

**АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО;
ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО****Савчук Р.М.,***кандидат юридичних наук, доцент,
директор**Івано-Франківського навчально-наукового юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»*

УДК 342.92

DOI 10.32845/2663-5666.2022.3.8

**АТЕСТАЦІЯ СЛУЖБОВИХ ОСІБ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ:
ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ
В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Постановка проблеми. Удосконалення правоохоронної діяльності значною мірою залежить від підвищення ефективності роботи з кадрами, об'єктивної оцінки результатів їх роботи, професійних і особистих якостей співробітників, найбільш раціональної і доцільної розстановки особового складу.

Для вирішення цих цілей, відповідно, потрібно система об'єктивної і комплексної оцінки професійно значущих якостей співробітників, яка допомагає реалізації принципу професіоналізму на практиці.

Кваліфікована оцінка професійних і особистих якостей працівників в умовах реформування правоохоронних органів набула особливого значення, оскільки потреба в кадрах, які здатні не тільки сприйняти запроваджені реформи, а й компетентно втілювати їх в життя, неухильно зростає. Така кваліфікована і ефективна оцінка службової діяльності співробітників правоохоронних органів проводиться шляхом їх атестації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика сутності атестації, порядок її проведення неодноразово була предметом дослідження вітчизняних науковців. Серед них Л. А. Будник, П.О. Комірчий, В.Я. Малиновський, С. Р. Романів, А. А. Стародубцев, А. В. Шаповалов та ін.

Разом з тим, на разі у науці адміністративного права немає єдності щодо мети, функцій та завдань атестації працівників правоохоронних органів. Крім того, в умовах реформування правоохоронної системи, а також з огляду створення таких нових вітчизняній правозастосовчій практиці органів, як Бюро економічної безпеки (далі – БЕБ), Національне антикоруп-

ційне бюро України (далі – НАБУ) та Державне бюро розслідувань (далі – ДБР) виникає необхідність висвітлення проблем правового забезпечення атестації службових осіб цих органів.

Враховуючи зазначене, **метою статті** є визначення поняття атестації службових осіб правоохоронних органів України та практики застосування положень чинного законодавства щодо її проведення.

Виклад основного матеріалу. Атестація службовців є правовим засобом розширення демократичних засад у кадровій політиці та в управлінні державною службою, засобом забезпечення формування й реалізації цілеспрямованої та передбачуваної кадрової політики у сфері державної служби.

У системі державної служби інститут атестації є складовою інституту проходження державної служби. При цьому атестацію державних службовців слід розглядати як систему, що відповідно до системного підходу має такі складові: цілі атестації; завдання та функції атестації; структура складових системи атестації та її процедур; зв'язок чи комунікації з іншими складовими системи державної служби; елементи системи атестації державних службовців; управління атестацією державних службовців; історія становлення та розвитку.

Загальною метою атестації державного службовця є сприяння підвищенню результативності та ефективності діяльності органів державної влади, інших органів, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу», шляхом добору, розстановки та просування по службі професійно підготовлених, кваліфікованих і досвідчених фахівців. Тим самим атестація державних службовців безпосередньо пов'яза-

на із забезпеченням результативності надання державних послуг особі, громадянину, юридичним і фізичним особам, що може оцінюватися економічними та соціальними критеріями.

З погляду завдань і функцій атестацію доцільно розглядати у широкому та вузькому розумінні.

Атестація в широкому розумінні є одним із чинників проведення державної кадрової політики у сфері державної служби. Її основні функції та завдання:

- дотримання на практиці принципів державної служби;
- забезпечення законності в системі функціонування державної служби;
- формування професійного кадрового персоналу державних органів;
- виявлення потенційних можливостей державного службовця з метою підвищення його по службі;
- застосування до державного службовця заходів відповідальності та стимулювання;
- підвищення дисципліни та відповідальності;
- забезпечення реального функціонування механізму просування службовців у службовій ієрархії;
- підтримання стабільності державної служби;
- стимулювання підвищення кваліфікації та професіоналізму службовців;
- попередження й боротьба з правопорушеннями та корупцією в системі державної служби.

Атестація у вузькому розумінні провадиться з метою перевірки й оцінювання професійних, ділових і особистих якостей службовця, визначення його службово-посадової відповідності вимогам, висунутим до служби [1, с. 117]. Отже, у цьому розумінні основним завданням атестації є визначення відповідності службовця посаді, яку він обіймає.

Саме такий підхід до розуміння атестації закріплений у чинному законодавстві. Так, відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників», атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [2].

У зазначеному законі відсутнє положення щодо сфери його застосування. Разом з тим, його п.1-1 вказує на те, що він поширює свою дію на відносини щодо атестування працівників будь-яких підприємств, установ, організацій

незалежно від форм власності та організаційно-правових форм діяльності, крім органів прокуратури.

У свою чергу поняття, завдання та порядок атестації прокурорів визначений Наказом Генерального прокурора України «Про затвердження Порядку проходження прокурорами атестації» від 03.10.2019 № 221. Відповідно до його положень атестація визначається як встановлена законодавством процедура надання оцінки професійній компетентності, професійній етиці та доброчесності прокурорів [3].

Атестація прокурорів Генеральної прокуратури України (включаючи прокурорів Головної військової прокуратури, прокурорів секретаріату Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів), регіональних, місцевих прокуратур та військових прокуратур проводиться відповідними кадровими комісіями.

Предметом атестації прокурорів є оцінка: 1) професійної компетентності прокурора (у тому числі загальних здібностей та навичок); 2) професійної етики та доброчесності прокурора.

Атестація прокурорів включає такі етапи:

1) складання іспиту у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора;

2) складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки;

3) проведення співбесіди з метою виявлення відповідності прокурора вимогам професійної компетентності, професійної етики та доброчесності. Для оцінки рівня володіння практичними вміннями та навичками прокурори виконують письмове практичне завдання [3].

Певні особливості характерні атестації поліцейських, яка проводиться на підставі вимог ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» з метою оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри.

Атестування поліцейських проводиться:

1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу;

2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність;

3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність;

4) для визначення відповідності займаній посаді.

Атестування проводиться атестаційними комісіями органів (закладів, установ) поліції, що створюються їх керівниками [4].

Зі змісту положень Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженої Наказом МВС України від 17.11.2015 № 1465 рішення про відповідність поліцейського займаній посаді приймається після врахування: 1) повноти виконання функціональних обов'язків (посадових інструкцій); 2) показників службової діяльності; 3) рівня теоретичних знань та професійних якостей; 4) оцінювання з професійної і фізичної підготовки; 5) наявності заохочень; 6) наявності дисциплінарних стягнень; 7) результатів тестування; 8) результатів тестування на поліграфі (у разі проходження) [5].

На відміну від органів прокуратури та Національної поліції (далі – НП), питання про атестацію співробітників інших правоохоронних органів, зокрема НАБУ, ДБР та БЕБ на разі є недостатньо врегульованим. Нормативно-правові акти, які унормовують їх діяльність, не містять спеціальних норм, які передбачають проведення атестації. Разом з тим, приписи ст. 2 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» [6], ч. 2 ст. 1 Закону України «Про Бюро економічної безпеки» [7] поширюють на службовців, осіб начальницького складу та інших працівників зазначених правоохоронних органів, дію Закону України «Про державну службу» [8].

Зазначене, на нашу думку, дозволяє зробити висновок про те, що це у тому числі стосується вимог щодо атестації.

Такий висновок підтверджує зміст ст. 14-3 Закону України «Про Державне бюро розслідувань», де передбачено, що державні службовці можуть бути переведені у системі Державного бюро розслідувань за їхньою згодою без обов'язкового проведення конкурсу на іншу нижчу або рівнозначну вакантну або тимчасово вакантну посаду, за умови їх відповідності кваліфікаційним вимогам та критеріям професійної придатності для відповідної посади, у порядку, визначеному Законом України «Про державну службу» [9].

Водночас Закон України «Про державну службу» не оперує поняттям атестації державних службовців. Натомість ст. 44 передбачає,

що результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри [8].

Оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення).

Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», здійснюється безпосереднім керівником державного службовця та керівником самостійного структурного підрозділу. Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», здійснюється суб'єктом призначення.

Відповідно до п. п. 2, 3, 7, 9, 12, 13, Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого Постановою КМУ від 23 серпня 2017 р. № 640 метою оцінювання є визначення якості виконання державним службовцем поставлених завдань, а також прийняття рішення щодо його преміювання, планування службової кар'єри, визначення потреби у професійному навчанні [10].

Оцінювання проводиться з дотриманням принципів об'єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності державного службовця.

Оцінювання проводиться на підставі ключових показників, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Оцінювання передбачає наступні етапи: 1) визначення завдань і ключових показників; 2) визначення результатів виконання завдань; 3) затвердження висновку (крім випадків, коли жодне із визначених завдань не підлягає оцінюванню).

На відповідних етапах оцінювання можуть проводитися обговорення та співбесіди з учасниками оцінювання за фізичної присутності

учасників або дистанційно шляхом застосування технічних засобів.

Визначення завдань і ключових показників для державного службовця здійснюється з урахуванням його основних посадових обов'язків. Завдання і ключові показники повинні зосереджуватись на досягненні завдань, установлених для відповідного державного органу, та відображати кінцевий результат, на досягнення якого спрямована службова діяльність державного службовця, вимірюватися в кількісному та/або якісному вираженні. Завдання і ключові показники, визначені для державних службовців у державному органі, не можуть дублюватися, крім завдань і ключових показників, визначених для державних службовців, посадові обов'язки яких збігаються [10].

У контексті перелічених вище вимог важливе значення мають критерії оцінки якості та ефективності службової діяльності працівників зазначених правоохоронних органів.

Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 20 листопада 2020 року № 217-20 затверджено Методичні рекомендації щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», моніторингу їх виконання та перегляду, які пропонується застосовувати під час щорічного визначення та періодичного перегляду завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В».

Відповідно до п. 1 та 2 Методичних рекомендацій завдання і ключові показники рекомендується визначати індивідуально для кожного державного службовця. При цьому рекомендовано брати до уваги, що на відміну від завдань та посадових обов'язків, які на нього покладені та здійснюються ним постійно, виконання завдання має завершуватися досягненням конкретного результату, визначеної мети. Вимір ступеня виконання завдання (досягнення поставленої мети) рекомендується здійснювати за допомогою ключових показників.

Завдання і ключові показники державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», визначаються за формою згідно з додатком 7 до Порядку з урахуванням стратегічних документів державного та/або регіонального рівня, річного плану роботи державного органу, завдань, функцій та обов'яз-

ків, визначених у положенні про державний орган, положенні про відповідний структурний підрозділ, посадовій інструкції.

При визначенні завдань і ключових показників рекомендується дотримуватися такої послідовності дій:

аналіз стратегічних документів, зокрема, стратегії державного органу, плану пріоритетних дій (плану роботи) державного органу на рік, планів роботи з реалізації стратегічних документів державного, регіонального та місцевого рівнів;

виокремлення пріоритетних завдань для кожного структурного підрозділу та доведення змісту таких завдань до державних службовців у відповідних структурних підрозділах;

виокремлення керівником структурного підрозділу державного органу пріоритетних завдань для кожного державного службовця, який перебуває у його безпосередньому підпорядкуванні.

Завдання і ключові показники повинні відображати кінцевий результат, на досягнення якого спрямовано службову діяльність державних службовців, вимірюватися в кількісному та/або якісному вираженні [11].

В межах даного дослідження вважаємо за доцільне запропонувати типові завдання та ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності детектива НАБУ, які оцінюються з метою вирішення питання про відповідність його займаній посаді.

Враховуючи службові обов'язки детектива НАБУ такими завданнями можуть бути наступні.

Завдання № 1. «Здійснення ефективного слідства у доручених для розслідування кримінальних провадженнях». Завдання вважатиметься виконаним на належному рівні (відповідно до показників результативності, ефективності та якості) за умови досягнення наступних результатів 1) вжито вичерпних заходів у формі організації і проведення слідчих (процесуальних) дій для забезпечення збору допустимих та належних доказів та притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності з урахуванням вимог ст. ст. 91, 276, 283 КПК України, у кримінальних провадженнях, що розслідуються самостійно або у складі групи слідчих; 2) проведено необхідні слідчі (процесуальні) дії та прийняті законні рішення про закінчення досудового розслідування, передбаченого п. 1 ч. 2 ст. 283 КПК України у кримінальних провадженнях, що розслідуються самостійно

або у складі групи слідчих; 3) вжито вичерпних заходів у формі організації і проведення слідчих (процесуальних) дій для збору доказів, достатніх для прийняття прокурором рішення, передбаченого п. 2/3 ч. 2 ст. 283 КПК України у кримінальних провадженнях; 4) організовано і проведено слідчі (процесуальні) дії для забезпечення збору допустимих та належних доказів щодо обставин, визначених ст. 91 КПК України, у кримінальних провадженнях, що розслідуються самостійно / у складі групи слідчих або відповідно до ст. ст. 40, 41 КПК України; 5) вжито ефективні заходи для забезпечення відшкодування збитків завданих у наслідок злочину, а також можливої конфіскації та спеціальної конфіскації у кримінальних провадженнях, що розслідуються самостійно / у складі групи слідчих або відповідно до ст. ст. 40, 41 КПК України; 6) дотримано розумних строків досудового розслідування.

Завдання № 2 «Розгляд повідомлень про кримінальне правопорушення, звернень, інформаційних та інших запитів фізичних і юридичних осіб». Завдання вважатиметься виконаним на належному рівні (відповідно до показників результативності, ефективності та якості) за умови: 1) своєчасного та повного розгляду звернень (клопотань), службової кореспонденції; 2) своєчасного та повного виконання доручення керівника.

Завдання № 3 «Здійснення заходів на самостійне виявлення, викриття і припинення злочинів». Завдання вважатиметься виконаним на належному рівні (відповідно до показників результативності, ефективності та якості) за умови: 1) самостійного виявлення інформації, що може свідчити про підготовку до вчинення або вчинення злочину, її перевірки та початку на її підставі досудового розслідування або оперативно-розшукової діяльності (далі – ОРД); 2) залучення до співробітництва фізичних осіб, які надають допомогу в попередженні, виявленні, припиненні і розслідуванні кримінальних правопорушень, дотримуючись умов добровільності та конфіденційності; 3) самостійного виявлення оперативно значимої інформацію, яка необхідна для здійснення завдань НАБУ; 4) здійснення моніторингу стану та розвитку оперативної обстановки на території забезпечення.

Завдання № 4 «Розвиток компетенції зі здійснення досудового розслідування та ОРД в частині володіння навичками кваліфікації та методиками досудового розслідування злочинів, підслідних НАБУ». Завдання вважатиметься

виконаним на належному рівні (відповідно до показників результативності, ефективності та якості) за умови: 1) розвитку компетенції зі здійснення досудового розслідування та ОРД в частині володіння навичками кваліфікації та методиками досудового розслідування злочинів, підслідних НАБУ, а саме привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання владою або службовим становищем (ст. 191 КПК України); 2) проходження навчання, самонавчання; застосування здобутих знань у повсякденній діяльності.

За результатами аналізу рівня виконаних детективом завдань його керівник виставляє оцінки на підставі наступних критеріїв згідно Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців:

– оцінка «1» або «2» може бути виставлена у випадку, якщо завдання виконано, але з порушенням строку виконання та/або із залученням до виконання завдання інших осіб (під час виконання роботи детектив потребував надання зразків документів, допомоги у виробленні алгоритму роботи, аналізі нормативно-правових актів, суттєвому коригуванні проектів документів, проявляв низьку самостійність, недостатність знань нормативно-правових актів, вимог до підготовки службових документів, потребував нагадувань і високої міри контролю з боку керівника тощо);

– оцінка «3» визначає, що завдання виконано своєчасно, результат якого повною мірою можна використати в роботі. Робота проходила ефективно з дотриманням правил етичної поведінки.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, чинне законодавство застосовує вузький підхід до визначення атестації як адміністративно-правової форми періодичної оцінки професійних та особистих якостей працівників, процесів та результатів його професійної службової діяльності.

Метою атестації є визначення відповідності працівника займаній ним посаді, виявлення можливості використання його для заміщення вищестоячих посад, а також з метою підвищення ефективності та результативності професійної службової діяльності.

Зазначена вище мета є спільною для атестації державних службовців, у тому числі у сфері правоохоронної діяльності.

Разом з тим, аналіз законодавства, яке регулює діяльність правоохоронних органів, свідчить про суттєві відмінності у визначенні

самого поняття атестації, а також у процедурі та суб'єктах її проведення.

Так, Закон України «Про національну поліцію» кадрову процедуру, спрямовану на оцінку ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив службової кар'єри поліцейських використовує термін атестування. Наближеним до нього терміном «атестація» оперує також і Закон України «Про прокуратуру». Водночас, у законодавстві, яке регулює діяльність інших правоохоронних органів (НАБУ, БЕБ, ДБР) використовується термін «оцінювання результатів службової діяльності», що вимагає наукового дослідження співвідношення цих понять.

Позитивною вважаємо практику створення з метою атестації співробітників правоохоронних органів відповідних кадрових (атестаційних) комісій, які на разі передбачені для органів прокуратури та Національної поліції. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне внести відповідні зміни до законодавства, яке регулює порядок проведення атестації (результатів службової діяльності) співробітників НАБУ, БЕБ та ДБР, знявши цей обов'язок з безпосереднього керівника відповідного службовця.

Крім того, вважаємо за доцільне удосконалити та законодавчо закріпити процедуру атестування співробітників НАБУ, БЕБ та ДБР, яка повинна передбачати перевірку: 1) повноти виконання функціональних обов'язків (посадових інструкцій); 2) показників службової діяльності; 3) рівня теоретичних знань та професійних якостей; 4) оцінювання з професійної і фізичної підготовки; 5) наявності заохочень; 6) наявності дисциплінарних стягнень; 7) результатів тестування; 8) результатів тестування на поліграфі (у разі проходження).

Савчук Р.М. АТЕСТАЦІЯ СЛУЖБОВИХ ОСІБ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

У статті характеризуються основні підходи, які існують у науці адміністративного права, щодо визначення поняття та змісту атестації державних службовців. Атестація державних службовців розглядається як система, що відповідно до системного підходу має такі складові: цілі; завдання та функції; структуру складових елементів та процедур; зв'язок з іншими складовими системи державної служби; історію становлення та розвитку.

У вузькому розумінні атестація розглядається як діяльність, спрямована на перевірку й оцінювання професійних, ділових і особистих якостей службовця, визначення його службово-посадової відповідності вимогам, висунутим до служби. У широкому розумінні ця процедура спрямована на вирішення значно більшого кола питань, у тому числі: формування професійного кадрового персоналу державних органів; підвищення дисципліни та відповідальності; стимулювання підвищення кваліфікації та професіоналізму службовців, тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Малиновський В.Я. Державна служба: теорія і практика. Навч. посіб. К.: Атіка, 2003. 160 с.
2. Про професійний розвиток працівників. Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
3. Про затвердження Порядку проходження прокурорами атестації. Наказ Генерального прокурора України від 3 жовтня 2019 р. № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0221900-19#Text>
4. Про Національну поліцію. Закон України 2 липня 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
5. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських. Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 листопада 2015 р. № 1465. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#Text>
6. Про Національне антикорупційне бюро України. Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1698-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text>
7. Про Бюро економічної безпеки. Закон України від 28 січня 2021 р. № 1150-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text>
8. Про державну службу. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
9. Про Державне бюро розслідувань. Закон України від 12 листопада 2015 р. № 794-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text>
10. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text>
11. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», моніторингу їх виконання та перегляду. Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 20 листопада 2020 р. № 217-20. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-viznachennya-zavdan-i-klyuchovih-pokaznikiv-rezultativnosti-efektivnosti-ta-yakosti-sluzhbovoyi-diyalnosti-derzhavnih-sluzhbovciv-yaki-zajm>

На основі чинного законодавства автор досліджує особливості атестації працівників таких правоохоронних органів, як прокуратура, Національна поліція, Національне антикорупційне бюро України, Бюро економічної безпеки та Державне бюро розслідувань в умовах реформування правоохоронної системи України.

Звертається увага на предметі, суб'єктах, підставах та етапах відповідної кадрової процедури.

Вивчення законодавства, яке регулює діяльність Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки та Державного бюро розслідувань, а також законодавства про державну службу дозволяє зробити висновок про відсутність уніфікованого підходу до порядку атестації працівників правоохоронних органів. Звертається увага на відмінності у визначенні понять, процедурі та суб'єктах проведення атестації.

З метою забезпечення об'єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності державного службовця на прикладі детектива Національного антикорупційного бюро України пропонується алгоритм дій щодо оцінювання результатів його службової діяльності.

За результатами дослідження обґрунтовується необхідність внесення змін у чинне законодавство, яке регулює зміст атестаційних процедур для співробітників окремих правоохоронних органів України.

Ключові слова: атестація, правоохоронні органи, прокуратура, Національна поліція, Національне антикорупційне бюро України, Бюро економічної безпеки, Державне бюро розслідувань, державна служба

Savchuk R.M. ATTESTATION OF OFFICIALS OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES: DEFINITION OF THE CONCEPT AND PRACTICE OF APPLICATION IN THE CONTEXT OF REFORMING THE LAW ENFORCEMENT SYSTEM OF UKRAINE

The article reveals the problems of increasing the efficiency of work with personnel, objective assessment of the results of their work, professional and personal qualities of officials, the most rational and expedient arrangement of personnel. It is justified that in order to solve these targets, accordingly, a system of objective and comprehensive assessment of professionally significant qualities of employees is needed, which helps to implement the principle of professionalism in practice.

A qualified assessment of the professional and personal qualities of officials in the conditions of reforming law enforcement agencies has acquired special importance, since the need for personnel who are able not only to perceive the introduced reforms, but also competently implement them, is steadily growing. Such a qualified and effective assessment of the official performance of law enforcement officers is carried out through their attestation.

The author of the article characterizes the main approaches that exist in the science of administrative law regarding the definition of the concept and content of attestation of officials. Attestation of officials is considered as a system that according to the system approach, has the following components: targets; tasks and functions; structure of constituent elements and procedures; communication with other components of the public service system; history of formation and development.

In a narrow sense, attestation is considered as an activity aimed at checking and evaluating the professional, business and personal qualities of an officials, determining his official-position compliance with the requirements put forward for the service. In a broad sense, this procedure is aimed at solving a much larger range of issues, including: formation of professional personnel of state agencies; increasing discipline and responsibility; stimulation of improvement of qualifications and professionalism of officials, etc.

On the basis of current legislation, the author examines the peculiarities of the attestation of officials of such law enforcement agencies as the Prosecutor's Office, the National Police, the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, the Bureau of Economic Security and the State Bureau of Investigation in the context of reforming the law enforcement system of Ukraine.

Attention is drawn to the subject, grounds and stages of the relevant personnel procedure.

The study of the legislation that regulates the activities of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, the Bureau of Economic Security and the State Bureau of Investigation, as well as the legislation on the public service allows us to conclude that there is no unified approach to the certification procedure for law enforcement officers. Attention is drawn to the differences in the definition of concepts, the procedure and subjects of certification.

In order to ensure objectivity, credibility, accessibility and transparency, interaction and respect for the dignity of a civil servant, the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, using the example of a detective, proposes an action algorithm for evaluating the results of his official activities.

Based on the results of the study, the need to make changes to the current legislation, which regulates the content of attestation procedures for officials of individual law enforcement agencies of Ukraine, is substantiated.

Key words: attestation, law enforcement agencies, prosecutor's office, National Police, National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, Bureau of Economic Security, State Bureau of Investigation, public service.