

УДК 349.22

С. М. Бортник
кандидат юридичних наук,
декан факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ВІДБОРУ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ

Реформування Національної поліції України, перехід від каральної до сервісної функції спричинило необхідність у значному оновленні кадрового складу даного правоохоронного органу. Вирішення даного завдання стає можливим завдяки проведенню професійного відбору на службу в Національну поліцію України. Значення такого відбору складно переоцінити, оскільки саме внаслідок його проведення органи Національної поліції України наповнюються професіоналами, які здатні ефективно вирішувати складні й численні завдання із забезпечення публічної безпеки, охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства та держави, протидії злочинності, а також надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [1]. Ефективність здійснення відбору на службу в Національну поліцію України напряму залежить від повноти й якості правового регулювання даного питання.

Окремі питання проходження служби в органах Національної поліції України розглядали у своїх наукових працях Є.Ю. Подорожній, Л.В. Могілевський, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, В.М. Іванов, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак, Л.М. Бостан, С.С. Корлюк, М.С. Філянін та багато інших. Однак єдиного комплексного дослідження, присвяченого проблемі відбору на службу в Національну поліцію України, так і не було проведено.

Саме тому **метою статті** є визначити сутність поняття відбору на службу в Національну поліцію України.

Здійснення професійного відбору є початковим етапом проходження особою служби в Національній поліції України. Так, саме слово «відбір» із його семантичного розуміння тлумачать як дію за значенням «відбирати», тобто брати, виокремлюючи із загальної маси за певною ознакою [2, с. 264], отже, будь-який відбір здійснюється за наперед установленими критеріями. При цьому в досліджуваному випадку такі критерії будуть у загальному вигляді закріплені на рівні норм трудового права й уточнені та доповнені нормами адміністративного права. Якщо ж казати про загальне значення професійного відбору, слід наголосити на тому, що він виник тоді, коли

держава стала зазнавати моральних і матеріальних збитків від людей, явно не придатних до тієї або іншої діяльності. Якість спеціалістів передусім забезпечується ефективністю професійної орієнтації молоді, професійним відбором, а потім – інтенсифікацією підготовки, всією системою навчання та виховання [3, с. 181]. А тому слід погодитися з позицією відносно того, що ретельний відбір на службу в Національну поліцію України має велике значення, тому що ця служба є однією з найбільш напружених у зв'язку з великими психоемоційними й фізичними навантаженнями, ризиком для життя та здоров'я. До працівників поліції висуваються особливо високі вимоги [4, с. 172].

Слушною є й позиція А.А. Стародубцева, яку науковець відстоює в дослідженні особливостей професійного відбору на службу до органів внутрішніх справ. На його думку, професія міліціонера є складною та доволі специфічною. Тому й вимоги до працівників органів внутрішніх справ є відповідними. Задля забезпечення їх якісного комплектування, профілактики передчасної втрати здоров'я під впливом різноманітних факторів професійної шкідливості, психологічно-деформуючого характеру та девіантної поведінки в працівників, курсантів і слухачів здійснюється професійний відбір на службу до органів внутрішніх справ України [3, с. 181]. Відмітимо, що в наведеному випадку науковець оперує вже не актуальними категоріями «міліціонер», «органи внутрішніх справ», що пов'язано з часом проведення його дослідження. Проте й на сьогодні його вислів не втрачає свого значення й у повній мірі може бути застосований і до професійного відбору в Національну поліцію України та взагалі до проходження служби поліцейськими. А тому ми і в подальшому будемо використовувати й аналізувати позиції, що можуть містити в собі ці категорії.

Зазначимо, що науковцями використовуються різні категорії під час розкриття сутності професійного відбору. Так, у підручнику «Управління в органах внутрішніх справ України» О.М. Бандурка зауважує, що під професійним відбором слід розуміти спеціально організований процес, який має за мету виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня можливостей формування методичної, психофізичної та соціально-психологічної придатності

претендентів на навчання складним, відповідальним професіям або на зайняття відповідних вакансій [5, с. 195]. У наведеному випадку сутність професійного відбору розглядається як певний процес, тобто як динамічне явище. У рамках протікання такого процесу особа піддається певним випробуванням, перевіряється на відповідність наперед визначеним вимогам. Мова йде про систему заходів, які застосовуються по відношенню до особи. Мабуть, саме тому нерідкими є випадки визначення професійного відбору як системи відповідних заходів.

Зокрема, на думку авторського колективу науково-практичного посібнику «Організаційно-правові засади управління державною службою в Україні», професійний відбір – це система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. При цьому вчені наголошують на важливості професійної адаптації, яку, як вони зазначають, доцільно розглядати як комплексну систему заходів, покликаних сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню працівника [6, с. 152–153]. Як систему заходів сутність професійного відбору розглядає Ю.В. Корнеєв у дослідженні особливостей адміністративно-правового забезпечення особистої безпеки працівників податкової міліції. На думку вченого, професійний відбір – це система заходів, що дозволяє вибрати для роботи з визначеного фаху осіб, найбільш відповідних за своїми індивідуальними якостями та можливостями [7, с. 125]. З точки зору І.І. Швидкого, професійний відбір – це комплекс заходів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями та можливостями для навчання й подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю. Іншими словами, зауважує вчений, професійний відбір – це вибір осіб, які найбільше підходять для даного виду діяльності [8, с. 101]. На думку А.В. Перепелиці, яку він висловлює під час дослідження особливостей адміністративно-правового регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України, суть професійного відбору працівників органів внутрішніх справ полягає у вивченні психофізіологічних характеристик усіх бажаючих працювати в органах; здійсненні відбору не лише найбільш підготовлених кандидатів, але й тих, хто спроможний у короткий період часу набутти якостей, ознак, властивостей, рис, необхідних для високоякісного виконання відповідних правоохоронних та правозабезпечувальних завдань [9, с. 99].

Також слід відмітити, що визначення сутності професійного відбору зустрічається і в законодавстві. Зокрема, в Концепції державної системи професійної орієнтації населення, що затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 року № 842, професійний відбір визначається як науково обґрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами й конкретним робочим місцем [10]. У Положенні про організацію професійної орієнтації населення, що затверджено спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення від 31 травня 1995 року № 27/169/79, сутність професійного відбору не визначено. Проте містяться важливі нормативні приписи стосовно його мети. Зокрема, вказано, що професійний відбір здійснюється з метою визначення ступеню придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. При цьому не можна оминати увагою те, що в наведеному нормативно-правовому акті поряд із категорією «професійний відбір» вживається категорія «професійний добір». Сутність професійного добору розкривається як система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння ними конкретною особою. Тобто професійний відбір направлений на визначення відповідності особи критеріям наперед встановленої професійної діяльності. У свою чергу професійний добір проводиться з метою виявлення виду професійної діяльності, якою особа може займатися взагалі.

На нашу думку, категорії «професійний добір» і «професійний відбір» мають практично синонімічний характер. Так, у великому тлумачному словнику сучасної української мови сутність слова «добір» розкривають як дію за значенням «добирати», тобто: закінчувати брати, збирати; брати додатково до взятого; доповнювати; завершувати набирання потрібної кількості чого-небудь; вибираючи, знаходити найбільш відповідне; підбирати; вибирати та komponувати за певним принципом, естетичними вимогами; вишукувати все необхідне для якої-небудь мети [11, с. 306–307]. Висновку щодо синонімічності наведених вище категорій можна дійти й за допомогою аналізу позицій окремих учених, які розкривають сутність професійного добору так само, як і відбору. Зокрема, досліджуючи особливості проходження державної служби, Т.В. Карчемська визначає сутність професійного добору в органах державної влади як комплекс заходів, виконання яких має забезпечити відповідність індивідуально-психологічних особливостей кандидата на державну

службу вимогам професійно-посадової діяльності в органах державної влади. Вчена зазначає, що наслідком добору є прийом на службу [12, с. 19]. Отже, в наведеному випадку сутність професійного добору визначається аналогічно за професійний відбір. Ми ж оперуємо категорією «відбір», оскільки вважаємо, що вона більш вдало позначає сутність процесів, пов'язаних із формуванням кадрового складу в органах Національної поліції України. Здається, що добір здійснюється у випадку нестачі чогось. Проте він все одно здійснюється через відбір. Саме тому вважаємо, що в тесті Закону України «Про Національну поліцію», зокрема в назві Розділу VI, ч. 1 ст. 51, ч. 1 ст. 52, ч. 6 ст. 74, слово «добір» (у всіх відмінках) слід замінити на слово «відбір», що в повній мірі буде відображати сутність процесів, які регламентовані наведеними правовими положеннями.

З урахуванням наведеного визначення сутності відбору на службу в Національну поліцію України варто звернути увагу на особливості співвідношення норм трудового й адміністративного права під час здійснення правового регулювання цього процесу. Так, вихідне положення стосовно права кожного на працю закріплено на рівні Конституції України. Своє логічне продовження наведені конституційні приписи знайшли в положеннях КЗпП України. Зокрема, відповідно до ст. 2 вищенаведеного кодифікованого акта законодавства право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці та підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, звільнених у результаті переходу на ринкову економіку. При цьому трудове законодавство закріплює принцип рівності трудових прав громадян України. Сутність даного принципу законодавець розкриває як заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального й іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі в страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язани-

ми з характером роботи або умовами її виконання. Також відповідно до ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Проте законодавством можуть бути встановлені додаткові вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника. У наведеному нормативно-правовому приписі прямо вказано, що іншим законодавством можуть встановлюватися певні обмеження щодо прийняття на роботу окремої категорії працівників, що має своє безпосереднє відношення й до претендентів на службу в Національну поліцію України.

Висновок. Таким чином, аналіз наведених положень дозволяє назвати характерні риси професійного відбору на службу в Національну поліцію України: відбір є динамічним процесом, що складається з певних частин; під час його здійснення до особи, яка претендує на зайняття відповідної посади, застосовується сукупність заходів; результатом застосування таких заходів є встановлення відповідності особи наперед визначеним критеріям професійної придатності особи; кінцевою метою такого відбору є вибір конкретної особи із загального числа претендентів на службу. На підставі цього можна сформулювати авторське бачення відбору на службу в Національну поліцію України як регламентованого нормативно-правовими актами процесу, під час здійснення якого до особи, що претендує служити в органах Національної поліції України, застосовується сукупність діагностичних заходів задля виявлення її придатності до служби та відповідності законодавчо встановленим вимогам до її особистості.

Література

1. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 63. – Ст. 2075.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
3. Стародубцев А.А. Професійний відбір на службу до органів внутрішніх справ України / А.А. Стародубцев // Право і Безпека. – 2011. – № 4 (41). – С. 180–184.
4. Чухраєва Г.В. Теоретичні та практичні аспекти професійного психофізіологічного відбору працівників поліції / Г.В. Чухраєва // Право і Безпека. – 2015. – № 1 (60). – С. 171–176.
5. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України : [підручник] / О.М. Бандурка. – Харків : Університет внутрішніх справ, 1998. – 480 с.
6. Організаційно-правові засади управління державною службою в Україні : [науково-практичний посібник] / [В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, О.М. Ключев, А.М. Куліш, О.М. Музичук, С.В. Попов]. – Харків : Вид-во Харківського нац. ун-ту внутр. справ, 2006. – 309 с.
7. Корнеев Ю.В. Адміністративно-правове забезпечення особистої безпеки працівників податкової міліції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Ю.В. Корнеев. – Ірпінь, 2002. – 205 с.

8. Швидкій І.І. Особливості правового регулювання праці працівників ДАІ як суб'єктів трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І.І. Швидкій. – Х., 2009. – 190 с.

9. Перепелиця А.В. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / А.В. Перепелиця. – Львів, 2009. – 272 с.

10. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : постанова Кабінету Міністрів України від 17 вер. 2008 р. № 842 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 72. – Ст. 2426.

11. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

12. Карчемська Т.В. Проходження державної служби / Т.В. Карчемська // Справочник кадровика. – 2005. – № 11. – С. 16–20.

Анотація

Бортник С. М. До проблеми визначення поняття відбору на службу в Національну поліцію України. – Стаття.

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених надано авторське визначення поняття відбору на службу в Національну поліцію України. Наголошено, що відбір на службу в поліцію представляє собою регламентований нормативно-правовими актами процес, під час здійснення якого до особи, що претендує служити в органах Національної поліції України, застосовується сукупність діагностичних заходів задля виявлення її придатності до служби та відповідності законодавчо встановленим вимогам до її особистості.

Ключові слова: відбір, служба, Національна поліція України, поліцейський, нормативно-правове регулювання.

Аннотация

Бортник С. Н. К проблеме определения понятия отбора на службу в Национальную полицию Украины. – Статья.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых предоставлено авторское определение понятия отбора на службу в Национальную полицию Украины. Отмечено, что отбор на службу в полицию представляет собой регламентированный нормативно-правовыми актами процесс, при осуществлении которого к лицу, претендующему служить в органах Национальной полиции Украины, применяется совокупность диагностических мероприятий для выявления его пригодности к службе и соответствия законодательно установленным требованиям к его личности.

Ключевые слова: отбор, служба, Национальная полиция Украины, полицейский, нормативно-правовое регулирование.

Summary

Bortnyk S. M. The problem of determining the concept of selection for service at the National Police of Ukraine. – Article.

In the article, on the basis of the analysis of scientific views of scientists, the author's definition of the concept of selection for service in the National Police of Ukraine was provided. It was emphasized that the selection for service in the police is a process regulated by the regulations, during which the person applying for service in the bodies of the National Police of Ukraine applies a set of diagnostic measures in order to determine its suitability for service and compliance with the statutory requirements for its personality.

Key words: selection, service, National Police of Ukraine, police officer, normative-legal regulation.