

**О. О. Ганжа**

кандидат юридичних наук,  
здобувач кафедри правового забезпечення  
господарської діяльності факультету № 6  
Харківського національного університету внутрішніх справ

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБІ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*Актуальність статті полягає в тому, що кожен працівник рухається по своїй трудовій кар'єрі під час роботи в будь-якому підприємстві, в установі або організації. Даний аспект не оминає трудову діяльність працівників органів та підрозділів Національної поліції України. Важливим етапом їх службової кар'єри є просування по службі, що має не меншу кількість специфічних правових ознак та особливостей, ані ж процес набуття статусу поліцейського загалом. Метою статті є розкрити особливості правового регулювання просування по службі в органах Національної поліції України. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, було визначено відмінності служби в органах та підрозділах Національної поліції України від інших різновидів трудової діяльності. Окреслено зміст процесу просування по службі в поліції, а також притаманні йому ознаки та процедури. Зроблено висновок, що правове регулювання просування по службі в органах Національної поліції України характеризується наступними особливостями: правові засади регулювання даного елемента службової кар'єри поліцейського складають численні норми спеціальних, відомчих нормативно-правових документів; ключовим аспектом просування по службі в поліції є переміщення поліцейського з нижчої посади на вищу, за яку передбачено вище спеціальне звання поліції; просування по службі передбачає обов'язкове проведення законодавчо-встановленої процедури оцінки ділових, морально-психологічних та кваліфікаційних якостей поліцейського спеціальними колегіальними органами – атестаційними комісіями; посада працівника поліції визначає умови та розміри його грошового забезпечення у зв'язку з чим просування по службі передбачає ріст матеріального добробуту поліцейського. Необхідно відмітити, що сформований на сьогоднішній день механізм просування по службі поліцейського, із всіма притаманними йому особливостями, в цілому є досить ефективним, адже мотивує поліцейського підвищувати рівень своєї службової підготовки та результативність роботи, що в кінцевому результаті позитивно впливає на рівень його матеріального стану.*

**Ключові слова:** служба в поліції, просування по службі, призначення на вищу посаду, Національна поліція України.

**Постановка проблеми.** Представники науки трудового права України переконані, що будь-яка трудова діяльність – це «життя у праці», постійний рух вперед суб'єкта в аспекті його зайнятості якоюсь працею [1, с. 111; 2]. Зазначена цитата якнайкраще характеризує динаміку праці будь-якого типу та форми, що передбачає систематичне отримання якогось кінцевого результату. В той же час, вислів «життя у праці» є не просто красивою інтерпретацією людської зайнятості, а додатковою характеристикою того, що трудова діяльність веде до розвитку суб'єктивних чинників самого працівника, який набуває нових знань і навичок, тобто, підвищує

рівень свого професіоналізму. Говорячи простіше, кожен працівник рухається по своїй трудовій кар'єрі під час роботи в будь-якому підприємстві, в установі або організації. Даний аспект не оминає трудову діяльність працівників органів та підрозділів Національної поліції України. Важливим етапом їх службової кар'єри є просування по службі, що має не меншу кількість специфічних правових ознак та особливостей, ані ж процес набуття статусу поліцейського загалом.

**Стан дослідження проблеми.** Проблема трудової кар'єри та специфіка зміни умов праці є однією з центральних проблем науки трудового права та мають відповідний рівень акту-

альності, що підтверджується численними за даним напрямом науковими розробками таких авторів, як: М.М. Казанцева, Г.І. Петрова, С.С. Студенікіна, О.Ф. Ноздрачова, І.П. Грекова, М.І. Іншина, Г.С. Гончарова, А.І. Ставцева та інших. Однак, належної наукової уваги так і не отримала проблема особливостей правового регулювання просування по службі в органах саме Національної поліції України.

**Саме тому метою статті є:** розкрити особливості правового регулювання просування по службі в органах Національної поліції України.

**Виклад основного матеріалу.** На наш погляд, перше на що варто звернути увагу при аналізі правового регулювання просування по службі в Національній поліції України є сам аспект служби, як характеристики нетипового для загального кола працівників різновиду трудової діяльності. Слово «служити» в тлумачних словниках визначається, як робити що-небудь для кого-небудь; виконувати чийсь волю, наказ; спрямовувати свою діяльність на користь чогось [3]. В. Даль визначив поняття «служба» ширше, якщо розглядати її не просто як вид роботи чи діяльності. Службу В. Даль пов'язував з такими поняттями і цінностями, як вживання, користь, життя для інших, послуга, корисна справа. Отже, служити за логікою науковця – це означає бути придатним, годитися, пригодитися, бути корисним суспільству, бути знаряддям і засобом для досягнення мети, готовність до діла, бути потрібним [4, с. 13].

Представники трудової права пропонують різні трактування поняття «служба». В класичному варіанті існує широке та вузьке визначення терміну. Згідно з першим, служба – це професійна діяльність визначеного контингенту осіб – службовців, по організації виконання та практичної реалізації повноважень державних, суспільних та інших соціальних структур [5, с. 59–60]. На противагу широкому, існує також вузьке визначення за яким служба – це діяльність не пов'язана з фізичною працею та матеріальним результатом та яка передбачає зайняття фізичною особою посади в організації публічної влади [6, с. 227]. При цьому, традиційно виділяється два різновиди служби, як професійної діяльності: 1) цивільна (служба в державних органах); 2) мілітаризована (військова служба, служба в правоохоронних органах) [7, с. 17; 8, с. 15].

Враховуючи вищевикладене можна відзначити, що служба – це також праця, але така, що включає в себе особливі вимоги до про-

цесу трудової діяльності та здійснюється окремою групою працівників. Ключовою відмінністю служби від інших різновидів праці є те, що її першочерговим завданням виступає не отримання вигоди для підприємства, установи чи організації та конкретного працівника, а реалізація суспільно-орієнтованих послуг та забезпечення соціального добробуту населення України. Саме через це, служба – це завжди про роботу в органах державної та місцевої (муніципальної) влади, адже саме цей перелік організацій має своєю головною метою забезпечення належного рівня життєдіяльності населення України в різних сферах. Зважаючи на викладене, служба в органах та підрозділах Національної поліції України – це професійна трудова діяльність окремої групи працівників, поліцейських, які реалізують функції із надання суспільно-важливих поліцейських послуг перебуваючи у трудових правовідносинах з органами та підрозділами Національною поліцією України.

Якщо ми ведемо мову про просування поліцейських по службі в органах та підрозділах Національної поліції України, то порядок їх переміщення є відмінним від того, який закріплено у загальнотрудових положеннях. В цьому контексті ключову роль відіграють не умови праці, як це визначено в КЗпП, а посада на якій перебуває поліцейський згідно із Законом України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII [9].

В розрізі діяльності Національної поліції України посада є найбільш актуальним типом організації трудового процесу та визначення трудових обов'язків працівників, адже дозволяє гармонічно забезпечити роботу поліцейських, кожен з яких матиме виключне коло обов'язків, завдань, а також знатиме межі свого управлінського підпорядкування. Тобто, посада в поліції дозволяє забезпечити високу структурно-функціональну ефективність роботи органів та підрозділів НПУ в цілому, а також кожного поліцейського окремо. Крім того, при прийнятті відповідної особи на роботу до поліції обсяг трудової діяльності завжди визначений заздалегідь та не потребує перегляду при кожному призначенні нового поліцейського. Простіш кажучи, поліцейські призначаються для виконання не якогось конкретного типу роботи, а широкого комплексну трудових обов'язків, які передбачені посадою.

При цьому, переміщення поліцейських на посадах відбувається у декількох випадках, кожен з яких окреслено у відомчому

законодавстві. Так, відповідно до положень Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII посади бувають трьох типів: нижча, вища та рівнозначна. За відомчою нормативно-правовою базою на рівнозначні посади поліцейського переводять: 1) для більш ефективної служби, виходячи з інтересів служби; 2) за ініціативою поліцейського; 3) у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням реорганізації; 4) у разі необхідності проведення кадрової заміни в місцевостях з особливими природними, географічними, геологічними, кліматичними, екологічними умовами; 5) за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; 6) з меншим обсягом роботи з урахуванням професійних і особистих якостей – на підставі висновку атестації; 7) разі звільнення з посади на підставі рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри керівнику органу поліції [9]. В свою чергу, на посади, нижчі ніж та, на якій перебував поліцейський переміщення останнього здійснюється: 1) у зв'язку зі скороченням штатів або реорганізацією в разі неможливості призначення на рівнозначну посаду; 2) за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; через службову невідповідність – на підставі висновку атестації з урахуванням професійних і особистих якостей; за ініціативою поліцейського; 3) як виконання накладеного дисциплінарного стягнення – звільнення з посади відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; 4) у разі звільнення з посади на підставі рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри керівнику органу поліції [9].

Окрім того, переміщення поліцейських за посадами також відбувається в контексті питання професійного навчання, зокрема, у зв'язку із зарахуванням на навчання до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, на денну форму навчання, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання [9].

Просування по службі визначається в поліції, як переведення на вищу посаду, яка вважається такою, якщо за неї штатним розписом передбачено вище спеціальне звання. Переведення поліцейського може здійснюватися за його ініціативою, ініціативою прямих керівників (начальників), керівників інших органів (закладів, установ) поліції, які порушили питання про переміщення. Переведення поліцейського здійснюється на підставі єдиного наказу про звільнення із займаної посади та направлення

для подальшого проходження служби до іншого органу (закладу, установи) поліції та про призначення на посаду в органі (закладі, установі) поліції, до якого переміщується поліцейський [9].

В додаток до вище викладеного, просування по службі в поліції має свої особливості та відрізняється від загального переміщення між посадами. Передусім, подібний процес обтяжено необхідністю проходження поліцейським атестації. Важливість даної процедури підтверджується тим, що механізму та особливостям її проведення присвячено окремий Наказ МВС «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 № 1465. Згідно із текстом Наказу, керівники всіх рівнів зобов'язані забезпечити атестування на високому організаційному та правовому рівні з дотриманням принципу відкритості (крім випадків, установлених законом) та об'єктивності в оцінці службової діяльності поліцейських, які атестуються. Атестування поліцейських проводиться при призначенні на вищу посаду, а також для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність або про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність. Атестування проводиться атестаційними комісіями органів (закладів, установ) поліції, що створюються їх керівниками [10].

Комісійність, є однією з ключових вимог до процедури проведення атестування працівників, в зв'язку з чим порядок роботи та склад подібних комісій є жорстко регламентованим. У Національній поліції України створюються такі різновиди атестаційних комісій:

1) центральні, персональний склад яких затверджується наказом Національної поліції України та які проводять атестування всіх поліцейських;

2) атестаційні комісії органів поліції, персональний склад яких затверджується наказом керівника відповідного органу за погодженням із Національною поліцією України. До повноважень атестаційної комісії органу поліції належить проведення атестування поліцейських відповідних органів поліції [10].

При цьому, до атестаційних комісій всіх рівнів можуть бути включені працівники підрозділів кадрового забезпечення, Департаменту внутрішньої безпеки Національної поліції України, практичної психології та інші працівники апарату Національної поліції України чи органу поліції, а також за згодою народні депутати України, працівники МВС, громадських, правозахисних

організацій, представники проектів міжнародної технічної допомоги, громадськості та засобів масової інформації. Кандидати з числа народних депутатів України, працівників МВС, громадських, правозахисних організацій, проектів міжнародної технічної допомоги, громадськості та засобів масової інформації включаються до складу атестаційних комісій за пропозиціями, які були отримані після розміщення відповідних оголошень на офіційних сайтах МВС чи органів поліції, та за наявності їхньої згоди [10].

Наказ МВС «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 № 1465 наділяє атестаційні комісії широким спектром повноважень та встановлює обов'язок дослідження ними при вирішенні питання про відповідність кандидата вищій посаді таких критеріїв: 1) повноту виконання функціональних обов'язків (посадових інструкцій); 2) показники службової діяльності; 3) рівень теоретичних знань та професійних якостей; 4) оцінки з професійної і фізичної підготовки; 5) наявність заохочень; 6) наявність дисциплінарних стягнень; 7) результати тестування; 8) результати тестування на поліграфі (у разі проходження) [10].

Іншою важливою складовою просування по службі в органах поліції є нормативно-встановлений зв'язок підвищення поліцейського за посадою із рівнем його грошового забезпечення. На доведення цієї тези наведемо положення Наказу МВС «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських» від 06.04.2016 № 260. Зазначений документ встановлює, що грошове забезпечення поліцейських визначається залежно від посади, спеціального звання, стажу служби в поліції, інтенсивності та умов служби, кваліфікації, наукового ступеня або вченого звання. До складу грошового забезпечення входять: 1) посадовий оклад; 2) оклад за спеціальним званням; 3) щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер); 4) премії; 5) одноразові додаткові види грошового забезпечення. Грошове забезпечення виплачується поліцейським, які призначені на штатні посади (зарахованих у розпорядження) в Національній поліції, та здобувачам ЗВО. Підставою для виплати грошового забезпечення є наказ керівника (начальника) органу,

закладу, установи Національної поліції про призначення на посаду поліцейського відповідно до номенклатури посад, наказ ректора ЗВО про зарахування на навчання або наказ про зарахування в розпорядження відповідного органу поліції та встановлення конкретного розміру окладів, надбавок, доплат. Грошове забезпечення поліцейським виплачується за місцем проходження служби виключно в межах асигнувань, затверджених кошторисом органу поліції на грошове забезпечення [11].

**Висновки.** Отже, основувшись на проведеному комплексному аналізі наукових та законодавчих джерел можемо констатувати, що правове регулювання просування по службі в органах Національної поліції України характеризується наступними особливостями:

1) правові засади регулювання даного елементу службової кар'єри поліцейського складають численні норми спеціальних, відомчих нормативно-правових документів;

2) ключовим аспектом просування по службі в поліції є переміщення поліцейського з нижчої посади на вищу, за яку передбачено вище спеціальне звання поліції;

3) просування по службі передбачає обов'язкове проведення законодавчо-встановленої процедури оцінки ділових, морально-психологічних та кваліфікаційних якостей поліцейського спеціальними колегіальними органами – атестаційними комісіями;

4) посада працівника поліції визначає умови та розміри його грошового забезпечення у зв'язку з чим просування по службі передбачає ріст матеріального добробуту поліцейського.

Необхідно відмітити, що сформований на сьогоднішній день механізм просування по службі поліцейського, із всіма притаманними йому особливостями, в цілому є досить ефективним, адже мотивує поліцейського підвищувати рівень своєї службової підготовки та результативність роботи, що в кінцевому результаті позитивно впливає на рівень його матеріального стану.

#### Список використаної літератури:

1. Рынок труда: Учеб. пособ. / под ред. П.Э. Шлендера. М. : Вузовский учебник, 2004. 208 с.
2. Алексеев С.С. Общая теория права / Сергей Сергеевич Алексеев Общая теория права. Курс в двух томах. Т. 2. М. : «Юридическая литература», 1982. 359 с.
3. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. 4-е изд., доп. М. : Азбуковник, 1999. С. 732.

4. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дисертація. Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2002. 220 с.
5. Волженкин Б.В. Служебные преступления. М. : Юристъ, 2000. 368 с.
6. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / За заг. ред. В.Б. Авер'янова. К. : Факт, 2003. 384 с.
7. Дубенко С.Д. Державна служба в Україні: навчальний посібник. К.: вид-во УАДУ, 1998. 168 с.
8. Бондаренко Д.А. Розслідування зловживань владою або службовим становищем та перевищень влади або службових повноважень: дисертація. Запоріжжя : Запорізький юридичний інститут Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2008. 237 с.
9. Про Національну поліцію: закон від 02.07.2015 № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. ст.2075.
10. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ від 17.11.2015 № 1465. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90. Ст. 3073.
11. Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських: наказ від 06.04.2016 № 260. *Офіційний вісник України*. 2016. № 39. Ст. 1497.

### **Hanzha O. O. Features of legal regulation of promotion in the bodies of the National Police of Ukraine**

*The relevance of the article lies in the fact that every employee moves through his career while working in any enterprise, institution or organization. This aspect does not bypass the labor activities of the employees of the bodies and units of the National Police of Ukraine. An important stage of their official career is promotion, which has no less specific legal characteristics and features, than the process of acquiring the status of a police officer in general. The purpose of the article is to reveal the peculiarities of the legal regulation of promotion in the bodies of the National Police of Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current legislation, identified the differences between the service in the bodies and departments of the National Police of Ukraine from other types of work. The content of the process of promotion in the police, as well as its inherent features and procedures are outlined. It was concluded that the legal regulation of promotion in the National Police of Ukraine is characterized by the following features: the legal basis for regulating this element of a police officer's career consists of numerous norms of special, departmental legal documents; a key aspect of promotion in the police service is the transfer of a police officer from a lower position to a higher one, for which a higher special police rank is provided; promotion in the service involves the obligatory conduct of a legally established procedure for assessing the business, moral, psychological and qualification qualities of a police officer by special collegial bodies – attestation commissions; the position of a police officer determines the conditions and amounts of his financial support, in connection with which promotion in the service implies an increase in the material well-being of a police officer. It should be noted that the mechanism of promotion in the service of a police officer formed today, with all its inherent features, is generally quite effective, because it motivates a police officer to increase the level of his official training and the effectiveness of his work, which ultimately has a positive effect on the level of his material condition.*

**Key words:** *service in the police, promotion, appointment to a higher position, National Police of Ukraine.*