

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2


DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2021.4.07>

**Олена Василівна Чорноус,**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*Харківський національний університет внутрішніх справ,*

*кафедра трудового та господарського права (доцент);*

 <https://orcid.org/0000-0002-1475-7990>,

*e-mail: chornousel@ukr.net*

---

**АТЕСТУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ЯК ПРОФЕСІЙНИЙ СТАНДАРТ  
ЙОГО ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

---

*Розглянуто актуальні питання атестування працівників поліції. Досліджено підходи вчених щодо визначення таких дефініцій, як «атестація» та «атестування» поліцейських. На основі аналізу правового регулювання процедури атестування поліцейських і наукових поглядів учених визначено й охарактеризовано дефініцію «атестування», досліджено матеріали судової практики оскарження рішень атестаційних комісій органів Національної поліції про звільнення працівників поліції внаслідок непроходження ними атестації в Україні. Проаналізовано сучасний стан правового регулювання процедури атестування поліцейських в Україні. З'ясовано позитивні та негативні її аспекти.*

**Ключові слова:** атестація, атестування, поліцейський, трудові відносини, Національна поліція України.

*Оригінальна стаття*

**Постановка проблеми**

Реформування правоохоронної системи і створення Національної поліції України як публічно-сервісної служби обумовлює необхідність формування нового й ефективного особового складу працівників Національної поліції із забезпеченням належного, високого рівня їх професійної підготовки та діяльності. Одним із засобів цілого комплексу підходів, спрямованих на формування високого професіоналізму особового складу підрозділів поліції, є застосування такого професійного стандарту міжнародного рівня, як атестування поліцейських. Особливої актуальності це питання набуває, коли йдеться про Національну поліцію України, оскільки її діяльність пов'язана із захистом прав і свобод громадян. Влучним із цього приводу є висловлювання М. В. Романенко, яка вважає, що «реалізувати поставлені перед органами поліції завдання можливо лише за наявності кваліфікованих професіоналів» [1, с. 11]. Атестування як один із важливих критеріїв

при проходженні служби повинно сприяти відсіюванню тих осіб, які з передбачених законодавством причин не придатні до служби в Національній поліції України на певних посадах чи в окремих підрозділах. Сьогодні існує велике коло спірних питань та моментів, які застосовують на увагу й більш глибоке дослідження процедури атеставання, передумов її проведення та наслідків для поліцейських.

### **Стан дослідження проблеми**

Зауважимо, що окремим аспектам правового регулювання атестації працівників правоохоронних органів присвячено праці різних учених, а саме: О. М. Бандурки, В. М. Вишновецького, С. В. Вишновецької, В. С. Венедіктова, М. М. Дивака, М. І. Іншина, А. Т. Комзюка, О. В. Лавриненка, А. І. Лазор, С. С. Лукаша, Н. П. Матюхіної, В. А. Трояна, В. І. Щербини, О. С. Юніна та ін. Необхідно відзначити, що у більшості наукових праць із цього питання досліджувались окремі проблеми інституту атестації колишніх працівників міліції. Примітно, що така дефініція, як «атестація», не є новою в трудовому законодавстві України та застосовується і до інших категорій працівників та службовців у різних галузях та сферах. Об'єктивна потреба в дослідженні проблем правового регулювання атестації працівників зумовлена й тим, що правовий механізм атестації в країні було сформовано ще у 70-х роках минулого століття. Саме тому в умовах сьогодення він потребує свого оновлення з урахуванням змін та реформ у чинному трудовому законодавстві України.

Разом із тим останні суттєві зміни у правовому регулюванні проведення атестації та атестування поліцейських мали місце з ухваленням Закону України «Про Національну поліцію» та виданням Наказу Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» через реформування міліції та створення нової публічно-сервісної правоохоронної структури – Національної поліції України. Нині вони досить неоднозначно оцінюються вченими як у контексті дотримання тенденції розвитку та вдосконалення інституту атестування, так і щодо практики здійснення цієї процедури. Теоретики зазначають, що постійне ускладнення завдань, які ставляться перед працівниками правоохоронних структур, вимагає пошуку оптимальних шляхів щодо якісного відбору та професійної підготовки працівників поліції. Через швидкоплинність змін, продовження реформ, виникнення нових завдань означені проблеми потребують до себе уваги, подальшого дослідження та вдосконалення.

### **Мета і завдання дослідження**

*Метою* статті є дослідження правового регулювання проведення атестування поліцейських в Україні як професійного стандарту їх трудової діяльності, з'ясування основних підстав атестування та правових наслідків як важливого етапу оцінки професійного рівня

поліцейських. *Завданнями* дослідження вбачається надання пропозицій щодо шляхів удосконалення прогалин/колізій правового регулювання проведення процедури атестування на підставі аналізу чинного законодавства, узагальнення історичних передумов становлення інституту атестування, матеріалів судової практики та врахування закордонного досвіду з означеного питання.

**Наукова новизна дослідження** визначається тим, що в умовах сьогодення в українській науці трудового права практично відсутні ґрунтовні дослідження теоретико-правових і прикладних аспектів правового регулювання проведення атестування поліцейських Національної поліції України. Важливе значення отриманих результатів полягає в можливості практичного використання сформульованих пропозицій і рекомендацій для вдосконалення практики застосування статей 52, 57 Закону України «Про Національну поліцію», а також їх чинної редакції.

### **Виклад основного матеріалу**

Атестація працівників правоохоронної структури має тривалу історію розвитку, становлення та застосування. З метою всебічного дослідження порядку проведення атестації практичних працівників (слід звернути увагу на окремі історичні факти) розглянемо історичні передумови формування означеної процедури.

Варто пригадати, що перший прототип сучасної процедури атестації поліцейських з'явився в період правління Петра I. Проте нормативно-правовий акт, що регламентував правовий статус поліцейських органів, їх систему і основні напрями діяльності, був підписаний Катериною II у квітні 1782 р. «Статут Благочинія, або поліцейський» (1782 р.) – один із перших спеціальних нормативно-правових актів, який на офіційному рівні врегульовував службово-трудові відносини поліцейських того часу, де докладно закріплювалися вимоги, яким повинні були відповідати поліцейські, а саме: доброзичливе ставлення до людей, точність у виконанні завдань, бездоганність поведінки, здоровий розум у справі, добра воля до служби, безкорисливість під час покарання, старанність до посади. Для старших начальників управи «благочинність» вважалася необхідною рисою, що особливо впливало на прийняття рішень [2, с. 24]. На підставі дослідження деяких історичних довідок та здійснення правового аналізу нормативних актів можна констатувати, що «Статут Благочинія» став підставою для формуванню нової галузі права – поліцейського права<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Устав Благочиния или полицейской // Президентская библиотека им. Б. Н. Ельцина : сайт. URL: <https://www.prlib.ru/node/388866/source> (дата звернення: 12.12.2021).

У подальшому (в ХХ ст.) атестація застосовувалася, здебільшого, як процедура добору працівників на посади при прийнятті на службу в міліцію. Як спосіб визначення кваліфікації працівника атестація остаточно закріпилася у трудовому законодавстві України в ХХ ст. [3, с. 7]. Як процедура атестація працівника є складовою його професійного розвитку.

Найбільшого свого резонансу процедура атестації поліцейських набула в листопаді 2015 р., коли офіційно була створена Національна поліція України і ліквідована міліція та розпочався процес (хвиля) атестації всіх працівників МВС, які мали намір продовжити службу в новоствореній поліції. Примітно, що в період реформування правоохоронної системи проведення атестації замислювалось «як захід з очищення правоохоронної системи від баласту старих кадрів, безнадійно вражених корупцією і некомпетентністю переважної більшості співробітників»<sup>1</sup>. Проте слід акцентувати увагу на тому, що в чинному трудовому законодавстві метою атестування є «оцінювання ділових, професійних, особистих якостей поліцейських, їхнього освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого й всебічного вивчення відповідності посадам, а також перспективам їх службової кар'єри»<sup>2</sup>.

Як наслідок, вбачається, що на практиці відбулося значне розширення мети проведення «атестування» поліцейських, на відміну від законодавчо закріпленої. Доказом цього можна вважати й результати судової практики, які мали місце протягом наступних декількох років. Так, аналіз судової практики оскарження рішень атестаційних комісій органів (закладів, установ) Національної поліції України про звільнення працівників поліції внаслідок проходження ними атестації свідчить, що понад 90 % колишніх працівників поліції (а тоді ще міліції), звільнених у результаті переатестації, за рік через суди були поновлені на своїх посадах, а з державного бюджету їм було виплачено понад 55 мільйонів гривень за вимушений прогул<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Переатестація поліцейських в Україні: робота над помилками // DW : сайт. 26.09.2016. URL: <https://www.dw.com/uk/переатестація-поліцейських-в-україні-робота-над-помилками/a-35893226> (дата звернення: 12.12.2021).

<sup>2</sup> Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.12.2021).

<sup>3</sup> Провалена реформа: дорогий реванш міліціонерів // DW : сайт. 09.11.2017. URL: <https://www.dw.com/uk/провалена-реформа-дорогий-реванш-міліціонерів/a-41312321> (дата звернення: 12.12.2021); Чому 90% звільнених під час реформи поліцейських поновлені? // Асоціація українських моніторів дотримання прав людини в діяльності правоохоронних органів :

У більшості справ суди тлумачать норму ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» таким чином, що передбачений перелік випадків атестування поліцейських є вичерпним, а інших випадків проведення атестування поліцейських Закон України «Про Національну поліцію» не передбачає<sup>1</sup>. Більше того, з аналізу положень ч. 2 ст. 57 означеного Закону суди вбачають, що «атестуванню підлягають лише ті категорії поліцейських, які або претендують на вищу посаду, або щодо яких вирішується питання про переведення на нижчу посаду, або щодо яких вирішується питання щодо звільнення через службову невідповідність»<sup>2</sup>.

Очевидно, що такі зміни у правовому регулюванні механізму проведення атестації поліцейських обумовили досить неоднозначні погляди науковців. У контексті дотримання тенденції розвитку та вдосконалення інституту «атестації» поліцейських (поліції і практики застосування атестації поліцейських) вважаємо за доцільне зосередитись на з'ясуванні сутності таких правових дефініцій, як «атестація», «атестування» поліцейських, та правових наслідках їх застосування.

В юридичній літературі не сформульовано єдиної дефініції поняття «атестування», яке застосовується до спеціальної категорій працівників – поліцейських. Також відсутня чітка характеристика його правової природи та змісту основних елементів. Одночасно в трудовому законодавстві існує такий термін, як «атестація», хоча стосується він, переважно, викладачів, державних службовців, лікарів, провізорів, фармацевтів, професіоналів з вищою немедичною освітою, державних службовців та інших.

Примітно, що Юридична енциклопедія трактує поняття атестації (від лат. *attestatio* – свідчення, підтвердження) як перевірку та оцінку ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаний посаді або виконуваний роботі. Метою атестації вбачається найбільш раціональне використання кадрів, підвищення ефективності їх праці [4]. Також в Енциклопедії зазначається, що стосовно деяких категорій працівників, зокрема державних службовців, діють спеціальні правила їх атестації.

---

сайт. URL: <http://umdpl.info/news/chomu-90-zvilnenyh-pid-chas-reformy-politseyskyh-ponovleni-komentar-yurysta/> (дата звернення: 12.12.2021).

<sup>1</sup> Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 12.12.2021).

<sup>2</sup> Аналіз судової практики оскарження рішень атестаційних комісій органів (закладів, установ) Національної поліції України про звільнення працівників поліції внаслідок непроходження ними атестації // LIGA 360 : сайт. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ASS00334> (дата звернення: 12.12.2021).

Існують різні думки вчених щодо визначення сутності поняття «атестація», зокрема Л. І. Михайлова вбачає в атестації комплексну спеціальну оцінку як сильних, так і слабких сторін діяльності працівника, перевірку ступеня їх відповідності вимогам займаної посади [5, с. 98]. В. М. Вишновецький із цього питання зазначає, що атестація – це юридичний обов'язок державних службовців проходити періодичну перевірку рівня своєї професійної підготовки й відповідності займаній посаді, яка організовується керівником державного органу відповідно до встановлених правил і положень з метою оптимізації використання кадрів, стимулювання підвищення їхньої кваліфікації, відповідності, виконавської дисципліни й установаження можливостей збереження, зміни або припинення державно-службових правовідносин [6, с. 46]. Деякі інші теоретики підтримують позицію, що атестація працівника в сучасних умовах виступає правовим засобом, спрямованим на визначення: відповідності знань, умінь, навичок особи виконувати роботу за певною професією, спеціальністю чи спеціалізацією; професійного рівня працівника за професією, спеціальністю, спеціалізацією та посадою; професійної придатності працівника обіймати певну посаду; відповідності професійних знань, умінь, навичок тощо займаній працівником посаді.

Примітно, що науковці, досліджуючи проблеми правового регулювання атестації, розробили її диференціацію. Так, на думку В. Г. Залужного, існує декілька видів та підвидів атестації, а саме загальна, яка може бути як черговою, так і позачерговою, та персональна. На думку вченого, загальна атестація застосовується виключно при роботі з кадрами, а її метою є підвищення персональної відповідальності у службовця. Персональна атестація проводиться у відомствах, де існують звання, та використовується для його присвоєння або ж призначення чи звільнення з посади [7, с. 21]. Інші теоретики намагались обґрунтувати широке і вузьке поняття атестації. При обґрунтуванні свого підходу до поняття атестації вони вказують на те, що атестація в широкому розумінні – це визначення певного рівня знань працівника, його кваліфікації, відповідності ділових якостей працівника професії, кваліфікації, посаді. У вузькому розумінні атестацію розуміють як перевірку, що проводиться роботодавцем за допомогою атестаційної комісії, з метою постійного підвищення ділової активності працівників, покращення їх підбору; це періодична перевірка ділових, організаційських, моральних і особистих якостей працівників певної категорії у спеціальній організаційній формі [8, с. 305].

Зокрема, А. А. Стародубцев розглядає атестацію як один із можливих шляхів просування по службі – здійснення службової кар'єри. Під атестацією державних службовців він розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленної науково обґрунтованої

процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає. Тобто комісія дає оцінку ділових, особистих і моральних якостей службовця, процесу й підсумків його службової діяльності. Результатами атестування є висновки та рекомендації атестаційної комісії щодо покращення праці як працівника, якого атестують, так і апарату всього державного органу [9, с. 899–900].

Отже, як бачимо, атестація як правове явище досить активно досліджувалася в науковій літературі. У працях науковців радянського та пострадянського періоду атестація розглядалася, передусім, як засіб державного підбору та розстановки кадрів. Разом із тим сучасний розвиток відносин, вільний та договірний характер праці потребує нових підходів до її ролі та призначення.

Виходячи з аналізу вищенаведених дефініцій терміна «атестація», вбачається, що атестація – це періодична процедура, яка проводиться з метою перевірки рівня кваліфікації, оцінки ділових, особистих та моральних якостей працівника та встановлення відповідності працівника займаній посаді чи виконуваній роботі.

На окрему увагу заслуговують позиції вчених, які досліджували атестацію спеціальних категорій працівників. Так, одні вважають, що «процедура відбору кадрів на службу в органи поліції, а також перевірка відповідності працівників поліції займаним посадам є одним із важливих кроків у напрямі ефективного здійснення публічно-сервісної діяльності Національної поліції України в цілому» [10, с. 50]. Інші пропонують під атестацією працівників органів внутрішніх справ розуміти «регламентовану нормативно-правовими актами й засновану на принципах колегіальності, гласності, повноти, всебічності, об'єктивності процедуру оцінювання уповноваженими на те посадовими особами ділових, службових, особистих, морально-психологічних і комунікативних якостей осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, їхнього освітнього, кваліфікаційного та професійного рівнів за певний період проходження ними служби з метою виявлення здобутків і недоліків у їхній професійній діяльності, відпрацювання шляхів і способів їх усунення, удосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їхньої роботи, поліпшення добору, розстановки й виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності й відповідальності працівників за доручену справу» [11, с. 10].

Сьогодні у зв'язку з обраним Україною курсом на євроінтеграцію, а також проведенням реформування у правоохоронній сфері (поліцейстики, законодавства) відбулась і трансформація розуміння сутності та призначення атестації працівників поліції. Можливо встановити декілька основних факторів, що вплинули на такі зміни.

Поняття «атестування» з'явилося в чинному законодавстві разом з ухваленням Закону України «Про Національну поліцію» та затвердження Інструкції про порядок проведення атестування в 2015 р., і сьогодні мають місце деякі прогалини у правовому регулюванні інституту атестації. Як бачимо, комплексного науково-теоретичного дослідження поняття й сутності процедури «атестування» поліцейських дотепер не проводилося, а вітчизняні вчені фактично не розрізняють поняття «атестація» й «атестування».

У листопаді 2015 р. Закон України «Про міліцію» втратив свою чинність, унаслідок чого були ліквідовані структурні підрозділи ОВС, ухвалено новий Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII, на підставі якого утворено новий орган – поліцію, де процедурі проходження поліцейськими атестування приділено чимало уваги. Варто підкреслити, що у ст. 57 означеного Закону вперше закріплено поняття «атестування» поліцейських, яке застосовується з метою оцінювання їхніх професійних, ділових, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого та всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри.

Варто зауважити, що позитивним у процедурі атестування поліцейських є прагнення до відкритості та прозорості його проведення, що забезпечується належним складом атестаційних комісій. На відміну від попереднього законодавства, зміна процедури атестації та набору членів комісії можливо і не є ідеальними на практиці, але є значно прогресивнішими та закріплюють тенденцію до вдосконалення і публічності. Оскільки атестація проводиться із залученням великої кількості осіб та неупередженого комп'ютерного тестування, то, відповідно, позитивним є й той факт, що значно зменшується ризик зміни результатів за допомогою корупційних процедур. Більше того, саме нова процедура дозволяє зрозуміти, чи доречним є підвищення або переміщення поліцейського на нижчу посаду, в тому числі враховуючи корупційні ризики. Відповідно, на нашу думку, саме процедуру атестування поліцейських можливо вважати одним із інструментів протидії та запобігання корупції в органах державної влади, що також є позитивним аспектом.

У ч. 2 ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» окреслено вичерпний перелік випадків, за яких може бути проведено атестування поліцейських, а саме: а) при призначенні поліцейського на вищу посаду, але за умови, якщо заміщення посади здійснюється без проведення конкурсу; б) для вирішення питання про переміщення поліцейського на нижчу посаду через службу невідповідність; в) для вирішення питання про звільнення поліцейського зі служби в поліції через службу невідповідність.



Примітно, що до списку поліцейських, які проходять атестування, можуть входити лише ті працівники, стосовно яких є підстави для проведення атестування, що вказані в чинному законодавстві. Кожна з підстав проведення атестування, що передбачена Законом України «Про Національну поліцію» та Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських, обов'язково повинна бути пов'язана з певними передумовами. Так, зокрема, якщо говорити про атестування, яке проводиться з метою вирішення питання про звільнення поліцейського зі служби в поліції через службову невідповідність, обов'язково мають бути реальні підстави для звільнення на ґрунті порушення встановлених чинним законодавством порядку і правил несення служби, неналежного виконання службових обов'язків тощо.

При цьому такі підстави для проведення атестації, як вирішення питання про переміщення поліцейського на нижчу посаду або звільнення його через службову невідповідність зі служби в поліції, є наслідком виявлення ознак невідповідності поліцейського займаній посаді. Підставою невідповідності поліцейського можуть бути: а) хвороба; б) неналежна професійна підготовка; в) невідповідний фізичний стан; г) порушення порядку та правил несення служби. Примітно, що метою проведення атестації для вирішення питання про переміщення працівника на нижчу посаду (чи звільнення зі служби в поліції) через службову невідповідність є з'ясування можливості в той чи інший спосіб залишення поліцейського на службі і, лише як крайній захід, пропозиція щодо звільнення зі служби через службову невідповідність виходячи з моральних, професійних та особистих якостей.

Доцільно підкреслити, що проведення атестування поліцейського як працівника, якого щойно було прийнято на службу до поліції, без наявності будь-яких підстав щодо вирішення питань кар'єри (призначення поліцейського на вищу посаду або переведення на нижчу посаду) або дисциплінарного провадження, суперечить як завданню, так і меті атестування, більше того, не відповідає вимогам Закону України «Про Національну поліцію».

Дослідження матеріалів судової практики вказує на те, що в постанові від 29 липня 2020 р. у справі № 825/1792/16 (адміністративне провадження № К/9901/34326/18) Верховний Суд зробив правовий висновок, що приписи ч. 1 ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» не є самостійною підставою проведення атестування, оскільки цю норму необхідно застосовувати в системному взаємозв'язку з нормами ч. 2 ст. 57 названого Закону, в якій наведений вичерпний перелік підстав для проведення атестування, за відсутності яких проведення атестації є протиправним. Також Верховний Суд

зауважує, що рішення керівника поліції не може бути самостійною підставою для проведення атестування, оскільки вичерпний перелік підстав для проведення атестування визначений у ч. 2 ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію». Натомість ч. 4 ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» визначає особу, яка за наявності підстав уповноважена видати розпорядчий документ про проведення атестування.

### **Висновки**

На підставі вищевикладеного вбачається, що поняття «атестація» широкі й багатогранні, оскільки передбачає не тільки перевірку ділових та особистісних якостей працівника, а й виявлення перспектив просування його по службі, а також підвищення ефективності праці. Основними характеристиками атестації є такі: певна періодичність; до суб'єктів атестації належать працівники різних категорій; застосовується до працівників, які перебувають у трудових відносинах з конкретним підприємством; здійснюється в спеціальній організаційно-правовій формі; виступає засобом підбору та розстановки кадрів. Що стосується поняття «атестування» поліцейських, то воно є більш конструктивним і застосовується лише за наявності окреслених законодавцем підстав та у конкретних випадках. Проведення атестування буде в межах правового поля лише за наявності певних наслідків, перелік яких є вичерпним і застосовується тільки до спеціального суб'єкта – поліцейських.

**Список бібліографічних посилань:** **1.** Романенко М. В. Проблеми нормативно-правового регулювання прийняття на службу до поліції працівників ліквідованих підрозділів МВС України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2016. Вип. 37, т. 3. С. 10–15. **2.** Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2002. 420 с. **3.** Мішок С. М. Особливості правового регулювання атестації працівників в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 23 с. **4.** Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 1. 672 с. **5.** Михайлова А. І. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учб. літ., 2007. 248 с. **6.** Вишновецький В. М. Правова природа атестації державних службовців. *Юридичний вісник. Серія «Повітряне і космічне право».* 2012. № 1. С. 45–49. **7.** Залужний В. Г. Оцінювання службової діяльності поліцейського в Україні: теорія, правове регулювання, практика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2019. 208 с. **8.** Кримська О. М. Атестація та її вплив на професійне зростання працівника. *Публічне право.* 2012. № 1 (5). С. 302–306. **9.** Стародубцев А. А. Атестація працівників органів внутрішніх справ як елемент службової кар'єри. *Форум права.* 2012. № 1. С. 899–903. **10.** Троян В. А. Якісні

кадрове забезпечення як необхідна умова ефективної публічно-сервісної діяльності Національної поліції України // Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовт. 2016 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 49–52. **11.** Савельєв О. С. Адміністративно-правові засади атестації працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2008. 24 с.

Надійшла до редколегії 15.12.2021



### **Chornous O. V. Certification of a police officer as a professional standard of his work**

*Topical issues of certification of police officers have been considered. The approaches of scientists to the definition of such concepts as "certification" of police officers have been studied. The views of scientists on the institute of certification, its legal regulation and the expediency of conducting have been analyzed. The history of the certification procedure and the grounds for its application have been considered, the main characteristics of the attestation and types have been clarified. The purpose of certification is seen in the most rational use of personnel, increasing the efficiency of their work.*

*It was found that the definition of "certification" of police officers was first enshrined in law during the reform of the law enforcement system. Certification of police officers is enshrined in the new Law of Ukraine "On the National Police" from July 2, 2015 № 580-VIII, on the basis of which a new body was established, that is the police.*

*Police certification is considered a professional standard and one of the important criteria in police service. Certification has no periodicity and has a special subject. We consider the desire for openness and transparency of its conduct to be positive in the police certification procedure. Three types of police certification have been studied. An exhaustive list of types of certification has been established.*

*Based on the analysis of the legal regulation of the procedure of certification of police and scientific views of scientists, the definition of "certification" has been defined and characterized. The materials of the judicial practice on appealing the decisions of the certification commissions of the National Police bodies on dismissal of police officers as a result of their failure to pass the certification in Ukraine have been studied. The current state of legal regulation of the procedure of certification of police officers in Ukraine has been analyzed, its positive and negative aspects have been clarified.*

**Key words:** certification, policeman, labor relations, National Police of Ukraine.

