

поліцейського із внесенням даних до «Індивідуальної маршрутної картки» – цілеспрямованої спроектованої до кандидата диференційованої картки. При цьому, процес дерматогліфічного та психологічного дослідження може виглядати таким чином: відскановані відбитки пальців рук кандидата на службу в поліцію підлягають детальному вивченню психологом-діагностом з використанням дерматогліфічних та топографічних показників задля формування цілісного психологічного портрету поліцейського [5]. Але ще більшою мірою цей зв'язок дає привід для роздумів та подальших досліджень.

Водночас, для того, щоб у сучасних умовах майбутньому працівнику Національної поліції України стати справжнім професіоналом, він має бути всебічно розвиненим, обізнаним в багатьох сферах, відкритим до набуття нового досвіду, здатним інноваційно мислити.

Список бібліографічних посилань

1. Молчанова Л. Н. Жизнестойкость как фактор устойчивости к психическому выгоранию представителей экстремальных профессий. *Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика*. 2015. № (10). URL: http://www.medpsy.ru/climp/2015_4_10/article13.php (дата звернення: 29.03.2020).
2. Greene J. Evaluating Planned Change Strategies in Modern Law Enforcement: Implementing Community-Based Policing. Brodeur J. P., 1998. 146 p.
3. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 29.03.2020).
4. Трепаков Е. А. Диагностика по руке? *Твое здоровье*. 1989. № 3–4. С. 44–47.
5. Калюга К. Нетрадиційність криміналістичного методу діагностики ознак і властивостей людини. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 7. С. 53–56.

Отримано 31.03.2020



УДК 349.2:351.74

ГАРБУЗЮК К. Г.,

кандидат юридичних наук, декан факультету № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ

Розглянуто норми Закону України «Про Національну поліцію», що передбачають застосування категорій «добір» та «конкурс» стосовно поліцейських. Розглянуто співвідношення цих категорій та надано пропозиції з вдосконалення відповідного національного законодавства.

Ключові слова: добір, конкурс, поліцейський, змагання, служба, поліцейські комісії.

У сучасних правових державах важлива увага суспільства та державних інституцій приділяється якості законів. Україна, яка позиціонує себе як правова держава, повинна розвиватися у цьому напрямку адже реаліями сьогодення є сумнівна якість національних законів, що проявляється у дублюванні норм, наявності прогалин у законодавстві, колізії між нормами різних законів, несистемному регулюванні суспільних відносин.

Як відомо забезпечуватися якість законів має, передусім, завдяки залученню наукової спільноти до розробки законопроектів та належної їх апробації. А. О. Селіванов звертає увагу на правовий нігілізм як ознаку національного законотворення. Вчений вказує, що саме з цієї причини дедалі менше звертається увага у процесі законотворення на принципи права, яких має обов'язково дотримуватися законодавець і передусім це стосується конституційних принципів під час створення того чи іншого «продукту» законодавчого процесу. Прикладів існування доктринального права у законопроектній роботі дуже мало, що притаманно і

законодавцям зарубіжних країн. Це відбувається тому, що законодавець практично дуже рідко звертається до загальної думки юристів і, як вказують вчені-правознавці, спостерігається втрата актуальності використання наукових позицій у взаємодії із законотворенням [1].

Не є виключенням з цього правила і Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року № 580-VIII. Так, ч. 1 ст. 51 Закону передбачає, що для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посади, визначення перспективи службового використання в органах поліції утворюються постійні поліцейські комісії.

Аналіз зазначеної норми свідчить про те, що законодавець використовує слова «добір» та «конкурс» як синоніми. З таким підходом слід не погодитися, адже у словниковій літературі слово «конкурс» вважається синонімом слів «олімпіада» та «змагання» [2, с. 690], але не «добір» та означає змагання, яке дає змогу виявити найбільш гідних із його учасників або найкраще з того, що надіслане на огляд, а в юриспруденції «конкурс» – це змагання, яке має на меті виявлення кращих з учасників [3, с. 264]. Вищенаведене свідчить про те, що ознаками категорії «конкурс» є наступне: 1) змагання; 2) має на меті виявлення кимось кращих з учасників, а обсяг – усі мислимі види змагання з активних (боротьба, поєдинок тощо) до не активних видів (суперництво (як прагнення) тощо), у яких обов'язково кимось виявляється кращий. В обсяг поняття «конкурс» не входить війна чи сварка, зіткнення чи сутічка, як агресивна форма, де не має кому виявити домінанта.

У науковій літературі практично одностайним є розуміння мети проведення конкурсу, яка полягає у доборі працівників шляхом перевірки відповідності претендента вимогам, що ставляться для зайняття тієї чи іншої посади та забезпеченні зайняття посади кращим із претендентів. Так, А. В. Андрушко, зазначає що конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що дозволяє не тільки покращити комплектування її органів, але й забезпечує у подальшому потрібний рівень їх функціонування. Науковець підкреслює, що важливість конкурсного порядку прийняття громадян на державну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента, і, як наслідок, – ефективність його майбутньої роботи [4, с. 66].

У теорії трудового права можна зустріти наступні визначення конкурсу. Так, К. Ю. Мельник вказує, що конкурс у трудовому праві – це змагання, яке проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством чи рішенням роботодавця, з метою визначення на підставі певних критеріїв найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь [5, с. 225]. На думку В. Н. Смирнова конкурс – це особливий, винятковий порядок підбору кадрів, який містить підвищені вимоги до осіб, що претендують на заміщення вакантної посади [6, с. 45]. О. В. Гоц під конкурсом розуміє соціально-правовий метод оцінювання ділових якостей претендентів, в основі якого лежать демократичні принципи об'єктивності, гласності, порівняності та змагальності [7, с. 156].

Слід звернути увагу на те, що в ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» передбачається проведення конкурсу як один із засобів здійснення добору на посади поліцейських. Так, відповідно до ч. 1 ст. 52 Закону, 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. Частина 4 ст. 52 Закону передбачає, що 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.

З огляду на вищезазначене категорії «добір» та «конкурс» слід вважати різними за змістом та обсягом. Також можна констатувати, що ці категорії співвідносяться між собою, як родова та видова. Отже, пропонуємо викласти ч. 1 ст. 51 Закону України «Про

Національну поліцію» у наступній редакції: «Для забезпечення прозорого конкурсу на посаду поліцейського утворюються постійні поліцейські комісії».

Список бібліографічних посилань

1. Селіванов А. О. Проблеми законотворення і Конституційний Суд України // Голос України : сайт. 07.09.2004. URL: <http://www.golos.com.ua/article/231443> (дата звернення: 03.05.2020).
2. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР, Ін-т мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наук. думка, 1974. Т. 5. 840 с.
3. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2001. Т. 3: К–М. 792 с.
4. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2002. 195 с.
5. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. 360 с.
6. Смирнов В. Н. Конкурс в советском трудовом праве. Л. : Ленинград. гос. ун-т, 1960. 108 с.
7. Гоц О. В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 180 с.

Отримано 05.05.2020



УДК 351.74:37

ГІДЕНКО Є. С.,

викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

ЗВЕГІНЦЕВА А. М.,

курсант першого курсу факультету підготовки фахівців

для підрозділів кримінальної поліції

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У роботі розглядається питання відбору кандидатів на службу до Національної поліції, обговорюються позитивні та негативні моменти. Також здійснено порівняльний аналіз відбору поліцейських на службу за кордоном та у нашій країні.

Ключові слова: поліція, поліцейський, відбір, закон.

Нова поліція кардинально відрізняється від «старої», працювати в поліції тепер гордо, престижно, почесно і надзвичайно відповідально.

Робота поліцейських спрямована на виявлення злочинних організацій, для чого вони проводять бесіди в загальноосвітніх установах, цілодобово патрулюють вулиці і дороги, спілкуються з представниками різних соціальних груп, оперативно реагують на всі скарги, що надходять. Варто розуміти, що трудові будні поліцейських - це не тільки погоні і небезпеки, а й робота з цивільним населенням, співпраця з територіальними організаціями, представниками влади.(с.25)

Тому зараз майже кожен учень старших класів, а іноді вже дорослі люди мають мрію працювати в правоохоронних органах. Їх головний аргумент чому саме є тим, що вони хочуть змінити країну і тому починають з себе. Але важко сказати, що маленький процент люди, які хочуть змінити зробляють велику пертурбацію.

Багато людей залишають свою мрію через те, що не всі зможуть пройти відбір в поліцію. А саме фізичну частину. Встановлено такі нормативи: для чоловіків - біг 1000 м за