

1. Киричко В. М. Кримінальна відповідальність за корупцію/В. М. Киричко. Х. : Право, 2013. 424 с.
2. Фріс П. Л. Міжнародна кримінально-правова політика (поняття та основні завдання). П. Л. Фріс. Вибрані праці. Івано-Франківськ: Фоліант, 2014. С. 430–434.
3. Закон України «Про запобігання корупції», від 04.03.2015 р. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення 11.02.2020).
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення, зі змінами і доповненнями в редакції від 02.03.2015 р., [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення 11.02.2020).
5. Кримінальний кодекс України, зі змінами і доповненнями в редакції від 02.03.2015 р., [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 11.02.2020).

Мамчій Олексій Іванович
старший викладач кафедри
адміністративного права, процесу
та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЩОДО ОБОВ'ЯЗКОВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ ПРИ ПРИЗНАЧЕННІ НА ПОСАДИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Безпека в цивілізованому суспільстві досягається створенням державою сприятливих економічних, інформаційних, політичних, соціальних, природних та інших умов. Негативні чинники, що носять зовнішній і внутрішній характер вимагають здійснення ефективних заходів для забезпечення національної безпеки, у тому числі й у сфері публічної безпеки та порядку. Здатність суб'єктів забезпечення національної безпеки щодо своєчасного реагування на загрози національній безпеці обумовлює прийняття зовнішніх та внутрішньо-організаційних заходів. До числа останніх можна віднести і забезпечення потреб Національної поліції у якісному особовому складі вказаного центрального органу виконавчої влади.

Формування компетентного, професійного та мотивованого поліцейського ядра – це передумова підвищення рівня довіри громадян до Національної поліції як дієвого інституту, здатного дійсно якісно та ефективно захищати права та основоположні свободи людини і громадянина, підтримуючи при цьому як громадянське суспільство, так і правову, соціальну державу.

Романенко М.В. слушно зазначає, що реалізувати поставлені перед органами поліції завдання можливо лише за наявності кваліфікованих професіоналів, які повинні не лише володіти відповідними знаннями, уміннями, навичками, а й бути мотивованими, самовідданими та вихованими на патріотизмі і пріоритетному сприйнятті людини як найвищої соціальної цінності [1].

Наголосимо, що якісний склад Національної поліції формується як під час добору на службу в поліцію, так і під час проходження служби поліцейськими. Так, Законом України про Національну поліцію встановлено, що з метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, у випадках, передбачених цим Законом, проводиться конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади. Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на прийняття на службу та зайняття вакантної посади. Конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. Комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, крім випадку, передбаченого частиною третьою цієї статті, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, може передувати або проведення конкурсу, або проведення атестації [2].

Аналізуючи вищенаведену норму, можемо зазначити, що проведення конкурсу на службу в поліцію є обов'язковим лише для тих осіб, які, по-перше: приймаються на службу в поліції вперше, по-друге: які призначаються на посади молодшого складу поліції. Зауважимо, що до молодшого складу поліції відносяться посади, визначені Розділом VIII наказу Національної поліції України від 04.12.2015 № 142 «Про затвердження Переліку посад молодшого та середнього складу поліції і відповідних їм граничних спеціальних звань» [3].

Проблемне питання щодо обов'язковості проведення конкурсу також детально відображено у звіті про поліцейські комісії в Україні. Так, автори дослідження зазначають, що конкурс на посади до Національної поліції обов'язково проводиться лише серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліцію з призначенням на посади молодшого складу поліції (частина 3 статті 52 Закону). А у випадках просування поліцейського по службі, зокрема й на керівні посади, конкурс не обов'язковий. Отже, вказані посади можуть заповнюватися за наказами відповідних керівників у структурі поліції без проведення конкурсу. Таким чином, на практиці поліцейські комісії займаються лише відбором на посади молодшого складу. Саме тому конкурси на керівні посади в поліції з моменту ухвалення закону були радше винятками, ніж правилом. Існування в законі такої альтернативи – призначення особи на підставі наказу керівника або через оголошення конкурсу із залученням поліцейської комісії, - означає, що відповідний керівник зазвичай обирає простіший варіант призначення на посаду. Призначення на керівні посади та просування по службі у Національній поліції відбувається переважно шляхом неконкурсної процедури. Можливо, саме з тим, що поліцейські комісії займаються відбором на посади найнижчого рівня, пов'язаний той факт, що абсолютно всі опитані члени комісій вказали на відсутність фактів тиску чи іншого впливу на них із боку представників Національної поліції чи третіх осіб під час проведення співбесід із кандидатами [4].

Наведену позицію розділяє Кравченко І.С., яка також звертає увагу на те, що не на всі посади поліцейські обираються за конкурсом, хоча міжнародні стандарти передбачають повсюдне застосування конкурсної процедури зайняття посад у поліції, включно з керівними [5].

Проте, не можна вважати, що у національному законодавстві обов'язковість конкурсної процедури для службовців є новацією, що доки не знайшла свого закріплення. Так, позитивний досвід щодо обов'язковості проведення конкурсної процедури представлений у низці Законів.

Зокрема у ч.2 ст.35 Закону України «Про державну службу» передбачено, що при призначенні особи на посаду державної служби вперше встановлення випробування є обов'язковим. Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу (ч. 1 ст. 40 Закону України «Про державну службу») [6]. Тобто проведення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби; на посаду на період заміщення тимчасово відсутнього державного службовця, за яким зберігається посада державної служби; на посади державної служби, що займають особи, припинення державної служби яких у зв'язку з досягненням ними 65-річного віку; на посади державної служби категорії «А», що займають особи, у яких спливає строк призначення є обов'язковим. Без обов'язкового проведення конкурсу може здійснюватися лише переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі.

Законом України «Про державне бюро розслідувань» встановлено, що на службу до Державного бюро розслідувань приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Прийняття громадян України на службу до Державного бюро розслідувань без проведення конкурсу забороняється [7]. Без обов'язкового проведення конкурсу особи рядового і начальницького складу та державні службовці ДБР можуть бути переведені на іншу нижчу або рівнозначну вакантну або тимчасово вакантну посаду.

Закон України «Про прокуратуру» також встановлює обов'язкове проведення конкурсу на вакантні посади, переведення до органу прокуратури вищого рівня. Переведення на рівнозначні посади інших прокуратур проводиться без обов'язкового проведення конкурсу [8].

Окрему увагу необхідно приділити конкурсній процедурі в Національному антикорупційному бюро України (далі - НАБУ). Так, згідно ч. 5 ст. 10 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро», на службу до НАБУ приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються Директором НАБУ. Призначення на посади у НАБУ здійснюється виключно за результатами відкритого (крім випадку, передбаченого частиною четвертою цієї статті) конкурсу, що проводиться в порядку, визначеному Директором НАБУ, крім призначення на посади першого заступника та заступників Директора НАБУ. Тобто усі призначення у НАБУ проводяться виключно на конкурсній основі [9].

Аналізуючи вищевказані нормативно-правові акти, можемо дійти висновку, що конкурсні процедури в державних органах мають обов'язковий характер під час призначення на службу в такі органи вперше та в порядку просування по службі. Призначення ж на рівнозначні та нижчі посади здійснюють уповноважені особи цих державних органів без проведення конкурсу. Винятком є беззаперечна обов'язковість конкурсу на зайняття будь-яких посад в Національному антикорупційному бюро.

Варто погодись із думкою І.О. Святокума, який зазначає, що незважаючи на певні успіхи, ефективність поліцейських комісій стосовно забезпечення прозорості кадрової політики Національної поліції суттєво знижується через відсутність чітких критеріїв необхідності оголошення конкурсу під час просування поліцейського по службі. У зв'язку з цим доцільно визначити перелік посад (передусім вищого та частини середнього складу поліції), для заміщення яких проведення конкурсу є обов'язковим [10].

Таким чином, можна дійти висновку про те, що конкурсні процедури в органах Національної поліції в аспекті призначення у порядку просування по службі, зокрема й на керівні посади, мають альтернативний характер. Альтернативою конкурсу в порядку просування по службі в даному випадку виступає атестування поліцейських. Не слід нівелювати роль атестаційних комісій в діяльності органів Національної поліції, але у той же час, враховуючи порядок утворення, функціонування та діяльності атестаційних комісій, підпорядкування їх членів у службовій діяльності уповноваженим посадовим особам, необхідно зменшити корупційні ризики, створити більш прозорі умови призначення на вищі, зокрема на керівні, посади з боку суб'єктів призначення. Вказане свідчить про необхідність внесення змін до норм Закону України «Про Національну поліцію» і наказів МВС України від 17.11.2015 №1465 (зі змінами) «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» [11] від 25.12.2015 № 1631 (зі змінами) «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» [12] у частині безальтернативності проведення конкурсної процедури при призначенні на вищі, зокрема керівні, посади в порядку просування по службі.

Ми вважаємо, що безальтернативність конкурсної процедури у поліції сприятиме більш прозорому відбору поліцейських, що у підсумку дозволить вести мову про якісне наповнення штату Національної поліції компетентними професіоналами, здатними до професійного виконання службових завдань.

1. Романенко М.В. Проблеми нормативно-правового регулювання прийняття на службу до поліції працівників ліквідованих підрозділів МВС України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО.* №37. Т.3. С.10-14. URL : http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.37/part_3/4.pdf.

2. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

3. Про затвердження Переліку посад молодшого та середнього складу поліції і відповідних їм граничних спеціальних звань. Наказ Національної поліції України від 04.12.2015 №142 : Єдиний державний веб-портал відкритих даних. URL : <https://data.gov.ua/organization>.

4. Поліцейські комісії в Україні : звіт за результатами дослідження. Олександр Банчук, Євген Крапивін, Борис Малишев. К.: Софія-А, 2018 р. 192 с.

5. Кравченко І.С. Актуальні питання призначення на посади поліцейських. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО.* Випуск 44. Том 2. С 36-39. URL : http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.44/part_2/10.pdf.

6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № № 889-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n883>.

7. Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19>.

8. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19>.

9. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14.10.2014 № № 1698-VII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18>.

10. Святокум І.О.: Нормативно-правове забезпечення діяльності поліцейських комісій: стан і перспективи розвитку. *Науковий журнал Національного університету внутрішніх справ. Право і безпека.* 2019. № 1 (72). С. 47-52. URL : <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/article/view/229>.

11. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських. Наказ МВС України від 17.11.2015 № 1465 (зі змінами). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15>.

12. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських. Наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 (зі змінами). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>.