



КОНКУРС НА ДОЛЖНОСТЬ ПОЛИЦЕЙСКОГО

Елена ХУДЯКОВА,
аспирант

Харьковского национального университета внутренних дел

Summary

The author of this paper has studied the competitive examination for the position of a police officer in Ukraine, has provided the definition of “competitive examination for the position of a police officer”, has offered activities for the improvement of the relevant legislation. The competitive examination for the position of a police officer is offered to determine as a competition, which is held by the Police Commission in accordance with the Law of Ukraine “On the National Police” and other normative and legal acts in order to determine the best person capable professionally to perform police powers and duties for the relevant vacant position, among those who take part in it.

Key words: competitive examination, Police Commission, competition, oath, selection, position.

Аннотация

В статье изучаются особенности конкурса на должность полицейских в Украине, дается определение «конкурс на должность полицейского», предлагаются мероприятия по усовершенствованию соответствующего законодательства. Конкурс на должность полицейского предлагается определить как соревнование, которое проводится полицейской комиссией в соответствии с Законом Украины «О Национальной полиции» и иными нормативно-правовыми актами с целью определения наилучшего лица, способного профессионально выполнять полномочия полиции и должностные обязанности по соответствующей вакантной должности, среди лиц, которые принимают в нем участие.

Ключевые слова: конкурс, полицейская комиссия, соревнование, присяга, отбор, должность.

Постановка проблемы. Сегодня важное значение в Украине приобрела проблема отбора персонала в правоохранительные органы, в частности Национальную полицию Украины. Это, прежде всего, связано с необходимостью подбора наилучших претендентов на занятие соответствующих должностей и предотвращение попадания в Национальную полицию Украины недостаточно подготовленных лиц и лиц с недостаточными моральными и деловыми качествами. Конкурсный порядок отбора кадров считается одним из наилучших средств обеспечения вышеупомянутого.

Актуальность темы исследования. В науке трудового права проблематика конкурсного порядка отбора кадров исследована довольно полно. К ее разработке приложили усилия такие известные ученые-трудовики, как Н.Г. Александров, П.А. Бущенко, В.С. Венедиктов, К.Н. Гусов, В.В. Жернаков, М.И. Иншин, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.Н. Прилипко, В.И. Прокопенко, О.И. Процевский, О.В. Смирнов, В.Н. Толкунова, Н.Н. Хурторян, Г.И. Чанишева, О.Н. Ярошенко и др. Однако учитывая достаточно молодое законодательство о Национальной полиции Украины, сейчас объективно отсутствует комплексное исследование правового регулирования конкурса на должности полицейских. Исходя из этого, целью статьи являются опреде-

ление особенностей конкурса на должности полицейских и предоставление предложений по усовершенствованию соответствующего законодательства.

Изложение основного материала. Следует сразу обратить внимание на то, что Закон Украины «О Национальной полиции» от 2 июля 2015 г. № 580-VIII не закрепляет определение понятия «конкурс на должность полицейского». Часть 1 ст. 52 «Конкурс на должность полицейского» Закона закрепляет лишь его цель, которая состоит в отборе лиц, способных профессионально выполнять полномочия полиции и должностные обязанности по соответствующей вакантной должности. Вместе с тем, например, ч. 1 ст. 63 «Контракт о прохождении службы в полиции» Закона содержит соответствующее определение. На наш взгляд, если законодатель идет путем закрепления определенных терминов, которые применяются в соответствующем законе, то к этому вопросу необходимо подходить системно.

Для очерчивания собственного подхода к определению понятия «конкурс на должность полицейского» и особенностей этого мероприятия обратимся к научным источникам и законодательным положениям применения конкурсного отбора в Национальную полицию Украины.

В юридической литературе существуют следующие подходы к определению понятия конкурс. Так, К.Ю. Мельник конкурс в трудовом

праве определяет как соревнование, которое проводится с соблюдением определенного порядка в случаях, предусмотренных законодательством или решением работодателя, с целью выявления на основании определенных критериев наилучшего для занятия вакантной должности среди лиц, которые берут в нем участие [1, с. 226]. А.В. Андрушко под конкурсом понимает один из правовых способов рационального отбора кадров, целью которого является избрание наилучшего среди его участников на замещение вакантной должности в органе государственной службы по установленным критериям [2, с. 6]. В.М. Зеленский указывает, что конкурс при принятии на работу в современном понимании – это способ установления профессиональной компетентности лиц, которая выражается в особом порядке отбора наиболее подходящих претендентов на соответствующую должность (работу), что проводится коллегиальным органом или работодателем путем определения уровня знаний и умений лиц соответственно установленным правилам с целью обеспечения объективной оценки профессиональной подготовки потенциальных работников и рационального отбора кадров [3, с. 11–12].

Следует согласиться с подходом К.Ю. Мельника, который определяет термин «конкурс» через категорию «соревнование». О правильности такого подхода свидетельствует словарная



литература. Так, Большой толковый словарь современного украинского языка слово «конкурс» толкует как соревнование, которое дает возможность выявить наиболее достойных из его участников или лучшее из того, что прислано на отбор [4, с. 448]. Большой энциклопедический юридический словарь слово «конкурс» определяет как соревнование, которое имеет целью выявления лучших из участников (кандидатов, соискателей, претендентов) [5, с. 378].

Таким образом, конкурс на должность полицейского следует определить как соревнование, которое проводится полицейской комиссией в соответствии с Законом Украины «О Национальной полиции» и иными нормативно-правовыми актами с целью определения наилучшего лица, способного профессионально выполнять полномочия полиции и должностные обязанности по соответствующей вакантной должности, среди лиц, которые берут в нем участие.

В.М. Зеленский отмечает, что конкурс в широком понимании характеризуется такими признаками: (1) может проводиться относительно любых категорий работников (специалистов, технического персонала и др.). Перечень таких категорий работников целесообразно устанавливать в локальных актах, например, в коллективном договоре, что обеспечило бы одинаковость в условиях принятия на работу по конкурсу относительно этих категорий; (2) требования к претендентам и порядок проведения конкурса формирует работодатель на основе квалификационных характеристик должностей и профессий; (3) к участию в конкурсе могут допускаться все желающие, т.е. претендентом на занятие должности (выполнение работы) может быть любое лицо, даже если оно и не полностью отвечает заявленным ранее требованиям, ведь работодатель в ходе конкурса может прийти к выводу, что именно это лицо он и ищет, несмотря, например, на отсутствие стажа у этого лица; (4) создание специального коллегиального органа является необязательным, поскольку решение о признании того или другого претендента таким, который отвечает выдвинутым требованиям, работодатель может принять и единолично. К важным признакам конкурса

в узком понимании В.М. Зеленский относит: (1) право на замещение должностей на конкурсной основе имеют лишь законодательно определенные категории работников в определенных сферах деятельности; (2) порядок проведения конкурса при принятии на работу этих категорий лиц регламентируется законодательными актами; (3) к участию в конкурсе допускаются лишь те лица, которые прошли предыдущий отбор. Требования к тем, кто может быть допущен к участию в конкурсе, определяются нормативно-правовыми актами, которые регламентируют соответствующий вид деятельности; (4) решение о победителе конкурса, которое является обязательным для работодателя, принимается коллегиальным органом; (5) трудовой договор, который заключается по результатам конкурса, как правило, имеет срочный характер [3, с. 12].

Как можно увидеть, указанный исследователь широкий подход к конкурсу связывает, прежде всего, с возможностью проводить конкурс на все должности, а узкий – только на те, которые прямо определены в законодательстве.

Исходя из такого подхода, видим, что конкурс на должность полицейского относится к узкому пониманию, поскольку должности полицейских, которые должны быть замещены по конкурсу, предусмотрены Законом Украины «О Национальной полиции» от 2 июля 2015 г. № 580-VIII.

Прежде всего, отметим, что Закон Украины «О Национальной полиции» предусматривает лишь один случай обязательного проведения конкурсного отбора. Так, конкурс на службу в полиции обязательно проводится среди лиц, которые впервые принимаются на службу в полиции с назначением на должности младшего состава полиции (ч. 3 ст. 52).

Закон Украины «О Национальной полиции» также предусматривает возможность проведения конкурса при комплектовании в порядке продвижения по службе должностей младшего, среднего и высшего состава полиции по решению руководителя, уполномоченного назначать на такие должности (ч. 4 ст. 52). Однако в этом случае это является правом, а не обязанностью соответствующего руководителя.

На наш взгляд, это не совсем правильно. Так, и ученые-трудовики, и практики кадровых служб единодушно признают конкурс самым действенным мероприятием по подбору профессиональных и наилучших кадров из тех, что подали заявления о принятии на работу. Это особенно важно для Национальной полиции Украины, которую отождествляют с положительными реформами современного руководства Украины. Учитывая вышесказанное, считаем, что конкурсный порядок отбора необходимо обязательно установить при назначении на все должности соответствующего правоохранительного органа.

Сегодняшнее национальное законодательство устанавливает, что решение об объявлении конкурса принимает руководитель органа полиции, которому предоставлено право принимать граждан на службу в полиции и/или назначать на соответствующую вакантную должность, а также то, что конкурс проводится соответствующей полицейской комиссией.

Сейчас полицейские комиссии создаются на двух уровнях: 1) на уровне аппарата центрального органа управления полиции; 2) на уровне территориальных органов полиции. В состав первой полицейской комиссии входят пять человек: два представителя, определенные Министром внутренних дел Украины, не из числа полицейских; один представитель, определенный руководителем полиции; два представителя общественности, рекомендованные Уполномоченным Верховной Рады Украины по правам человека, из числа лиц, имеющих безупречную репутацию, высокие профессиональные и моральные качества, общественный авторитет. В состав второй полицейской комиссии также входят пять человек: один представитель, определенный Министром внутренних дел Украины, не из числа полицейских; один представитель, определенный руководителем полиции; один представитель, определенный руководителем соответствующего территориального органа (заведения, учреждения) полиции; два представителя общественности, избранные соответствующим областным советом, Верховным Радой Автономной Республики Крым, Киевским городским советом, Севастопольским



городским советом из числа лиц, имеющих безупречную репутацию, высокие профессиональные и моральные качества, общественный авторитет.

Проведению конкурса предшествует опубликование информации о нем. Так, информация (объявление) о вакантных должностях в полиции и о проведении конкурса публикуется на официальном веб-портале центрального органа управления полиции, соответствующего территориального органа (заведения, учреждения) полиции. В объявлении о проведении конкурса отмечаются: 1) местонахождение полицейской комиссии, которая проводит конкурс; 2) название вакантной должности; 3) краткое содержание служебных обязанностей; 4) условия денежного обеспечения; 5) требования к профессионально-квалификационному уровню, направлению подготовки (специальности), опыту работы, в том числе в полиции, и другие требования к уровню профессиональной компетентности кандидата на должность соответственно квалификационным требованиям к этой должности, а также требований к лицу, принимаемому на службу в полицию; 6) информация относительно срочности или бессрочности назначения на должность; 7) перечень документов, необходимых для участия в конкурсе, и срок их предоставления; 8) дата и место проведения конкурса; 9) фамилия, номер телефона и адрес электронной почты лица, предоставляющего дополнительную информацию по вопросам проведения конкурса. Также устанавливается, что срок представления документов для участия в конкурсе не может составлять меньше 10 и больше 30 календарных дней со дня опубликования объявления о проведении конкурса (ст. 53 Закона Украины «О Национальной полиции»).

Порядок проведения конкурсной процедуры предусмотрен в ст. 55 Закона Украины «О Национальной полиции». Так, сначала служба персонала (кадрового обеспечения) органа полиции, где проходит конкурс, проводит проверку документов, представленных кандидатами, на соответствие общим требованиям и информирует об этом полицейскую комиссию.

Кандидаты, которые прошли соответствующую проверку, проходят тестирование, собеседование и другие

виды оценивания соответственно Типовому порядку проведения конкурса на службу в полицию и/или занятие вакантной должности, утвержденного Приказом Министерства внутренних дел Украины № 1631 от 25.12.2015 г. (далее – Типовой порядок проведения конкурса).

В случае подачи заявления об участии в конкурсе лишь одним человеком такое лицо проходит в установленном порядке конкурсный отбор, по результатам которого принимается решение о его принятии на службу в полицию и/или назначении на должность или об отказе в таком принятии и/или назначении.

Заседание полицейской комиссии при проведении конкурса является правомочным, если на нем присутствуют не менее, чем две трети ее членов. Во время заседания полицейской комиссии при проведении конкурса ее члены: 1) изучают результаты проведенной проверки документов кандидатов; 2) проводят отбор кандидатов с использованием видов оценивания соответственно Типовому порядку проведения конкурса; 3) проводят собеседование с кандидатами с учетом результатов тестирования; 4) лично оценивают уровень профессиональной компетентности претендентов, которые отвечают условиям конкурса, и определяют в личном порядке их общий рейтинг; 5) по результатам составления общего рейтинга претендентов, которые отвечают условиям конкурса, определяют победителя конкурса.

Решение полицейской комиссии по результатам конкурса считается принятым, если за него проголосовало большинство ее состава. Решение полицейской комиссии оформляется протоколом, который присутствующие на ее заседании члены комиссии подписывают не позднее следующего дня после проведения заседания.

Информация о победителях конкурса оглашается не позднее следующего дня после подписания протокола заседания полицейской комиссии в том порядке, в котором он был объявлен.

Статья 56 Закона Украины «О Национальной полиции» четко устанавливает, что на вакантную должность полицейского назначается победитель конкурса, в случае его проведения.

Здесь также необходимо обратить внимание на несколько обстоятельств,

которые могут помешать назначению победителя соответствующего конкурса на вакантную должность полицейского. Так, Типовой порядок проведения конкурса предусматривает, что победители конкурса предоставляют кадровой службе предусмотренные законодательством документы, необходимые для проведения специальной проверки согласно Указу Президента Украины от 25 января 2012 года № 33 «О Порядке проведения специальной проверки сведений относительно лиц, которые претендуют на занятие должностей, связанных с выполнением функций государства или местного самоуправления», и документы для оформления допуска к государственной тайне, если для выполнения служебных обязанностей нужен такой допуск. Победителю конкурса отказывается в назначении на должность в полиции в случае: 1) непредоставления победителем конкурса в определенный срок документов, предусмотренных законодательством для специальной проверки при приеме на службу в полицию, и документов для оформления допуска к государственной тайне, если для выполнения служебных обязанностей нужен такой допуск; 2) выявления, в том числе по результатам специальной проверки, ограничений, связанных со службой в полиции, определенных Законами Украины «О Национальной полиции», «О претотвращении коррупции» и иными законами Украины; 3) отказа победителя конкурса взять на себя обязательства придерживаться ограничений и/или от принятия Присяги полицейского, определенного законом; 4) наличия относительно победителя конкурса запретов, предусмотренных Законом Украины «Об очищении власти».

Выводы. Считаем, что указанные нормы подзаконного акта идут вразрез с нормой ст. 56 Закона Украины «О Национальной полиции», которая предусматривает, что на вакантную должность полицейского назначается победитель конкурса в случае его проведения. Поэтому предлагаем проводить все вышеупомянутые мероприятия, а желание придерживаться ограничений и принять Присягу полицейского выявлять перед конкурсной процедурой, не допуская к участию в конкурсе соответствующих лиц.



Список использованной литературы:

1. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : [монографія] / К.Ю. Мельник. – Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. – 360 с.

2. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / А.В. Андрушко. – Київ, 2002. – 18 с.

3. Зеленський В.М. Прийняття на роботу за конкурсом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / В.М. Зеленський – Київ, 2016. – 18 с.

4. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В.Т. Бусел. – К. – Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.

5. Шемшученко Ю.С. Великий енциклопедичний юридичний словник / Ю.С. Шемшученко. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ОТЕЧЕСТВЕННОГО КРИМИНОЛОГИЧЕСКОГО УЧЕНИЯ О ЛИЧНОСТИ НАСИЛЬСТВЕННОГО ПРЕСТУПНИКА

Светлана ШАЛГУНОВА,

кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры уголовного права и криминологии
Днепропетровского государственного университета внутренних дел

Summary

In the article the questions of forming and rich in content description of criminology studies are examined about personality of violent criminal in home criminology. Undertaken a study allowed to form the structure of home criminology studies about personality of violent criminal (in the last 30-35). Personality of violent criminal is totality of persons accomplishing, having different objects in the criminal-legal understanding, but criminology homogeneous crimes of violence against personality, her life, health, freedom, honour, dignity, bodily security, sexual freedom and sexual inviolability, and being characterized aggressive behavior, either behavior at that for permission of certain vital situations and social conflicts chooses the violent method of their permission (physical, psychical violence) or for what violence is the element of motivation and instrument (by a method) for the achievement of criminal purpose and desired result.

Key words: personality of violent criminal, violence, criminology studies about personality of violent criminal, structure of criminology studies about personality of violent criminal.

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы формирования и содержательной характеристики криминологического учения о личности насильственного преступника в отечественной криминологии (за последние 35-40 лет). Личность насильственного преступника представляет собой совокупность лиц, совершивших разнообъектные в уголовно-правовом понимании, но криминологически однородные насильственные преступления против личности, ее жизни, здоровья, свободы, чести, достоинства, личной неприкосновенности, половой свободы, половой неприкосновенности, и характеризующаяся агрессивным поведением, либо поведением, при котором для разрешения конкретных жизненных ситуаций и социальных конфликтов выбирает насильственный способ их разрешения, либо для которой насилие является элементом мотивации и инструментом (способом) для достижения преступной цели и желаемого результата.

Ключевые слова: личность насильственного преступника, насилие, криминологическое учение о личности насильственного преступника, структура личности насильственного преступника, классификация и типология личности насильственного преступника, жертва насильственного преступника, профилактика насилия.

Постановка проблемы. Изучение личности преступника является одним из главных элементов науки криминологии. Однако в отечественной криминологии проблеме личности преступника уделяется недостаточно внимания, и большая часть этих исследований направлена на изучение отдельных видов личности преступника в рамках криминологической характеристики конкретного вида преступлений, а не преступности. Актуальность темы исследования личности насиль-

ственного преступника в современной криминологической науке обусловлена тем, что насилие стало наиболее острой, злободневной проблемой современного украинского общества. Насильственная преступность представляет не только совокупность насильственных преступлений, но и является угрозой национальной безопасности государства, угрозой конституционным правам и свободам граждан, провоцирует страх значительной части населения за свою жизнь и здоровье.