

З точки зору взаємодії громадянина і суду, абсурдним виглядає обов'язок громадянина отримувати для державного органу (суду) інформацію яка є в розпорядженні іншого органу, теж державного.

З іншого боку, якщо в цивільному процесі який суддя з власної ініціативи самостійно отримує витяги з державних реєстрів, які містять докази, така діяльність може розглядатися як така, що порушує процесуальні норми, а саме рішення може визнаватися таким, що ухвалене в порушення норм процесуального права.

Вбачається, що ключовим моментом у роботі системи правосуддя є відновлення порушених прав людини та встановлення режиму неухильного дотримання закону. Хто отримує належні для цього докази є другорядним.

На нашу думку, вітчизняне процесуальне законодавство має зазнати змін в частині збільшення ролі суду в отриманні доказів. Тенденція розбудови судової системи сьогодні вказують на те, що суди організаційно, матеріально та кадрово готові до самостійного отримання інформації з державних реєстрів. В умовах запровадження електронного суду, суди підключаються і їм надається можливість використовувати дані всіх реєстрів, які є у держави.

Для запропонованих змін достатньо передбачити необхідність, а не право суду отримувати наявну в держави інформацію, а також скасувати заборону суду самостійно або з власної ініціативи збирати докази задля об'єктивного встановлення обставин справи та винесення правосудного рішення.

Одержано 30.10.2018

УДК 351.74.082.4(477)

Євген Юрійович ПОДОРОЖНІЙ,

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри трудового та господарського права факультет № 2

Харківського національного університету внутрішніх справ

ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБІ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Не викликає сумніву, що можливість просування по службі є одним із найважливіших стимулів для підвищення працівником своєї конкурентоспроможності незалежно від сфери суспільних відносин, в якій вона здійснює свою трудову діяльність. Не виключенням у цьому контексті є служба в Національній поліції України. Вся система оцінки, схвалення та стимулювання високих досягнень працівників поліції має створювати в службово-трудовах колективах атмосферу сприятливу для творчої високоефективної служби і праці. З огляду на це справедливим є зауваження, що керівник може добиватися результату скоріше за допомогою заохочення, ніж покаранням. Врешті-решт заохочення підвищують дисципліну приблизно у 87 %, а покарання – лише в 9 % випадків [1, с. 131]. Як зазначає О. М. Бандурка, основне завдання керівника органу внутрішніх справ полягає в створенні для підлеглих відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб й інтересів, забезпечення законних прав і пільг. В розпорядженні керівника має бути цілий арсенал моральних і матеріальних засобів стимулювання кадрів: це і подяки за сумлінне виконання службового обов'язку; і почесні грамоти; і дострокове присвоєння чергового спеціального звання або присвоєння звання на ступінь вищого від встановленого за посадою; і такі спеціальні заохочення і допомоги, як просування по службі, зарахування в резерв на вищу посаду [2, с. 197, 198].

Ми переконані, що просування по службі більш конкурентоспроможних працівників може виступати не тільки в ролі стимулювання найбільш кваліфікованих працівників до більш якісної праці, але й у якості заохочення за сумлінне виконання своїх обов'язків. Існують різні погляди щодо визначення заохочення. Зокрема, Р.К. Безруких, під заохоченням розуміє важливий засіб виховання державних службовців і зміцнення службової дисципліни.

Воно, як стимул, виробляє свідоме відношення до справи, сприяє розвитку ініціативи, сміливості та рішучості, мобілізує на переборення труднощів. Заохочення кращих працівників позитивно впливає на службово-трудоий колектив, викликаючи у кожного службовця бажання слідувати такому прикладу [3, с. 97]. Слід також погодитись із Г. І. Чанишевою та Н. Б. Болотіною, які дійшли до висновку: «Надзвичайно важливе місце в забезпеченні дисципліни праці належить оцінці праці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення» [4, с. 308]. Отже, своєчасне заохочення працівника буде надійним стимулом для того щоб він і в подальшому підвищував свій професійний рівень, а отже і рівень своєї конкурентоспроможності.

В контексті представленої проблематики слід звернути увагу на те, що просування по службі працівника поліції обов'язково повинно супроводжуватись постійним підвищенням освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівників поліції. Так, відповідно до статті 75 Закону України «Про Національну поліцію», підвищення кваліфікації поліцейських здійснюється у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання за відповідними програмами, погодженими Міністерством внутрішніх справ України. Порядок організації післядипломної освіти поліцейських установлює Міністерство внутрішніх справ України з урахуванням положень цього та інших законів. Важливо відмітити, що поліцейські, які не виконали під час проходження підвищення кваліфікації відповідну навчальну програму (отримали незадовільні оцінки за її підсумками), можуть бути знову направлені для проходження підвищення кваліфікації не раніше ніж через рік. В свою чергу за результатами успішного проходження спеціалізації, перепідготовки та підвищення кваліфікації поліцейському видається документ за зразком, визначеним Міністерством внутрішніх справ України [5].

Отже, для просування по службі, працівнику необхідно мати не тільки визначні досягнення в службово-трудої діяльності, але й постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації. Освітній потенціал Нацполіції може суттєво вплинути на конкурентоспроможність працівників поліції за умови, що всі основні елементи технології роботи з персоналом – набір, вибір, адаптація, кар'єропросування, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації і організації праці – об'єднані в єдину комплексну програму, що є частиною стратегії управління конкурентоспроможністю працівників Національної поліції України.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що визначальним для конкурентоспроможного працівника є можливість до самореалізації під час реалізації права на працю, що набуває вираження в можливості кар'єрного росту. В той же час просування по службі є важливим стимулом для працівника, який є необхідним для подальшого якісного виконання ним своїх обов'язків. Удосконалення цієї форми стимулювання можливе за рахунок (а) більш точного вимірювання службово-трудої діяльності, (б) розробки кращих критеріїв її оцінки, (в) створення гнучких функцій стимулювання, (г) підвищення інформованості особового складу про існуючі преміальні положення. При цьому просуванню по службі повинно передувати не тільки якісне виконання працівником своїх службово-трудоих обов'язків, але й підвищення кваліфікації, бо саме освітній потенціал Нацполіції в майбутньому впливає на рівень конкурентоспроможності професії працівника поліції.

Список бібліографічних посилань

1. Безруких Р. К., Вяткин В. Н., Екатеринославский Ю. Ю. Управление дисциплиной труда. М. : Советская Россия, 1988. 315 с.
2. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Харків : Основа, 1996. 398 с.
3. Овсянко Д. М. Административное право : учеб. пособие / под ред. Г. А. Туманова. М. : Юристъ, 1999. 448 с.
4. Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. Трудовое право Украины. Харьков : Одиссей, 1999. 480 с.
5. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 26.10.2018).

Одержано 01.11.2018