

відомі у зв'язку з виконанням професійних чи службових або трудових обов'язків, що передбачено частиною третьою статті 10 Закону України «Про захист персональних даних»; 4) склад та зміст персональних даних, що обробляється, в багатьох випадках є надмірним стосовно визначеної мети їх обробки<sup>1</sup>.

Право на захист персональних даних виключає можливість будь-яких дій з персональними даними без згоди суб'єкта персональних даних, а також передбачає забезпечення можливості цих суб'єктів контролювати дії операторів обробки зі своїми персональними даними.

Правами працівника як суб'єкта персональних даних є: а) право знати про мету та правомірні підстави збирання інформації, майбутніх її одержувачів; б) отримати копію зібраних даних, зокрема й інформацію про їх використання; в) вносити корективи у персональні дані; г) знищувати або блокувати (забороняти використання) персональні дані, що обробляються з порушенням закону, та вимагати повідомити про це сторони, яким ці дані було розкрито тощо. Зокрема, проблемним питанням є забезпечення «права бути забутим» («right to be forgotten»), тобто коли за клопотанням працівника роботодавець повинен видалити інформацію про нього.

Отже, норми про поняття «персональні дані працівника», загальні вимоги до обробки персональних даних працівника і гарантії їхнього захисту, порядок зберігання і використання персональних даних працівників, відповідальність за порушення норм, що регулюють обробку і захист персональних даних працівника, необхідно включити до проекту Трудового кодексу України.

<sup>1</sup> Див.: Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. – К., 2015. – С. 120–121.

УДК 349.2

## ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Лукаш С. С.,  
директор Сумської філії  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ,  
д-р юрид. наук, професор

Реформування правоохоронної системи, яке наразі відбувається в Україні, вимагає удосконалення всіх аспектів її функціонування. Особливого значення при цьому набуває зміна підходів щодо формування кадрового складу та забезпечення його ефективної роботи. Одним із заходів, що покликаний забезпечувати професійний добір, просування по службі та відсів працівників відповідно до їх компетентності, є атестація службовців, у тому числі Національної поліції України.

Атестація працівників Національної поліції України проводиться відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465. Даними нормативно-правовими актами передбачено, що атестування поліцейських проводиться з метою оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри<sup>1</sup>.

Розширяють призначення атестації науковці, які вважають, що її метою є визначення перспектив кар'єрного зростання, мотивування службовця до підвищення своєї кваліфікації; визначення потенційних можливостей державного службовця з метою підвищення його по службі; забезпечення законності в системі функціонування державної служби; підвищення дисципліни та відповідальності; стимулювання підвищення

<sup>1</sup> Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.  
© Лукаш С. С., 2016



кваліфікації та професіоналізму державних службовців<sup>1</sup>. Тобто метою проведення атестації серед державних службовців, у тому числі працівників поліції, є оцінка ділових та моральних якостей працівника і виявлення можливостей підвищення його по службі; стимулювання підвищення кваліфікації; забезпечення дисципліни та законності в їх роботі.

Сьогодні проведення атестації в органах та підрозділах Національної поліції породило багато спірних моментів, які пов'язані з підставами проведення атестації, процедурою її проведення та прийняттям рішень за результатами атестації. Перш за все, це стосується підстав проведення атестації працівників поліції. Законом України «Про Національну поліцію» та Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465, передбачено, що атестування поліцейських проводиться:

- 1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу;
- 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність;
- 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність<sup>2,3</sup>.

Розглядаючи судову практику з питань скасування рішень атестаційних комісій та поновлення на роботі працівників поліції, можна побачити, що велика кількість позовних вимог ґрунтується саме на безпідставному проведенні атестації, оскільки жодна з указаних підстав проведення атестації не мала місця. Крім того, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» працівники міліції, які виявили бажання проходити службу в поліції, за умови відповідності вимогам до поліцейських, визначеним цим Законом, упродовж трьох місяців з дня опублікування цього Закону можуть бути прийняті на службу до

<sup>1</sup> Задоя І. І. Атестація державних службовців – важлива складова процесу державної служби / І. І. Задоя // Актуальні проблеми політики. – 2014. – Вип. 53. – С. 296–305.

<sup>2</sup> Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.

<sup>3</sup> Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженою МВС України від 17.11.2015 року № 1465 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15>.

поліції шляхом видання наказів про призначення за їх згодою чи проходження конкурсу на посади, що заміщуються поліцейськими, у будь-якому органі (закладі, установі) поліції<sup>1</sup>. Тобто проведення атестації при призначенні на посади в органах та підрозділах поліції для колишніх працівників міліції законодавством не передбачено. Отже, проведення атестації для всіх працівників поліції є незаконним та безпідставним.

Безпосередня процедура проведення атестації також потребує уточнення та додаткового нормативного врегулювання. Так, відповідно до законодавства, можна виділити три етапи проведення атестації:

1. складання атестаційного листа керівником поліцейського та подання його на розгляд атестаційної комісії;
2. тестування;
3. проведення співбесіди.

Оцінка ділових та моральних якостей працівників поліції має здійснюватися за результатами комплексного аналізу всіх трьох етапів. Разом з тим у деяких позовних заявах працівників поліції вказувалось на те, що атестаційна комісія не врахувала атестаційний лист та результати тестування, а винесла рішення на основі власних переконань за результатами співбесіди. При цьому працівник мав позитивний атестаційний лист та успішно склав тестування.

Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 року № 1465, визначено, що атестаційні комісії при прийнятті рішень стосовно поліцейського повинні враховувати такі критерії:

- 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) наявності заохочень;
- 6) наявності дисциплінарних стягнень;

<sup>1</sup> Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.



7) результати тестування;

8) результати тестування на поліграфі (у разі проходження).

Варто зазначити, що більшість з указаних показників досліджуються саме під час ознайомлення з атестаційним листом та під час проходження тестування. Інші ж з них вимагають проведення спеціальної діагностики за окремими методиками. Відповідність даним критеріям не може бути визначена шаблонними питаннями, які під час співбесіди задають члени атестаційних комісій. Безпідставність рішень атестаційних комісій про невідповідність поліцейського займаній посаді впливає ще й з того, що в таких рішеннях досить часто не визначено мотивів, з яких виходили при його прийнятті.

Узагальнюючи вищевикладене можна зробити висновок про те, що проведення атестації в органах Національної поліції сьогодні є недостатньо врегульованим. Інструкцію про порядок проведення атестування поліцейських необхідно доповнити положеннями, в яких би визначався перелік діагностик, які застосовуються при проведенні атестації, та необхідність врахування професійної мотивації при прийнятті рішення. Крім того, необхідно заборонити проводити атестацію у випадках, які не передбачені законодавством, та зобов'язати атестаційні комісії чітко вказувати підстави для визнання працівника поліції таким, що не відповідає займаній посаді та підлягає звільненню.

УДК 349.2: 351.74

#### ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Мельник К. Ю.,

завідувач кафедри трудового  
та господарського права факультету №2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ,  
д-р юрид. наук, професор

Становлення нового правоохоронного органу – Національної поліції України потребує, передусім, залучення до її лав нових кадрів, які здатні будуть працювати в нових умовах, керуючись принципом законності, та стояти на сторожі інтересів людини та держави. З огляду на це нині особливого значення набувають

питання професійного навчання поліцейських за новими сучасними методиками освітньої та правоохоронної діяльності.

Відповідно до ч. 1 ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII (далі – Закон) професійне навчання поліцейських складається з: 1) первинної професійної підготовки; 2) підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; 3) післядипломної освіти; 4) службової підготовки. З нашої точки зору, саме первинній професійній підготовці поліцейських сьогодні слід приділити особливу увагу, оскільки саме в її межах у максимально стислі терміни поліцейські набувають перші навички, необхідні для виконання повноважень поліції, у тому числі відповідну спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування і використання вогнепальної зброї.

Слід одразу звернути увагу на те, що з огляду на тривалий процес переатестації та практичну відсутність прийняття на службу до Національної поліції України, окрім окремих підрозділів, що здійснюється за спеціальними правилами, нині система первинної професійної підготовки практично не діє. На наш погляд, такий стан справ потребує нагального виправлення. Крім цього існують певні питання і до правової регламентації первинної професійної підготовки поліцейських, про що піде мова нижче.

Так, правова регламентація первинної професійної підготовки здійснюється переважно нормами ст. 73 Закону та Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 16.02.2016 р. № 105 (далі – Положення).

Відповідно до ч. 1 ст. 73 Закону поліцейські, які вперше прийняті на службу в поліції, з метою набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, зобов'язані пройти первинну професійну підготовку за відповідними навчальними програмами (планами), затвердженими Міністерством внутрішніх справ України. Частина 7 цієї статті забороняє залучати поліцейських, які не пройшли первинну професійну підготовку, до виконання повноважень поліції, допускати до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-якої діяльності, пов'язаної з використанням зброї та спеціальних засобів (крім навчальних та тренувальних занять під час проходження первинної підготовки).