

система, у межах якої виокремлюються щонайменше три взаємопов'язані рівні.

### **Література:**

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 URL.: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>

2. Конституція України від 28 червня 1996 року. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 43.

3. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні: Указ Президента України від 22 липня 1998 року № 810/98. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/810/98#Text>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-580-1-48>

## **СУЧАСНЕ ОСМИСЛЕННЯ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ: ПРОЦЕСУАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ВИМІР**

**Жуматій Ірина Андріївна**

*аспірант*

*Національна академія внутрішніх справ*

*м. Київ, Україна*

Теорією держави і права визначено, що в рамках юридичного процесу існують юридичні процедури, при цьому юридичний процес і юридична процедура співвідносяться як загальне і часткове. Процесуальні правові приписи, як правило, можуть містити різні процедури - регламентувати окремі ділянки діяльності з реалізації права, установлювати різні варіанти досягнення передбачуваного матеріальними нормами результату. Так, цивільно-правовий процес, пов'язаний з винесенням рішення по конкретній суперечці, може здійснюватися в рамках процедури досудового розгляду; претензійної процедури, власне судового розгляду і т. п. Процедурні приписи мають локальний характер, однак вони перебувають у системному взаємозв'язку. Кожна процедурна вимога займає своє чітко визначене місце в рамках юридичного процесу. Це дає змогу виділити основні блоки в процесуальній діяльності, конкретизувати регламентацію окремих складних або відповідальних дій, установити різні варіанти досягнення юридично значущого результату. Окремо взяті процедурні

приписи виконують своєрідні «технічні» або «технологічні» функції забезпечення юридичної правильності дій, пов'язаних з реалізацією права [1, с. 240].

В. Грітчиною визначено сутність поняття «кадрова процедура в Національній поліції України», під якою запропоновано розуміти установлену відповідно до норм адміністративного законодавства впорядковану послідовність дій щодо добору, навчання, підготовки, розстановки кадрів, проходження служби, атестації, мотивації, просування та переміщення по службі, звільнення, які є елементами управління кадрами і у своїй сукупності становлять процес кадрового забезпечення Національної поліції України, що здійснюється з метою її комплектації висококваліфікованими професіоналами для ефективного виконання покладених на неї функцій і завдань [2, с. 8]. І. Савельєвою підготовку кадрів для Національної поліції України тлумачено як предмет адміністративно-правового регулювання визначено як цілеспрямований, нормативно врегульований вплив органів державної влади та інших суб'єктів, наділених повноваженнями щодо реалізації цієї діяльності, здійснюваний за допомогою відповідних адміністративно-правових засобів і методів, на суспільні відносини щодо підготовки кадрів Національної поліції України з метою забезпечення інтересів держави у конкурентоспроможних, високопрофесійних кадрах Національної поліції, здатних ефективно виконувати покладені на них обов'язки з охорони прав і свобод людини, захисту інтересів держави та суспільства, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку [3, с. 2-3]. Власенко Д. визначено, що адміністративні процедури добору кадрів до лав Національної поліції України врегульовані нормами адміністративного законодавства, побудовані досить логічно та включають дев'ять етапів проходження конкурсу, які передбачають проходження кандидатом багатьох різнопланових тестів, а саме: професійне тестування, психологічне тестування, фізичне тестування та співбесіда [4, с. 5].

На нашу думку, поняття кадрових процедур в органах Національної поліції доцільно визначати як нормативно встановлену та процесуально впорядковану сукупність взаємопов'язаних адміністративних процедур, що становлять окремі локальні блоки єдиного юридично значущого процесу кадрового забезпечення поліції і реалізуються уповноваженими суб'єктами публічної адміністрації у визначеній послідовності дій і рішень з метою досягнення передбаченого матеріальними нормами результату - формування, підтримання та розвитку професійного кадрового потенціалу органів і підрозділів Національної поліції. Зміст таких процедур охоплює добір і конкурсні механізми прийняття на службу, навчання і професійну підготовку, тактичну підготовку як

складову професійної компетентності, розстановку і переміщення по службі, атестацію та оцінювання, мотивацію і просування, а також припинення служби, при цьому кожна процедура виконує технологічну функцію забезпечення юридичної правильності кадрових дій, їх прозорості та передбачуваності, узгодженості з принципами законності, рівного доступу до служби, професіоналізму і добросовісності, а кінцевим призначенням усього комплексу є укомплектування поліції висококваліфікованими кадрами, здатними ефективно виконувати завдання щодо охорони прав і свобод людини, протидії злочинності та забезпечення публічної безпеки і порядку.

Наприклад, оцінювання службової діяльності поліцейських є своєрідним результатом вирішення кадрових технологій щодо дослідження їх професіоналізму, яке характеризується певними ознаками, зокрема такими, як: 1) встановлюється та регламентується нормами чинного законодавства про діяльність органів поліції; 2) учасниками є спеціальні суб'єкти – поліцейські; 3) є елементом проходження служби в органах поліції; 4) метою є: а) кадрове забезпечення органів поліції компетентними фахівцями, які здатні ефективно та якісно виконувати службові повноваження; б) визначення відповідності поліцейських посадам, встановлення перспектив їх службової кар'єри; в) виявлення потреби у професійному навчанні. 5) за наслідками оцінювання приймається адміністративний акт (індивідуально-конкретне рішення) щодо поліцейського, яке має значення для подальшого проходження служби в органах поліції; 6) є періодичним (у залежності від виду оцінювання результатів службової діяльності можуть встановлюватися різні строки).

Оцінювання службової діяльності поліцейських Залужний В. визначає як регламентований законодавством порядок визначення кваліфікації поліцейського, його професійних якостей, а також ефективності, результативності та якості службової діяльності (безперервного та узгодженого за цілями, завданнями, місцем і часом виконання посадових обов'язків) уповноваженими суб'єктами, що здійснюється з метою визначення відповідності їх посадам, встановлення перспектив службової кар'єри, а також з метою виявлення потреби у професійному навчанні. При цьому оцінювання результатів службової діяльності має практичне значення, оскільки сприяє: по-перше, зростанню рівня відповідальності поліцейських за виконання ними своїх службових повноважень, по-друге, підзвітності за ефективність та результативність службової діяльності не лише перед керівництвом органів поліції, але й пересічними громадянами, яких відповідно до чинного законодавства наділено правом контролю за діяльністю поліцейських [5, с. 37–38].

Аналізуючи вищевказане, можемо стверджувати, що особливості кадрових процедур в органах Національної поліції полягають у тому, що вони мають виразну процесуально правову природу та виступають не сукупністю ізольованих кадрових дій, а системно організованими адміністративними процедурами, кожна з яких займає визначене місце у загальному юридично значущому процесі кадрового забезпечення і виконує технологічну функцію забезпечення юридичної правильності управлінських рішень щодо персоналу. Такі процедури є нормативно детермінованими та здійснюються у межах і способами, передбаченими законодавством про Національну поліцію й підзаконними актами, що забезпечує їх формалізованість, передбачуваність і можливість контролю, а водночас зумовлює імперативний характер регулювання, коли службове рішення приймається уповноваженим суб'єктом публічної адміністрації і породжує для поліцейського або кандидата юридично значущі наслідки. Їх специфіка також проявляється у спеціальному суб'єктному складі - обов'язковими учасниками виступають поліцейські, кандидати та компетентні посадові особи і кадрові органи, які реалізують управлінські повноваження у межах ієрархічної структури поліції, при цьому процедура може запускатися як у силу закону, так і внаслідок управлінської ініціативи, а згода другої сторони не завжди є необхідною умовою, що відповідає природі публічної служби.

### **Література:**

1. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум., 2001. 656 с.
2. Грігчина В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України: дис. канд. юрид. наук. Київ, 2017. 199 с.
3. Савельєва І. В. Адміністративно-правове забезпечення підготовки кадрів Національної поліції України: дис. канд. юрид. наук 12.00.07. Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2018. 230 с.
4. Власенко Д. В. Національна поліція України: адміністративно-правові аспекти формування і розвитку: дис. канд. юрид. наук 12.00.07. Приватний вищий навчальний заклад «Міжнародний університет бізнесу і права», Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», Київ, 2019. 251 с.
5. Залужний В.Г. Оцінювання службової діяльності поліцейського в Україні: теорія, правове регулювання і практика: дис. канд. юрид. наук 12.00.07. Національний університет «Одеська юридична академія», 2019. 222 с.