади поліцейського, та державою. Відповідно до ч. 1 особа або призначається на посаду поліцейського посадовими особами органів поліції, або обіймає вакантну посаду за результатами проведення конкурсу.

Із набранням чинності Закону України «Про Національну поліцію» [3] добір на посади поліцейських здійснюється також відповідно до положень номенклатури посад, затверджених МВС України, Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого Наказом МВС України № 1631 від 25 грудня 2015 р. [4], Порядку діяльності поліцейських комісій, затвердженого Наказом МВС України № 1631 від 25 грудня 2015 р. [5].

**Стан опрацювання.** Питання кадрового забезпечення діяльності Національної поліції України (міліції України) були предметом наукових досліджень О.М. Бандурки, Ю.Б. Данильченка, М.М. Дивака, В.В. Ковальської, М.М. Курка, О.В. Негодченка, О.Ю. Синявської, М.О. Тучака та ін. Безпосередньо проблеми призначення на посади поліцейських (співробітників міліції) вивчали М.І. Ануфрієв, О.С. Савельєв, М.І. Іншин, В.П. Петков, Н.П. Матюхіна, О.Н. Ярмиш та ін.

Водночас прийняті нормативно-правові акти України в 2015 р. спонукають до подальшого вивчення проблем призначення на посади поліцейських у сучасних умовах державотворення.

**Метою статті** є з'ясування актуальних питань призначення на посади поліцейських.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед слід звернути увагу на те, що не на всі посади поліцейські обираються за конкурсом. Стаття 52 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що конкурс обов'язково проводиться лише на посади молодшого складу серед осіб, які вперше приймаються на службу [3], хоча міжнародні стандарти передбачають повсюдне застосування конкурсного порядку зайняття посад у поліції, включно з керівними.

Конкурс (лат. concursus) – це змагання, яке дає змогу виявити найбільш гідних із його учасників або найкраще з того, що надіслане на огляд. Також конкурс – це відбір претендентів на заміщення деяких посад. Вибір працівника належить не адміністрації, а проводиться за рішенням колегіального органу [6]. Отже, можна зазначити, що: 1) конкурсний відбір кадрів є формою реалізації права громадян на працю, який поєднується з укладенням трудового договору; 2) конкурсний порядок добору працівників має низку переваг, однією з яких є те, що право вибору належить колегіальному

органу – конкурсній комісії; 3) у разі застосування конкурсу підставою виникнення трудових правовідносин є складний юридичний фактичний склад.

Проведення конкурсу сприятиме підвищенню ефективності добору високопрофесійних кадрів. Процедури прийому на службу повинні бути засновані на об'єктивних і недискримінаційних критеріях, прийом має здійснюватися після необхідної перевірки кандидатур. Крім того, слід застосовувати політику набору чоловіків і жінок, що представляють різні складові частини суспільства, зокрема етнічні меншини, оскільки кінцевою метою є такий склад співробітників поліції, який відображає те суспільство, на службі якого вони перебувають.

Конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади проводиться в апараті центрального органу управління поліції та в її територіальних (зокрема, міжрегіональних) органах (закладах, установах) із метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою [4].

Конкурс оголошується наказом Національної поліції України або керівника відповідного органу поліції, якому надано право приймати громадян на службу в поліції та/або призначати на відповідну вакантну посаду, і проводиться відповідною поліцейською комісією [4].

Конкурс проводиться серед осіб:

1) які вперше приймаються на службу в поліції із призначенням на посади молодшого складу поліції;

2) які вперше приймаються на службу в поліцію із призначенням на посади середнього та вищого складу поліції за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади відповідно до Закону України «Про Національну поліцію»;

3) які призначаються на посади молодшого, середнього та вищого складу поліції у порядку просування по службі за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, через конкурс [4].

Інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу оприлюднюється на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції [4].

Особа, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі та подала документи до поліцейської комісії у визначені строки, вважається кандидатом на зайняття вакантної посади [4].

Служба персоналу (кадрового забезпечення) органу поліції, де проходить конкурс, проводить перевірку документів, поданих кандидатами, на відповідність загальним вимогам, визначеним в оголошенні про проведення конкурсу, та інформує про це поліцейську комісію [4].

Конкурс проходить у декілька етапів:

1) тестування:

– на знання законодавчої бази (професійний тест);  
– на загальні здібності і навички (тест загальних навичок);

– особистісних характеристик (психологічний тест);

2) перевірка рівня фізичної підготовки;

3) співбесіда [4].

Розглянемо докладніше особливості кожного етапу.

Першим етапом конкурсу є тестування, яке проводиться з метою об'єктивного і неупередженого з'ясування спроможності кандидатів за своїми професійними та особистісними якостями виконувати службові обов'язки на посадах у поліції [4].

Інформація (оголошення) про проведення тестування оприлюднюється на офіційному веб-сайті МВС, Національної поліції України або відповідного органу поліції, де проводитиметься конкурс [4].

Крім того, кандидати інформуються про дату, час та місце проведення тестування особисто чи за допомогою засобів зв'язку (електронна пошта, телефон або оголошення на офіційному веб-сайті МВС, Національної поліції України або відповідного органу поліції, де проходитиме конкурс) [4].

Тестові завдання розробляються МВС, апаратом Національної поліції України, органами поліції, навчальними закладами, міжнародними організаціями та представниками проектів міжнародної технічної допомоги [4].

Тестування здійснюється із використанням комп'ютерної техніки. Під час проведення тестування кандидатам забороняється користуватись електронними приладами, підручниками, навчальними посібниками, іншими матеріалами, а також спілкуватись один з одним. Для професійного тесту та тесту загальних навичок установлюється тривалість, що не перевищує однієї години для кожного. Комп'ютерна програма тестування генерує унікальний набір тестових завдань для кожного кандидата. Результати тестування (кількість набраних балів) кандидатам висвітлюються безпосередньо після його завершення [4].

Професійний тест складається із 60 тестових питань або з 50 тестових питань та 2 ситуативних задач. Кожна правильна відповідь на тестове питання оцінюється 1 балом, а правильне розв'язання ситуативної задачі – 5 балами. Максимальна кількість можливих балів дорівнює 60 [4].

Тест загальних навичок складається із 60 тестових питань із визначення рівня логічних, вербальних та математичних здібностей кандидата. Кожна правильна відповідь на тестове питання оцінюється 1 балом. Максимальна кількість балів дорівнює 60 [4].

Кандидати, які набрали за результатами тестування (крім психологічного тесту) менше 25 балів, до наступних етапів конкурсу не допускаються [4].

Результати тестування зберігаються в електронному вигляді на сервері МВС, Національної поліції України або відповідного органу поліції, де проводився конкурс. Відомості про результати тестування передаються до відповідної поліцейської комісії [4].

Тестування особистісних характеристик (психологічний тест) проводиться з метою виявлення рис, типів характеру, стилю поведінки кандидата, визначення його емоційного стану, придатності кандидата

до служби в умовах підвищеного психологічного навантаження [4].

Результати тестування особистісних характеристик кандидата (психологічний тест) не впливають на його рейтинг, мають рекомендаційний характер і враховуються поліцейською комісією під час прийняття рішення за результатами всіх етапів конкурсу [4].

Другим етапом проведення конкурсу є перевірка рівня фізичної підготовки, яку поліцейська комісія організує на об'єктах спортивної інфраструктури із забезпеченням належних санітарно-гігієнічних умов та у присутності медичних працівників [4].

Вимоги щодо рівня фізичної підготовки для кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджуються наказом МВС України відповідно до вимог законодавства.

Третім етапом конкурсу є співбесіда з кандидатом, яка проводиться поліцейською комісією.

Поліцейські комісії – це постійно діючі колегіальні органи, що утворюються в апараті центрального органу управління поліції та в її територіальних (міжрегіональних) органах (зкладах, установах) для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції [5].

До завдань поліцейських комісій, виходячи з їх основних повноважень, визначених Законом України «Про Національну поліцію», належать:

- 1) проведення відбору (конкурсу) на службу в органи поліції, крім прийому на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських;
- 2) проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду [5].

Під час співбесіди поліцейська комісія вивчає результати тестувань, рівня фізичної підготовки та документи кандидата, які подані ним особисто та надані службою персоналу (кадрового забезпечення). Під час проведення співбесіди з кандидатом поліцейська комісія з'ясовує його професійні, морально-ділові якості, управлінсько-організаторські здібності [4].

За результатами обговорення кандидата поліцейська комісія приймає одне з таких рішень:

- рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади;
- не рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади [4].

Голосування поліцейської комісії за результатами співбесіди та обговорення членами поліцейської комісії результатів тестувань (перевірок) і документів кандидата проводиться за відсутності кандидата і запрошених осіб [4].

Рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом. У протоколі зазначаються дата і місце прийняття рішення, склад комісії, питання, що розглядалося, мотиви прийнятого рішення. Про-

токол підписують голова, секретар і члени комісії, які брали участь у прийнятті рішення, не пізніше наступного дня після проведення засідання [4].

За результатами всіх етапів конкурсу поліцейська комісія складає рейтинг кандидатів, рекомендованих до служби в поліції. Рейтинг складається, виходячи із загальної кількості балів, отриманих кандидатами в результаті проходження усіх етапів конкурсу. За результатами складання загального рейтингу претендентів, які відповідають умовам конкурсу, визначають переможця конкурсу. Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії у тому порядку, в якому він був оголошений [4].

Переможці конкурсу надають кадровій службі передбачені законодавством документи, необхідні для проведення спеціальної перевірки згідно з Указом Президента України «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування» № 33 від 25 січня 2012 р., та документи для оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання службових обов'язків потрібен такий допуск [4].

Необхідно наголосити, що призначення на посади курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, здійснюють керівники таких закладів. Згідно із ст. 74 Закону України «Про Національну поліцію» до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, можуть бути зараховані громадяни України, яким станом на 31 грудня року вступу виповниться 17 років. Підготовка фахівців за державним замовленням у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, проводиться на підставі контракту про здобуття освіти, який укладається між навчальним закладом, відповідним органом поліції та особою, яка навчається [3].

**Висновки.** Призначення на посади поліцейських – це регламентована нормативно-правовими актами України діяльність поліцейських комісій щодо проведення відбору (конкурсу) на службу в органи поліції, крім прийому на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, а також проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду.

Обов'язковими етапами проведення конкурсу є тестування, перевірка рівня фізичної підготовки, співбесіда. Така процедура відповідає міжнародним стандартам призначення на посади поліцейських, є більш об'єктивною порівняно з аналогічною процедурою призначення на посади співробітників міліції. Водночас удосконалення вказаної процедури, відпрацювання механізмів її проведення, розроблення теоретичного підґрунтя залишається нагальним.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
2. Декларація про поліцію : Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи № 690 від 08.05.1979 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_803](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_803).
3. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
4. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади : Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>.
5. Порядок діяльності поліцейських комісій : Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16#n15>.
6. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – 5-те вид. – К. – Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005.