

УДК 342.51

А. А. СТАРОДУБЦЕВ,

кандидат юридичних наук,
радник ректора Харківського регіонального інституту
Академії управління при Президентіві України

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Уточнено поняття професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України;
проаналізовано кадрові проблеми в органах внутрішніх справ, запропоновано шляхи їх подолання.

Творчий потенціал людської енергії величезний. Інколи його порівнюють з енергією атомного ядра. Тому сьогодні одним із пріоритетних завдань є реалізація цього потенціалу, розкриття творчих можливостей людини в соціальних організаціях, в тому числі і в органах внутрішніх справ (далі – ОВС) України. Кадровий потенціал суспільства – це його соціальні ресурси, що характеризуються творчою енергією окремих людей, соціальних організацій, соціальних груп, громадянських інститутів суспільства. Їхня діяльність може бути спрямована на підвищення якості життя, створення ефективної системи управління й самоуправління суспільними справами. Варто погодитися з думкою М. Н. Курка, який вважає, що відповідні структурні перетворення системи Міністерства внутрішніх справ України полягають у кадровому забезпеченні системи. Розвиток людського потенціалу – основа стратегії структурно-інноваційного розвитку Міністерства внутрішніх справ України [1, с. 2].

Підготовка працівників ОВС є дуже важливою складовою діяльності держави щодо створення належного стану правопорядку, громадського спокою, захисту прав, свобод та законних інтересів громадян. Працівники ОВС є посадовими особами, яким ввірено зброю, спеціальні засоби, які можуть бути застосовані відповідно до вимог закону. Від правильного застосування зброї та спеціальних засобів, правильного вирішення справи залежать долі громадян України. Саме відповідно до цього професійна підготовка працівників ОВС вважається одним із основних джерел формування якісного корпусу правозахисників й однією з найважливіших галузей суспільних відносин.

Актуальність цієї проблеми зумовлена значним науково-теоретичним і практичним значенням процесу реформування органів внутрішніх справ України. Сучасна соціально-економічна й політична ситуація в Україні, реформування органів внутрішніх справ відповідно до завдань

правової демократичної держави вимагають адекватних змін у їх кадровому забезпеченні, напрацювання та освоєння нових підходів і засад підготовки, формування та використання персоналу. Існує безпосередня залежність результативності й ефективності функціонування органів внутрішніх справ від якості підготовки їх кадрового потенціалу. Це, у свою чергу, істотно впливає на стан безпеки у суспільстві, захищеність прав та законних інтересів громадян.

Слід зазначити, що нормативна база професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ формувалася в період становлення України як суверенної держави та у своїй основі спиралася на законодавство колишнього СРСР. До того ж, для неї характерна несистемність, нестабільність, внутрішня суперечливість, дублювання окремих норм, наявність певних прогалин та упущень. Це й зумовило написання статті, завданням якої є уточнення поняття професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України.

Новизна зазначеного питання полягає в тому, що назріла нагальна потреба у комплексному дослідженні кадрових проблем в органах внутрішніх справ та механізмів їх регулювання, оцінюванні тенденцій, що мають місце у цій сфері, вдосконаленні адміністративно-правового регулювання нормативного забезпечення та професійної підготовки персоналу як першого й найголовнішого етапу підготовки фахівця, здатного належним чином виконувати свої службові обов'язки в умовах ринкових відносин та демократизації суспільства.

Питанням, пов'язаним із підвищенням ефективності регулювання діяльності в органах внутрішніх справ України, присвячені праці багатьох учених: В. Б. Авер'янова, О. М. Бандурки, Ю. П. Битяка, О. К. Безсмертного, А. С. Васильєва, І. П. Голосніченка, Є. В. Додіна, М. М. Дорогих, В. В. Зуй, Р. А. Каложного, Д. П. Калаянова, Л. В. Ковалюка, В. К. Колпакова, А. Т. Комзюка, М. Н. Курка, О. М. Музичука, О. І. Остапенка,

В. М. Плішкіна, П. М. Рабіновича, Ю. І. Римаренка, О. Ф. Скакун, О. Ю. Сиявської, М. М. Тищенко, В. В. Цветкова, Х. П. Ярмакі, Ю. С. Шемшученка, О. Н. Ярмиша та інших авторів, які розробили теоретичні та методологічні основи управління органами внутрішніх справ України.

Професійна діяльність працівників органів внутрішніх справ як суб'єктів права, що реалізують функції та повноваження держави, достатньо чітко регламентуються нормативно-правовими актами. Проте за межами правових норм залишається все різноманіття відносин працівників органів внутрішніх справ з державою, суспільством, різними верствами населення між собою, численні нестандартні ситуації, що виникають у процесі виконання службових обов'язків і не підлягають правовому регулюванню. Через це підвищується значущість соціальних норм – норм моралі, регулювальна роль яких стає за сучасних умов важливим фактором підвищення ефективності та авторитету органів внутрішніх справ, гармонізації стосунків із населенням, подолання негативного іміджу. Моральні основи професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ закладені в Кодексі честі працівника органів внутрішніх справ України [2] та Етичному кодексі працівника органів внутрішніх справ України [3]. Їх мета – зробити етичну поведінку кожного працівника органів внутрішніх справ нормою життя.

Управління кадровим потенціалом в ОВС на різних ієрархічних рівнях, по-перше, набуває сьогодні важливого значення в підвищенні ефективності управління; по-друге, стає головним напрямком, який «запускає механізм» відродження української міліції; по-третє, змінює вектор удосконалення самої кадрової політики, яка набуває сучасного характеру за однієї умови – формування її розпочнеться не тільки «зверху», але й «знизу», з кожного райвідділу [4, с. 197]. Останні володіють величезними кадровими ресурсами, які проходять свій початковий шлях соціалізації «вверх». Саме тут кадри свідомо формують первинні риси професіонала, громадянина, навчаючись основним засадам управлінської діяльності.

На сьогодні, на жаль, немає базового нормативно-правового акта, який би регулював здійснення професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України. Проте Департаментом кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України в жовтні 2011 р. було розроблено проект нової Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ (далі – Настанова) на заміну

настанови [5], яка була скасована наказом МВС України від 25 липня 2011 р. № 472 [6].

Основним завданням під час підготовки нової Настанови було створення такої системи організації професійної підготовки працівників ОВС, яка б виключала формалізм у такій роботі з боку керівників різних рівнів та передбачала ефективні форми навчання особового складу. В підготовленому проекті Настанови взято за основу спрощення умов і порядку організації службової підготовки особового складу, а також упровадження елементів матеріального стимулювання працівників до підвищення свого професійного рівня замість власної матеріальної та дисциплінарної відповідальності та відповідальності керівників за стан та якість організації навчання.

Відповідно до проекту Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, професійна підготовка – це організований, безперервний і цілеспрямований процес, метою якого є оволодіння рядовим і начальницьким складом ОВС знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань.

Згідно із п. 1.4 проекту Настанови, система професійної підготовки передбачає наступні організаційні види навчання, які забезпечують її безперервність: 1) початкова підготовка; 2) підготовка у вищих навчальних закладах МВС; 3) післядипломна освіта; 4) службова підготовка; 5) самостійна підготовка.

Відповідно до п. 1.5 проекту Настанови основними завданнями професійної підготовки працівників ОВС є:

- забезпечення потреб суспільства і держави у висококваліфікованих фахівцях правоохоронної діяльності, здатних на належному рівні забезпечувати охорону громадського порядку, здійснювати боротьбу зі злочинністю та захист законних прав і свобод громадян, передбачених Конституцією України;

- реалізація принципу безперервності навчання протягом служби з метою постійного розширення та поглиблення професійних знань;

- напрацювання та постійне вдосконалення практичних навичок працівників із застосування передбачених законодавством України заходів впливу з дотриманням прав людини і громадянина;

- удосконалення навичок поведінки зі спеціальною технікою та спеціальними засобами, експлуатації транспортних засобів та засобів зв'язку;

– розвиток особистих моральних якостей, патріотизму і відповідальності, здібностей до ініціативних дій, сумлінного виконання професійного обов'язку, підвищення рівня загальної культури.

Новим етапом розвитку органів внутрішніх справ України можна вважати їх участь у міжнародних поліцейських організаціях. Це не тільки вихід на якісно новий щабель діяльності, умова інтеграції у світове товариство правоохоронних органів, але й визнання їхнього авторитету, відповідності світовим вимогам, принципам діяльності в даній сфері. Міжнародні відносини безпосередньо відбиваються і на діяльності працівників органів внутрішніх справ, розширюючи їх світогляд, коло професійних знань та збагачуючи досвід. Вони дають можливість ознайомитись із досягненнями зарубіжних колег, порівняти з вітчизняними здобутками і таким чином внести певні корективи у власну діяльність.

Однією з перших міжнародних організацій, з якою органи внутрішніх справ України налагодили зв'язки, була Міжнародна організація кримінальної поліції – Інтерпол. Про авторитет та значення цієї міжнародної організації свідчить, наприклад, той факт, що її членами є понад 170 країн світу. У листопаді 1992 р. членом Інтерполу стала і Україна. Нині вся діяльність, що пов'язана з організацією взаємодії органів внутрішніх справ України з компетентними органами зарубіжних держав щодо введення боротьби зі злочинністю, має транснаціональний характер або виходить за межі країни, здійснюється через Національне центральне бюро Інтерполу, функціонування якого регулює Положення про національне центральне бюро Інтерполу [7].

Перспективним напрямом міжнародного співробітництва є налагодження зв'язків із Міжнародною асоціацією (далі – Асоціація) шефів поліції, яка об'єднує у своєму складі понад 13 тис. керівників поліції з 85 країн світу. Загальна спрямованість Асоціації виходить з її завдань, серед яких такі: удосконалення наукового забезпечення і якості поліцейської служби, втілення у практику передових прийомів та методів управління поліцейськими органами, розвиток міжнародного співробітництва, обмін досвідом роботи; постійна турбота про підвищення професійної майстерності працівників

поліції, їх стимулювання на досягнення високих професійних стандартів та інші. Друкованим органом Асоціації є видання «Шеф поліції». Асоціація має статус консультативного органу ООН. Існуючий досвід цієї та інших асоціацій поліцейських, у тому числі багатьох національних поліцейських асоціацій, переконує в доцільності створення подібних професійних організацій, які б об'єднували працівників різних рангів в органах внутрішніх справ України, у тому числі асоціації керівників органів та підрозділів внутрішніх справ [8, с. 17].

Виходячи з цього, на нашу думку, було б доцільно додати до п. 1.4. проекту Настанови з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України ще один організаційний вид навчання, що забезпечує безперервність системи професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України – участь у міжнародних поліцейських організаціях.

Отже, можна відмітити, що за своєю правовою основою, характером та формами реалізації, завданнями, що вирішуються, та суб'єктивним складом професійна підготовка рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України становить собою доволі змістовне явище, яке є невід'ємною складовою всієї службово-трудої діяльності персоналу ОВС. Значення та роль, яку відіграє така діяльність щодо забезпечення належної реалізації покладених на персонал ОВС завдань, її безпосередній взаємозв'язок із підвищенням рівня освіти, знань та вмінь кадрового складу ОВС надають підстави для **висновку**, що даний організований, безперервний і цілеспрямований процес слід включати в таку частину загальних напрямків діяльності ОВС України, яким є кадрове забезпечення. Проте система проходження служби в ОВС, яка існує нині в Україні, не дозволяє тісно пов'язувати навчання працівників ОВС із плануванням їхньої кар'єри, оцінюванням якості роботи, підвищенням грошового утримання. У зв'язку із цим необхідно створити правові умови для того, щоб підвищення освітнього рівня й кваліфікації не просто стало для працівників ОВС обов'язком, а надавало певні переваги, тобто було дієвим стимулом для висококваліфікованого та ефективного виконання своїх функціональних обов'язків.

Список використаної літератури

1. Курко М. Н. Діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо європейської інтеграції: організаційно-правові засади : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / М. Н. Курко. – Х., 2004. – 22 с.
2. Кодекс честі працівника органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bc-mvs.gov.ua/index.php?id=34>.

3. Етичний кодекс працівника органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukr.kadry-gumvd.kharkov.ua/engine/doc.php?ID=5>.

4. Кісіль З. Р. Професійний ризик в діяльності працівників органів внутрішніх справ України / З. Р. Кісіль // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2008. – № 1. – С. 195–203.

5. Про організацію професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 25 листоп. 2003 р. № 1444. – К. : МВС України, 2003. – 6 с.

6. Про скасування наказів МВС від 25.11.2003 № 1444, від 11.12.2003 № 1516, від 08.07.2005 № 539 [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 25 лип. 2011 р. № 472. – Режим доступу: <http://document.org.ua/pro-skasuvannja-nakaziv-mvs-vid-25.11.2003-n-1444-vid-11.12.-doc74365.html>.

7. Положення про національне центральне бюро Інтерполу [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 1993 р. № 220. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=220-93-%EF>.

8. Берлач А. І. Роль ООН, Європолу та Інтерполу в координації діяльності правоохоронних органів щодо протидії злочинності / А. І. Берлач // Організаційно-правові засади управлінської діяльності ОВС у умовах Європейської інтеграції : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 26–27 жовт. 2007 р.). Ч. 1. – О. : Вид-во ОДУВС, 2007. – С. 15–19.

Надійшла до редколегії 10.12.2011

СТАРОДУБЦЕВ А. А. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ

Уточнено поняття професійної підготовки співробітників органів внутрішніх справ України; проаналізовані кадрові проблеми в органах внутрішніх справ, пропонуються шляхи їх подолання.

STARODUBTSEV A. MODERN STATE OF VOCATIONAL TRAINING OF EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES OF UKRAINE

The concept of vocational training of employees of internal affairs agencies of Ukraine is specified; personnel problems in the internal affairs agencies are analyzed, the ways of their solutions are offered.

УДК 349.3

Р. В. ТАТАРІНОВ,

здобувач

Харківського національного університету внутрішніх справ

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОКУРОРСЬКО-СЛІДЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуто особливості пенсійного забезпечення прокурорсько-слідчих працівників на сучасному етапі. Надано пропозиції щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Проблематика пенсійного забезпечення є доволі розробленою в юридичній науці. До її розроблення доклали зусилля такі відомі вчені різних історичних періодів, як: В. М. Андрійв, Є. І. Астрахан, В. А. Ачаркан, К. С. Батигін, М. О. Буянова, А. Д. Зайкін, М. Л. Захаров, Р. І. Іванова, О. Є. Мачульська, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, С. М. Синчук, І. М. Сирота, Н. М. Стаховська, Б. І. Сташків, В. А. Тарасова, Е. Г. Тучкова, В. М. Толкунова, Я. М. Фогель, В. Ш. Шайхатдінов тощо. Але аналіз наукових досліджень у даній сфері свідчить про те, що проблематика пенсійного забезпечення досліджувалася переважно в загальному плані, де дослідженню пенсійного забезпечення окремих категорій працівників не завжди приділялася достатня увага,

зокрема це стосується прокурорсько-слідчих працівників. Виходячи з цього **метою** даної статті є визначення особливостей пенсійного забезпечення прокурорсько-слідчих працівників на сучасному етапі.

Як відмічають М. О. Буянова, С. І. Кобзева та З. А. Кондратьєва, пенсії є найбільш поширеним і характерним видом соціального забезпечення старих або непрацездатних громадян, що становлять основу всієї системи соціального забезпечення. Всі інші види допомоги й обслуговування старих і непрацездатних громадян призначені для задоволення їхніх специфічних потреб, як правило, понад пенсію (протезування, різні безкоштовні або зі знижкою послуги тощо), а іноді частково замість неї [1, с. 26]. О. В. Чупрова основне призначення пенсій