УДК 351.741(094)

М.П. Будзинський

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОВС У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Надано загальнотеоретичну характеристику сучасного стану нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення ОВС.

Ключові слова : *кадрове забезпечення, правоохоронні органи, нормативно-правове регулювання.*

Дана общетеоретическая характеристика современного состояния нормативно-правового регулирования кадрового обеспечения ОВД.

Ключевые слова : *кадровое обеспечение, правоохранительные органы, нормативно-правовое регулирование.*

Theoretical characteristic of the modern state of normative regulation regulatory of staffing of the organs of Internal Affairs is given.

Keywords : *staffing, law enforcement bodies, legal regulation.*

Кадрове забезпечення будь-якої приватної чи державної структури становить фундамент передумов якісного її функціонування. У разі забезпечення ефективними кадрами установа зможе результативно здійснювати свою діяльність і виконувати поставлені перед нею завдання. Більше того, це набуває підвищеної актуальності в контексті функціонування органів внутрішніх справ, завданням яких є забезпечення правопорядку та законності в нашій державі. Додатковим чинником вказаної проблематики є те, що за роки незалежності України кадрам правоохоронних органів, в тому числі органів внутрішніх справ, приділялося мало уваги – не було вжито реальних заходів із оптимізації їх підготовки до професійної службової діяльності. З огляду на реформування органів внутрішніх справ та євроінтеграційні процеси, які інтенсивно відбувалися в Україні упродовж останніх півроку, постає необхідність перегляду нормативно-правових актів, що регулюють тематику кадрового забезпечення ОВС, пошуку негативних моментів і надання конкретних пропозицій із їх удосконалення.

Проблематика кадрового забезпечення ОВС стосувалася тією чи іншою мірою доробку різних вчених, серед яких найбільш відомі праці В.Б. Авер'янова, І.В. Арістової, О.М. Бандурки, В.С. Венедіктова, А.М. Клочко, Л.С. Криворучко, М.Ф. Криштановича, О.М. Музичука, Г.О. Пономаренка, О.С. Савельєва та інших. Тим не менш, досі не було надано комплексної критики існуючим нормативно-правовим актам за вказаною тематикою, що й обумовлює потребу проведення детального аналізу.

Метою статті є загальнотеоретична характеристика сучасного стану нормативно-правового регулювання кадрового забезпечення ОВС.

У Конституції України передбачено, що громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого самоврядування [1]. Тим не менш, ця норма не означає, що будь-хто незалежно від моральних та професійних якостей може стати працівником органів внутрішніх справ. Так, для того, щоб захищати інтереси держави, обстоювати права людини, працівникові потрібно відповідати ряду вимог.

Згідно зі ст. 17 Закону України "Про міліцію", на службу до міліції приймаються на контрактній основі громадяни України, які досягли 18-річного віку (крім випадків, встановлених законодавством), мають повну загальну середню освіту, володіють державною мовою, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання. При прийнятті на службу до міліції може бути встановлено випробування строком до одного року. Стосовно осіб, які претендують на службу в міліції, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції". Особи, які претендують на службу в міліції, до призначення на відповідну посаду подають за місцем майбутньої служби декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за формою і в порядку, що встановлені Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції", та зобов'язані повідомити керівництву органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб [2].

Діяльність міліції, згідно зі ст. 3 цього правового акту, будується на принципах законності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, взаємодії з трудовими колективами, громадськими організаціями й населенням [2].

Відповідно до ч. 1 ст. 5 цього ж Закону, міліція виконує свої завдання неупереджено, у точній відповідності із законом. Жодні виняткові обставини або вказівки службових осіб не можуть бути підставою для будь-яких незаконних дій або бездіяльності міліції. Для забезпечення громадського порядку працівники міліції зобов'язані вживати заходів незалежно від свого підпорядкування [2].

Форми й розміри грошового забезпечення працівників міліції встановлюються Кабінетом Міністрів України і повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування якісного особового складу міліції, диференційовано враховувати характер і умови роботи, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності і компенсувати їх фізичні та інтелектуальні затрати [2]. Все ж, зрозуміло, що це розмита правова норма, і, виходячи з цього, матеріальне забезпечення працівників міліції перебуває на низькому рівні, що, звичайно, є чинником виникнення корупції в органах внутрішніх справ.

Згідно зі ст. 22 Закону України "Про міліцію" працівники міліції користуються пільгами при розподілі житла, встановленні квартирних телефонів, влаштуванні дітей у дошкільні заклади, вирішенні інших питань соціально-побутового забезпечення у порядку, передбаченому законодавством України. Жила площа працівникам міліції, в тому числі працюючим на транспорті, надається місцевими радами, відповідними міністерствами та відомствами у першочерговому порядку. Втім, ця норма в умовах ринкової економіки фактично не працює.

У ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ [3] встановлено, що службова дисципліна в органах внутрішніх справ досягається: створенням належних умов проходження служби особами рядового і начальницького складу; набуттям високого рівня професіоналізму; забезпеченням гласності та об'єктивності під час проведення оцінки результатів службової діяльності; дотриманням законності і статутного порядку; повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їх особистої гідності; вихованням в осіб рядового і начальницького складу високих моральних і ділових якостей; забезпеченням соціальної справедливості та високого рівня соціально-правового захисту; умілим поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу; належним виконанням умов контракту про проходження служби.

З метою вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їх роботи, поліпшення добору, розстановки і виховання кадрів, сти-

мулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників за доручену справу проводиться атестація осіб рядового і начальницького складу. При цьому всебічно оцінюються їх ділові, професійні, моральні та особисті якості, рівень культури і здатність працювати з людьми, робляться висновки про відповідність займаній посаді і даються рекомендації щодо подальшої служби (ст. 47 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ) [4].

Атестація кадрів має проводитись на принципах колегіальності, гласності, неупередженості і є перевіркою ділових, службових, особистісних, морально-психологічних та комунікативних якостей осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, їх освітнього, кваліфікаційного та професійного рівня за певний період проходження ними служби з метою виявлення здобутків та недоліків у їх професійній діяльності. Атестація має бути стимулом підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників за доручену справу. З урахуванням міжнародного досвіду доцільно запровадити нові зовнішні та внутрішні критерії методики оцінювання діяльності працівників МВС України. Зокрема, у світовій практиці вже давно використовуються три основні складові такої оцінки: зовнішня оцінка населення, яка здійснюється шляхом регулярного опитування громадян та шляхом аналізу їхніх скарг і заяв, внутрішня оцінка − думка працівників ОВС про свою роботу, оцінка діяльності за показниками державної статистики [5, с. 18].

Отже, можна резюмувати, що: кадрове забезпечення ОВС врегульовано законодавчими та підзаконними актами України, однак механізми реалізації багатьох правових норм відсутні.

Ми зважаємо на те, що для підвищення рівня кадрового потенціалу необхідно підвищити фінансування оплати праці працівників ОВС. Це підніме престиж структури, залучить до діяльності серйозно налаштованих громадян, які запобігатимуть правопорушенням, а не становитимуть його джерело. Проте хоча нині питання кадрового забезпечення і регульоване низкою правових норм, дійового механізму їх реалізації досі немає. Однак, зважаючи на реформи, які поступово запроваджуються у всій правоохоронній системі, сподіваємося на покращання кадрового забезпечення ОВС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. − 1996. − № 30. − Ст. 141.

2. Про міліцію : Закон України від 20 грудня 1990 року // ВВР. − 1991. − № 4. − Ст. 20; 1992. − № 36. − Ст. 526; 1993. − № 11. − Ст. 83; 1994. − № 26. − Ст. 216; 1995. − № 15. − Ст. 10.

3. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. − 2006. − № 29. − С. 1062. − Ст. 245

4. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінет Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114 [Електронний ресурс]. − Режим доступу : http : // zakon2.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF.

5. *Криштанович М.* Державне управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ України / М. Криштанович // Науковий вісник. − 2012. − Вип. 9. − С. 17−24.

Отримано 05.11.2014