

ПОКЛАД С. В.

здобувач

*(Науково-дослідний**інститут публічного права)*

працівник

(Державне бюро розслідування)

ORCID ID: 0009-0004-4062-1079

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.4.119>**ПРОЦЕДУРИ АТЕСТАЦІЇ ЯК НАПРЯМОК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДОТРИМАННЯ ДИСЦИПЛІНИ І ЗАКОННОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ
ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ**

Актуальність статті полягає в тому, що законність і дисципліна в роботі Державного бюро розслідувань є не просто ключовими вимогами, а фундаментом, на якому ґрунтується довіра громадян до цього органу. Державне бюро розслідувань покликане боротися з правопорушеннями серед представників влади, правоохоронців і військових, тобто тих, хто сам повинен стояти на сторожі закону. Тому будь-яке відхилення від принципів законності у діяльності Бюро одразу нівелює його авторитет і ставить під сумнів справедливості та об'єктивності розслідувань. Водночас, дисципліна забезпечує належну організованість, чітке виконання службових обов'язків і дотримання внутрішніх правил, без чого неможливо досягти злагодженої роботи. Вона підтримує порядок у колективі, сприяє прийняттю виважених рішень і запобігає зловживанням владними повноваженнями. Однак, в кожному окремому випадку формат та специфіка атестації різноманітні, що особливо актуальним є для Державного бюро розслідувань, яке володіє своїм, особливим адміністративно-правовим статусом. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, сформульовано авторське визначення атестаційних процедури в діяльності Державного бюро розслідувань. Констатовано, що на сьогоднішній день в діяльності Державного бюро розслідувань відсутня уніфікована процедура атестування особового складу, як в роботі інших правоохоронних органів. Зазначено, що атестація виражена в сукупності процедур перевірки професійних навичок, знань та вмінь працівників Державного бюро розслідувань. Зроблено висновок, що на сьогоднішній день в діяльності Державного бюро розслідувань відсутня уніфікована процедура атестування особового складу, як в роботі інших правоохоронних та державних органів. Атестація представлена сукупністю процедур перевірки професійних навичок, знань та вмінь працівників ДБР, що включають в себе процедуру оцінки службової діяльності, перевірку рівня службової підготовки, психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа, а також оцінювання результатів службової діяльності державних службовців Бюро. Сам процес атестації сприяє формуванню високих стандартів поведінки, стимулює співробітників до дотримання законності, сумлінного виконання службових обов'язків і постійного підвищення кваліфікації, завдяки чому відбувається своєрідний відбір найкомпетентніших і морально стійких працівників, що, у свою чергу, запобігає зловживанням, проявам недисциплінованості та корупції.

Ключові слова: атестація, атестаційна процедура, працівники Державне бюро розслідувань, дисципліна, законність.



Poklad S. V. Certification procedures as a direction for maintaining discipline and legality in the activities of the state bureau of investigation

The relevance of the article lies in the fact that legality and discipline in the work of the State Bureau of Investigation are not just key requirements, but the foundation on which citizens' trust in this body is based. The State Bureau of Investigation is called upon to combat offenses among representatives of the authorities, law enforcement officers and the military, that is, those who themselves must stand guard over the law. Therefore, any deviation from the principles of legality in the activities of the Bureau immediately nullifies its authority and calls into question the fairness and objectivity of investigations. At the same time, discipline ensures proper organization, clear performance of official duties and compliance with internal rules, without which it is impossible to achieve coordinated work. It maintains order in the team, promotes the adoption of balanced decisions and prevents abuse of power. However, in each individual case, the format and specifics of the certification are different, which is especially relevant for the State Bureau of Investigation, which has its own special administrative and legal status. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current legislation, formulates the author's definition of the certification procedure in the activities of the State Bureau of Investigation. It is stated that today in the activities of the State Bureau of Investigation there is no unified procedure for certification of personnel, as in the work of other law enforcement agencies. It is noted that certification is expressed in a set of procedures for checking professional skills, knowledge and abilities of employees of the State Bureau of Investigation. It was concluded that today in the activities of the State Bureau of Investigation there is no unified procedure for attesting personnel, as in the work of other law enforcement and state bodies. Attestation is represented by a set of procedures for checking the professional skills, knowledge and abilities of SBI employees, which include the procedure for assessing official activity, checking the level of official training, psychophysiological examination using a polygraph, as well as evaluating the results of official activity of civil servants of the Bureau. The attestation process itself contributes to the formation of high standards of behavior, stimulates employees to comply with the law, conscientiously perform their official duties and constantly improve their skills, due to which a kind of selection of the most competent and morally stable employees takes place, which, in turn, prevents abuse, manifestations of indiscipline and corruption.

Key words: *certification, certification procedure, employees of the State Bureau of Investigation, discipline, legality.*

Актуальність теми. Законність і дисципліна в роботі Державного бюро розслідувань є не просто ключовими вимогами, а фундаментом, на якому ґрунтується довіра громадян до цього органу. ДБР покликане боротися з правопорушеннями серед представників влади, правоохоронців і військових, тобто тих, хто сам повинен стояти на сторожі закону. Тому будь-яке відхилення від принципів законності у діяльності Бюро одразу нівелює його авторитет і ставить під сумнів справедливість та об'єктивність розслідувань. Водночас, дисципліна забезпечує належну організованість, чітке виконання службових обов'язків і дотримання внутрішніх правил, без чого неможливо досягти злагодженої роботи. Вона підтримує порядок у колективі, сприяє прийняттю виважених рішень і запобігає зловживанням владними повноваженнями. Варто зауважити, що забезпечення дисципліни і законності в діяльності Державного бюро розслідувань здійснюється шляхом реалізації низки процедур, серед яких важливе та самостійне місце відводиться атестації. Вона зустрічається в багатьох сферах професійної діяльності як державних службовців, так і працівників приватного сектору. Однак, в кожному окремому випадку формат та специфіка атестації різноманітні, що



особливо актуальним є для ДБР, яке володіє своїм, особливим адміністративно-правовим статусом.

Стан дослідження проблеми. Особливості змісту та порядку реалізації атестації в різних правоохоронних органах опрацьовували в своїх роботах О.А. Грішнова, О.В. Іванісов, О.В. Крушельницька В.І. Курілов, В.Я. Киян, Л.Ф. Купіна, Г.В. Осовська, Т.В. Семенюк, та багато інших. Водночас, специфіка прояву даної процедури саме в роботі Державного бюро розслідувань не знайшла на сьогоднішній день належного розкриття.

Саме тому метою статті є: виділити та охарактеризувати атестаційні процедури, які застосовуються в роботі ДБР з метою забезпечення законності і службової дисципліни діяльності його працівників.

Виклад основного матеріалу. Згідно до Тлумачного словника Української мови за редакцією А.О. Івченко «атестувати» означає: 1) надавати кому-небудь якимсь звання, наприклад, атестувати на професора; 2) давати комусь або чомусь характеристику про його здібності, ділові та інші якості [1, с.20]. В правовій літературі дане поняття найчастіше досліджується в наукових працях фахівців з трудового права. Так, В.І. Курілов указує на широке та вузьке значення поняття атестації. У широкому розумінні, вважає вчений, категорія означає визначення кваліфікації, рівня знань робітника чи службовця, відзив про його можливості, ділових та інших якостей. Водночас, атестація у вузькому розумінні – це, на його думку, періодична перевірка ділових і політичних якостей певних категорій працівників, що проводиться підприємством, установою, організацією у спеціальній організаційно-правовій формі і має на меті постійне підвищення ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня працівників, а також поліпшення добору та розстановки кадрів [2, с.6].

Поняття атестації розкривалось і в законодавчих положеннях. Так, відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 №4312-VI, атестація працівників – це процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором. На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки та виключно за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення. Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника виборного органу первинної профспілкової організації [3].

Важливе значення атестація має в царині діяльності окремих правоохоронних органів, зокрема, Національної поліції України. Процедура передбачена статтею 57 відомчого Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 №580-VIII. Згідно із нею, 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 [4].

Отже, проводячи паралель із законодавчими дефініціями та звертаючись до наукових концепцій, атестаційні процедури в роботі Державного бюро розслідувань доцільно визначити, як сукупність заходів, засобів, способів та операцій, які проводяться спеціально-уповноваженими суб'єктами і спрямовані на перевірку професійних, ділових, психофізичних та інших якостей працівників органів та підрозділів Бюро з метою підтримки їх кваліфікаційного рівня, удосконалення знань та навичок із виконання службових функцій та повноважень, виховання правильних моральних орієнтирів та нетерпимості до порушень законодавства.

Цільові акти сфери функціонування Державного бюро розслідувань практично не апелюють поняттями «атестація» або «атестування». Однак, це не є підставою говорити



про повну відсутність подібного напрямку забезпечення законності та службової дисципліни серед працівників ДБР. На сьогоднішній день, можна виділити декілька прикладів процедур, які цілком підпадають під зміст атестації, хоча і не визначені даним терміном прямо.

Виходячи із запропонованого тлумачення, першим прикладом процедури атестація, як напрямку дотримання дисципліни і законності в роботі ДБР, є оцінювання службової діяльності працівників останньої. Регулюється процедура Постановою КМУ «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» від 05.08.2020 № 743. Відповідно до Положення особами рядового та начальницького складу ДБР є громадяни України, які на конкурсній основі у добровільному порядку (за контрактом) прийняті на службу до Державного бюро розслідувань і яким присвоєно спеціальні звання осіб рядового та начальницького складу відповідно до законодавства [5].

Службовці ДБР мають гнучку службову кар'єру, яка дозволяє, відповідно до норм Положення [5], переводитись за посадами в органах та підрозділах Бюро, таким чином розвиваючись професійно. Однак, процес переведення на посаду в обов'язковому порядку потребує оцінювання службової діяльності посадової особи Бюро. Згідно до пункту 73 Положення [5], відомості про осіб рядового та начальницького складу у разі переведення по службі, присвоєння спеціальних звань, звільнення, відомості, необхідні для прийняття рішення, зазначаються у відповідних поданнях. З метою оцінювання службової діяльності для подальшого просування по службі, у разі направлення на навчання, а також в інших випадках на вимогу прямих начальників на осіб рядового та начальницького складу складаються службові характеристики. Формування даного документу передбачає попередній аналіз та дослідження минулої службової діяльності працівника ДБР, у тому числі на предмет вчинення дисциплінарних проступків, їх тяжкості, накладених дисциплінарних стягнень тощо. Начальники (керівники), які складають характеристики на своїх підлеглих, несуть персональну відповідальність за об'єктивність та обґрунтованість викладених у них висновків і рекомендацій [5].

Наступною варто виділити процедуру перевірки стану службової підготовки працівників ДБР. Остання є напрямом професійного навчання, яке супроводжує службовців ДБР протягом всієї кар'єри. Згідно із Наказом ДБР «Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань» від 27.01.2021 №70 службова підготовка – це комплекс заходів, спрямованих на набуття, закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок осіб рядового і начальницького складу ДБР з урахуванням специфіки та профілю їх службової діяльності для якісного виконання визначених службових обов'язків [6].

Інформація яка надається та навички котрі виховуються в ході службової підготовки підлягають детальній перевірці та оцінці в офіційно установленому порядку, що має прямий вплив на службову кар'єру працівників ДБР. Згідно Розділу X Наказу ДБР «Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань» від 27.01.2021 №70 перевірка рівня службової підготовки проводиться з метою оцінювання як окремої особи рядового і начальницького складу ДБР, так і підрозділу загалом. Під час здійснення перевірки вивчається: якість та ефективність навчання в системі службової підготовки; обсяг вивченого на момент перевірки навчального матеріалу, передбаченого тематичним планом зі службової підготовки; рівень засвоєння особами рядового і начальницького складу ДБР навчального матеріалу та вміння застосовувати ці знання на практиці; готовність осіб рядового і начальницького складу ДБР до виконання службових завдань; стан та наявність навчально-матеріальної бази, її оснащення; роль керівника підрозділу в організації навчання [6].

Підсумкова перевірка здійснюється за допомогою проведення диференційованих заліків з видів службової підготовки. Особи рядового і начальницького складу ДБР, які за результатами підсумкової перевірки отримали з функціональної підготовки оцінку 2 – «незадовільно» (у тому числі ті, які були відсторонені від складання заліків з цього виду



підготовки), не брали участі в підсумковій перевірці без поважних причин, а також ті, які не змогли успішно перескласти залік, підлягають розгляду щодо подальшого проходження служби на посадах рядового і начальницького складу ДБР. Якщо за результатами підсумкової перевірки структурним підрозділом отримано оцінку 2 – «незадовільно», стосовно його керівника може бути призначено службове розслідування [6].

Наступний різновид атестаційної процедури із забезпечення законності та службової дисципліни є унікальним для органів правоохоронної системи. Мова йде про психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа щодо працівників Бюро. Стаття 26 «Про державне бюро розслідувань» від 12.11.2015 №794-VIII визначає, що до вступу на службу до Державного бюро розслідувань, а також не рідше одного разу на рік під час проходження служби в ДБР працівники органу проходять психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа. Психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа полягає у нешкідливому для життя і здоров'я людини опитуванні з використанням комп'ютерного технічного засобу, призначеного для реєстрації психофізіологічних реакцій, під час якого здійснюється аналіз динаміки зазначених реакцій опитуваної особи у відповідь на психологічні стимули, задані у вигляді варіантів відповідей, предметів, схем, фото тощо, що дозволяє виявити симуляцію і представити зареєстровані результати в аналоговій та/або цифровій формі. Метою проведення дослідження є виявлення можливих правопорушень, вчинених у минулому особою, яка претендує на зайняття посади в Державному бюро розслідувань або проходить у ньому службу. Результати психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа не можуть бути підставою для ініціювання кримінального провадження або провадження у справі про адміністративне правопорушення [7].

Останній приклад атестаційної процедури, яка застосовується в роботі Державного бюро розслідувань спрямовується на підтримання законності та службової дисципліни роботи державних службовців ДБР, а саме: процедура оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Зміст та порядок її проведення врегульовано статтею 44 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII та Постановою КМУ «Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» від 23.08.2017 №640 [8;9].

Згідно наведених актів результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри. Оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення). За результатами оцінювання службової діяльності державного службовця йому виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка з її обґрунтуванням. У разі отримання негативної оцінки відповідний державний службовець звільняється із служби. Висновок, що містить негативну оцінку може бути оскаржений. Крім того, службовець має право висловити зауваження щодо оцінювання результатів його службової діяльності, які долучаються до його особової справи. Державні службовці, які отримали відмінні оцінки за результатами оцінювання службової діяльності, підлягають преміюванню [8; 9].

Висновки. Підсумовуючи проведене дослідження необхідно відмітити, що на сьогоднішній день в діяльності Державного бюро розслідувань відсутня уніфікована процедура атестування особового складу, як в роботі інших правоохоронних та державних органів. Атестація представлена сукупністю процедур перевірки професійних навичок, знань та вмінь працівників ДБР, що включають в себе процедуру оцінки службової діяльності, перевірку рівня службової підготовки, психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа, а також оцінювання результатів службової діяльності державних службовців Бюро. Сам процес атестації сприяє формуванню високих стандартів поведінки, стимулює



співробітників до дотримання законності, сумлінного виконання службових обов'язків і постійного підвищення кваліфікації, завдяки чому відбувається своєрідний відбір найкомпетентніших і морально стійких працівників, що, у свою чергу, запобігає зловживанням, проявам недисциплінованості та корупції.

Список використаних джерел:

1. Тлумачний словник української мови. Харків: ФОЛІО, 2002. 543 с.
2. Кравець В.Р. Атестація державних службовців в Україні: автореф... дис... канд. юрид. наук. : 12.00.07. Одеса: Одеська національна юридична академія. 2004. 14 с.
3. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 №4312-VI. Відомості Верховної Ради України. 2012. №39. Ст.462.
4. Про Національну поліцію України: Закон України від 02.07.2015 №580-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. №40-41. Ст.379.
5. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань: постанова, положення від 05.08.2020 №743. Офіційний вісник України. 2020. №69. Ст.2220.
6. Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань: наказ від 27.01.2021 №70. Офіційний веб-портал Державного бюро розслідувань. URL: <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/pravovi-zasadi/2025/kadri/27.01.2021-n-70/nakaz-vid-27.01.2021-n-70-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-organizaciyu-sluzhbovoi-pidgotovki-osib-ryadovogo-i-nachalnickogo-skladu-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan.pdf>.
7. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12.11.2015 №794-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. №6. Ст.55.
8. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII. Відомості Верховної ради України. 2016. №4. Ст.60.
9. Про затвердження Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: постанова, порядок від 23.08.2017 №640. Офіційний вісник України. 2017. №70. Ст.2124.

