

актів, без сумніву, – значний крок для України, проте, очевидно, що національне законодавство ще потребує вдосконалення, адже хоча в цілому і відповідає всесвітнім стандартам, деякі розбіжності досі існують.

#### *Література*

1. Ругляк Т. М. Міжнародні акти як джерела права соціального захисту України / Т. М. Ругляк // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – № 37. – С. 120–125.

2. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения [Текст]: [учебн.] / Е. Е. Мачульская. – [2-е изд. перераб. и доп.]. – М.: Юрайт, 2011. – 575 с.

УДК 349.2 :001.12/18 (043.2)

**Мельник К. Ю.**, д.ю.н., професор,  
Харківський національний університет внутрішніх справ,  
м. Харків, Україна

### **ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ КОНКУРСУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ**

Створення нового правоохоронного органу в Україні – Національної поліції України обумовило вжиття ефективних заходів щодо підбору професійних кадрів до нього. Серед таких заходів слід передусім виділити конкурсну процедуру. Порядок її проведення закріплено в ст.ст. 51–56 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII та Типовому порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженому наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631 (далі – Типовий порядок проведення конкурсу).

Відповідно до ч. 1 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» метою конкурсу на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади є добір осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою [1]. На мій погляд, зазначена мета конкурсу є неповною. Так, у юридичній літературі практично одностайним є розуміння мети проведення конкурсу, яка полягає у перевірці відповідності особи вимогам, що ставляться для зайняття тієї чи іншої посади та забезпеченні зайняття посади кращим із претендентів. Як зазначав В. І. Прокопенко, особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс, який дозволяє відбирати на зайняття певної посади кращого з претендентів [2, с. 171]. Підтримуючи цю позицію, 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 [3, с. 66].

Отже, пропонуємо ч. 1 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» викласти в наступній редакції: «З метою визначення кращого з кандидатів на службу в поліції, здатного 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 (далі – конкурс)».

Частини 3 та 4 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» передбачають, що обов'язково конкурс на службу в поліції проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. Проведення конкурсу може передувати комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, крім вищезазначеного випадку, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади.

Виходячи з вищезазначеного національний законодавець встановив обов'язковість проведення конкурсу лише при прийнятті на посади в поліції найнижчого рівня і лише для осіб, які вперше приймаються на службу в поліцію. Вважаю, що й прийняття на інші посади, зокрема середнього та вищого складу поліції, повинно також обов'язкового здійснюватися у порядку конкурсного відбору, оскільки саме такий порядок може виявити кращого з кандидатів на службу та гарантуватиме об'єктивність оцінки професійних і моральних якостей кандидата, що особливо важливо у сучасних умовах браку професійних кадрів у поліції та високого рівня злочинності в країні.

Частина 1 ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу. Разом з тим Типовий порядок проведення конкурсу передбачає норму, яка відсутня у Законі України «Про Національну поліцію», більше того, яка може не дати реалізувати вищенаведену норму Закону. Так, відповідно до розділу XI Типового порядку проведення конкурсу переможцю конкурсу відмовляється в призначенні на посаду в поліції в разі:

— ненадання переможцем конкурсу у визначений строк документів, передбачених законодавством для спеціальної перевірки при прийомі на службу в поліції, та документів для оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання службових обов'язків потрібен такий допуск;

— виявлення, у тому числі за результатами спеціальної перевірки, обмежень, пов'язаних зі службою в поліції, визначених законами України

«Про Національну поліцію», «Про запобігання корупції» та іншими законами України;

— відмови переможця конкурсу взяти на себе зобов'язання дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, що визначено законом;

— наявності щодо переможця конкурсу заборон, передбачених Законом України «Про очищення влади» [4].

Отже, складається така ситуація, що особа, яка перемогла у конкурсі та пройшла перевірку поданих документів, тестування, співбесіду та інші види оцінювання, тобто витратила і свій час, і час поліцейської комісії, не призначається на відповідну посаду в поліції за наявності вищезазначених обставин.

Слід звернути увагу на те, що ч. 1 ст. 55 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що перед проведенням конкурсної процедури служба персоналу (кадрового забезпечення) органу поліції, де проходить конкурс, проводить перевірку документів, поданих кандидатами, на відповідність загальним вимогам та інформує про це поліцейську комісію.

Постає питання про те, чому на цьому етапі не можна виявити більшість з обставин, передбачених розділом XI Типового порядку проведення конкурсу, наприклад наявність щодо кандидата заборон, передбачених Законом України «Про очищення влади». До того ж за наявності обставин, перерахованих у розділі XI Типового порядку проведення конкурсу, кандидати і так не можуть бути призначені на посади поліцейських виходячи з норм ч. 3 ст. 49 та ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію». З огляду на вищезазначене вважаю за необхідне скасувати розділ XI Типового порядку проведення конкурсу.

#### *Література*

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.

3. Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / А. В. Андрушко. – К., 2002. – 195 с.

4. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: затв. наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16/para4#n4>.