

УДК 351.74:340.132.6

**Л.І. КАЛЕНІЧЕНКО**, Харківський національний університет внутрішніх справ

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРАВЗАСТОСОВНИХ ПОМИЛОК ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ: ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ**

*Ключові слова:* правозастосовна помилка працівника міліції, профілактика правозастосовних помилок, удосконалення

Важливою гарантією підтримання режиму законності у державі та суспільстві є профілактика правозастосовних помилок працівників міліції, система цілеспрямованих заходів, направлених на попередження помилок у застосуванні права, через виявлення та усунення їх факторів, причин та умов.

У науковій літературі проблеми причин та умов правозастосовної помилки висвітлювались у роботах М.М. Вопленка та О.В. Пунько. Фактори, що обумовлюють виникнення окремих видів, помилки у застосуванні права, експертної і слідчої, були предметом досліджень В.М. Абрамової, В.І. Власова, Г.Л. Грановського, А.Б. Соловйова, Т.М. Марітчака, І.Л. Петрухіна. Деякі напрями профілактики правозастосовних помилок знайшли своє відображення у наукових працях О.М. Бандурки, О.М. Музичука, В.В. Посметного, О.В. Соболева, О.М. Совгіра, В.А. Юсупова.

Роботи зазначених та інших авторів мають наукове і практичне значення, а висновки та рекомендації, які містяться у них, сприяють підвищенню ефективності правозастосовної практики, формують підґрунтя для подальших досліджень основних засобів запобігання правозастосовних помилок. Однак у юридичній науці питання профілактики правозастосовних помилок працівників міліції висвітлені не достатньо повно, фрагментарно, без комплексного підходу або в

рамках вузької правової проблематики.

Тому метою статті є визначення шляхів удосконалення основних напрямів правозастосовних помилок працівників міліції. Для цього необхідно визначити основні напрями профілактики правозастосовних помилок працівників міліції та проаналізувати їх, визначити шляхи удосконалення цих напрямів.

У юридичній літературі вже неодноразово зверталась увага на зв'язок між стабільністю, зрозумілістю законодавства та ефективністю правозастосовної діяльності міліції. Зазначалось, що значна частина допущених помилок у процесі застосування права є прямим породженням недосконалості, неясності та суперечності, чинного матеріального і процесуального законодавства [1, с.22; 2, с.384].

Досліджуючи слідчі помилки та проблеми кваліфікації, Н.В. Григор'єв та В.О. Навроцький констатують, що невитриманість термінології законодавства, використання правотворцем оціночних понять і використання для роз'яснення змісту оціночних понять невдалих критеріїв, які завідомо не піддаються встановленню, є недоліками законодавства та стають на заваді правильного застосування норм права [3, с.76; 4, с.12]. Отже, сприяють та можуть стати причиною допущення працівником міліції помилок у процесі застосування права. У зв'язку з цим не викликає заперечень те, що одним із основних напрямів профілактики правозастосовних помилок працівників міліції є удосконалення законодавства, усунення, існуючих у ньому неясностей та суперечностей.

Оскільки «чіткість нормативного припису завжди є запорукою успішної правозастосовної діяльності» [5, с.14], вважаємо доцільним підтримати думку Т.В. Кашаніної і визнати, що усуненню термінологічної неясності нормативно-правових актів сприятиме: обережне ставлення законодавця до використання у процесі своєї правотворчої діяльності оціночних понять; роз'яснення законодавцем усіх спеціальних понять, які не мають розповсюдженого вживання чи вживаються не в тому значенні як завжди; закріплення нормативно

того чи іншого стандарту оціночного поняття, фіксація його суттєвих ознак з метою забезпечення суворого та однозначного розуміння норм права [6, с.164].

Але, на наш погляд, ефективність правозастосовної діяльності міліції, відсутність чи наявність помилок у процесі її здійснення, а також їх чисельність, залежить не тільки від якості правотворчої діяльності, чіткості, ясності, однотипності, узгодженості нормативних приписів, але й від своєчасного усунення недоліків законодавства.

Усунення недоліків законодавства розпочинається з їх виявлення і саме конкретний правозастосовець, в процесі безпосереднього застосування норми права, чітко та в повній мірі усвідомлює недоліки, суперечність, незрозумілість, нормативних положень законодавця. Тому на нашу думку, факт створення у кожному управлінні внутрішніх справ бази пропозицій удосконалення нормативно-правових актів надасть можливість оперативного інформування нормотворчих органів про виявленні в процесі правозастосування недоліки матеріальних та процесуальних норм права, сприятиме їх удосконаленню, підвищить якість правозастосовної діяльності міліції.

Несуперечливі, зрозумілі норми права є не єдиною умовою безпомилкового правозастосування. Якісність та ефективність правозастосовної діяльності міліції прямо залежать і від досконалості процесу професійного відбору кандидатів на службу. Належним чином організований процес професійного відбору майбутніх працівників міліції, є запорукою ефективності, безпомилковості їх правозастосовної діяльності та реальної спроможності своєчасно й компетентно виконувати поставлені перед міліцією завдання.

У юридичній літературі під професійним відбором розуміють систему взаємопов'язаних, цілеспрямованих, нормативно визначених організаційно-управлінських, соціально-економічних, медико-біологічних та психологічно-педагогічних заходів щодо визначення наявних потенційних особистих, ділових і

моральних якостей кандидатів на зайняття вакантних посад або навчання у відомчих навчальних закладах, необхідних для високоякісного виконання у подальшому правоохоронних функціональних обов'язків [7, с.15; 8, с.8].

У перебігу професійного відбору, на думку О.М. Бандурки, повинно вирішуватись питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідно встановленим нормативам, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей і якостей та сприятливі перспективи їх розвитку. Профвідбір ґрунтується не тільки на якісних, але й на достатньо чітких, кількісних критеріях та оцінках професійної придатності [9, с.195].

У свою чергу, Г. Бернар відмічає, що в процесі професійного відбору: «адміністрація або набирає вже навчених індивідів, яких можна відразу ставити на робочі місця, або, навпаки, бере на себе завдання прищепити їм необхідні знання та навички, яких вона від них сподівається» [10, с.28]. До завдань відділів по роботі з персоналом автор відносить не тільки підбір працівників, які вже мають відповідні знання, вміння і навички, але й тих, хто такі професійно необхідні якості здатний набути в процесі спеціальної підготовки.

На підставі викладеного підкреслимо, що сутність професійного відбору працівників органів внутрішніх справ полягає у вивченні психофізіологічних характеристик усіх бажаних працювати в цих органах для того, щоб відібрати не лише найбільш підготовлених кандидатів, але й тих, хто спроможний у короткий період часу набути якостей, ознак, властивостей, рис, необхідних для ефективного виконання відповідних правозастосовних завдань. Вся робота по відборі кадрів на службу до органів внутрішніх справ повинна бути направлена на те, щоб ті кандидати, які в силу різних причин не здатні до здійснення якісної ефективної правозастосовної діяльності чи не спроможні набути необхідних для безпомилкового правозастосування якостей, ознак, властивостей, рис, не потрапили у відповідний підрозділ чи службу органів внутрішніх справ.

Удосконаленню професійного відбору кандидатів на службу до органів внутрішніх справ, які здатні безпомилково виконувати поставлені правозастосовні завдання, приймати правозастосовні рішення, на наш погляд, сприятиме:

1. Створення профільних і спеціалізованих класів загальноосвітньої школи, відомчих ліцеїв, коледжів, центрів початкової підготовки майбутніх працівників при вищих навчальних закладах системи МВС України. Вони дозволять вивчити морально-вольові та інтелектуальні характеристики бажаючих працювати в органах внутрішніх справ та відібрати і розпочати підготовку тих кандидатів, котрі спроможні у короткий період часу набути необхідних рис для високоякісного виконання правозастосовних завдань.

2. Створення моделі «ідеального» працівника міліції, суб'єкта правозастосування, шляхом як перерахування пріоритетних якостей працівника міліції, що необхідні для безпомилкового правозастосування, так і створенням його психологічного портрету. Така модель з однієї сторони дозволить порівнювати всіх кандидатів на посаду, з «еталоном» правозастосовця, а з іншої – полегшить ділову оцінку персоналу, процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивацій і властивостей) вимогам посади або робочого місця [11, с.257]. Отже, зробить прозорими параметри, стандарти, інші показники, відповідно до яких повинен відбуватись професійний відбір майбутніх суб'єктів правозастосування.

Ще однією умовою високоякісного виконання працівниками міліції відповідних правозастосовних завдань, прийняття безпомилкових правозастосовних рішень, на наш погляд, є їх професійна підготовка. Вважаємо, що в процесі професійної підготовки майбутні правозастосовці мають отримувати базову систему знань і конкретні вміння та навички правозастосовного процесу, вивчати як взагалі правозастосування в органах внутрішніх справ, так і його особливості в залеж-

ності від спеціальності та спеціалізації. Це дозволить підвищити рівень професійної підготовки до правозастосування майбутніх працівників міліції (слухачів вищого навчального закладу системи МВС) та працівників міліції, які вже проходять службу в структурних підрозділах міліції, проходження ними спеціально розробленого курсу.

Окремо звернемо увагу на те, що програма такого курсу має не тільки знайомити слухачів із основами правозастосовної діяльності окремої сфери, способами та прийомами її здійснення, а й прищеплювати і удосконалювати їх навички правозастосування. Засвоєні у процесі проходження спецкурсу прийоми та навички тлумачення нормативних актів, правил встановлення фактичних обставин типових ситуацій і юридичної кваліфікації, знання сутності правозастосовних помилок, їх причин та умов виникнення, сприятимуть зниженню вірогідності допущення працівником міліції правозастосовної помилки.

У зв'язку зі значною плінністю кадрів і, як наслідок, їх омолодженням [12, с.113] однією з причин допущення правозастосовної помилки може стати відсутність у працівника міліції необхідного досвіду для якісного правозастосування. Зважаючи на це, пріоритетним напрямом профілактики помилок у застосуванні права, є організація процесу передачі досвідченими правозастосовцями необхідних для безпомилкової роботи знань, умінь та навичок всіх засобів, способів застосування норм права, молодим працівникам міліції. А організації на високому рівні передачі досвіду правозастосування сприятиме регулярний розгляд та аналіз конкретних помилок у застосуванні права на оперативних нарадах при начальниках структурних підрозділів, служб, райвідділів, слідчих управлінь, а також розвиток та удосконалення інституту наставництва у структурних підрозділах міліції.

Вважаємо, що до участі в оперативних нарадах при начальниках структурних підрозділів, служб, райвідділів, слідчих управлінь

для обговорення різних помилок доцільно залучати прокурорів та суддів регіону, осіб, що, в процесі виконання покладених на них службових обов'язків, безпосередньо впливають на правозастосовну практику. Під час обговорення різних помилок, допущених у процесі застосування норм права, ці особи можуть пропонувати правила застосування конкретних норм, висловлювати та пояснювати свої думки про те, які акти застосування права повинні вноситись у конкретних ситуаціях і що вони розуміють у даному випадку під правозастосовною помилкою.

Що ж стосується професійного становлення молодих працівників міліції на етапі входження у посаду, то зазначимо, що згідно з положеннями наказу МВС України від 25.11.2003 р. № 1458 «Про організаційно-нормативне забезпечення виховної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ», основними суб'єктами, котрі здійснюють передачу їм досвіду правозастосовної діяльності, є наставники [13]. На них покладається виконання таких завдань: по-перше, надання моральної та професійної допомоги молодому працівнику міліції, в процесі його адаптації до умов служби, у складних ситуаціях, які виникають під час правозастосовної діяльності, по-друге, розвиток професійних якостей, вмінь та навиків молодого працівника міліції, необхідних для здійснення правозастосування, по-третє, консультування «підшефного» щодо подолання труднощів, по-четверте, формування у молодого працівника міліції навичок і потреби у самовдосконаленні [13].

Варто акцентувати увагу на тому, що така форма передачі досвіду, як наставництво, постійно використовується у вітчизняній правоохоронній системі і за кордоном, наприклад, у США до новобранця прикріплюється один-два досвідчених працівника на строк від півтора до двох років [14, с.72].

Таким чином, наставництво, у зв'язку з можливістю ефективно впливати на результати та бездоганність виконання службових обов'язків працівниками міліції, є ефектив-

ною формою передачі правозастосовного досвіду. І, на нашу думку, врахування керівником підрозділу під час підбору кандидатури наставника не тільки його досвіду роботи, але й відповідності високим моральним та культурним вимогам працівника міліції, можливості протидіяти впливу факторів, які сприяють допущенню правозастосовних помилок, психологічної сумісності та уміння встановлювати контакт з молодим працівником, бажання та здатності якісно передати свій правозастосовний досвід підшефному, дозволить усунути переважну частину причин і допущення правозастосовних помилок.

Відмітимо, що сьогодні в Україні, на жаль, відсутній ефективний механізм оцінки та заохочення результатів роботи наставників (у тому числі й матеріального), що є очевидним недоліком даної форми передачі досвіду, і в низці випадків сприяє негативному або формальному відношенню до цієї діяльності, обумовлює відсутність бажання нею займатися.

Підсумовуючи все вищевикладене, зазначимо, що всі напрями профілактики взаємопов'язані та взаємозалежні між собою, і становлять систему заходів зі спільною метою – зменшення кількості правозастосовних помилок та підвищення якості правозастосування. Постійне удосконалення напрямів профілактики правозастосовних помилок працівників міліції, на наш погляд, вплине на якість проведеної діяльності з попередження та запобігання помилок у застосуванні права і сприятиме, з однієї сторони, скороченню термінів прийняття правозастосовних рішень, а з іншої – правильності застосування норм права та зменшенню кількості правозастосовних помилок.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Марченко А. Б. Причини та умови, що сприяють слідчим помилкам / А. Б. Марченко // Науковий вісник Юрид. акад. Міністерства внутрішніх справ. – 2005. – № 2 (21). – С. 380–381.

2. Кузнецова Н. Ф. Законодательные при-

чины квалификационных ошибок / Н. Ф. Кузнецова // Вестник Московск. ун-та. – Серия 11. Право. – 2005. – № 6. – С. 3–22.

3. Навроцький В. О. Проблеми кваліфікації злочинів : конспект лекцій / В. О. Навроцький. – Львів : ЛДУ, 1993. – 80 с.

4. Григорьев Н. В. Следственные ошибки и причины их возникновения : лекция / Н. В. Григорьев, А. А. Плотников. – Хабаровск : Высшая школа МВД СССР, 1990. – 22 с.

5. Юсупов В. А. Правоприменительная деятельность органов управления / Юсупов В. А. – М. : Юрид. лит., 1979. – 136 с.

6. Кашанина Т. В. К вопросу об оценочных понятиях в советском праве / Т. В. Кашанина // Проблемы применения советского права : сб. уч. трудов. – 1973. – Вып. 22. – С. 163–167.

7. Посметний В. В. Організаційно-правові аспекти професійної підготовки персоналу ОВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право» / В. В. Посметний. – Х., 2003. – 19 с.

8. Севогір І. М. Організаційно-правове регулювання довузівської підготовки кандидатів на службу до органів внутрішніх справ України : автореф. дис. на здобуття наук.

ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право» / І. М. Севогір. – Х., 2003. – 17 с.

9 Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник / О. М. Бандурка, В. О.Соболев. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.

10. Бернар Г. Державне управління / Г. Бернар – К. : Основи, 1993. – 165 с.

11. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

12. Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України : монографія / [Ю. Л. Белоусов, Д. О. Козін, Ю.О. Свеженцева та ін.] ; за заг. ред. К. Б. Левченко. – К. : Агентство «Україна», 2008. – 204 с.

13. Наказ МВС України «Про організаційно-нормативне забезпечення виховної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ» : від 25.11.2003 р., № 1458.

14. Коновалов Д. К. Морально-психологические аспекты деятельности полиции зарубежных стран / Д. К. Коновалов // Актуальные проблемы морально–психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. – М., 1992. – С. 69–73..

*Каленіченко Л. І. Основні напрями профілактики правозастосовних помилок працівників міліції: шляхи їх удосконалення / Л. І. Каленіченко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 427–431 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10klisiu.pdf>*

Визначено та проаналізовано основні напрями профілактики правозастосовних помилок працівників міліції. Запропоновано окремі шляхи їх удосконалення.

\*\*\*

*Калениченко Л.И. Основные направления профилактики правоприменительных ошибок работников милиции: пути их усовершенствования*

Определены и проанализированы основные направления профилактики правоприменительных ошибок работников милиции. Предложены отдельные способы их усовершенствования.

\*\*\*

*Kalenichenko L.I. The Main Directions of Preventions of the Officer's Law Enforcement Mistake: the Ways of Their Improvement*

The basic directions of preventive maintenance of enforcement errors of workers of militia are defined and analyzed. Separate ways of their improvement are offered.