

К.С. ІЗБАШ*Харківський національний університет внутрішніх справ*

УДК 34.08+343.102

СИСТЕМА РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДОСУДОВОГО СЛІДСТВА МВС¹

Розглянуто такі елементи роботи з персоналом органів досудового слідства, як їхній правовий захист та соціальне забезпечення.

Органи внутрішніх справ, які покликані охороняти та захищати права, свободи та законні інтереси фізичних та юридичних осіб, протидіяти злочинності не завжди готові до ефективних дій у сучасних умовах. В якості основної умови ефективного виконання органами внутрішніх справ правоохоронних завдань, як правило, в науковій літературі відзначають “удосконалення засобів і методів діяльності; забезпечення їх адекватності характеру злочинності” [1, с.287; 2, с.197]. Разом із тим, абсолютно вірно підкреслюється, що будь-які найнадійніші й найсучасніші засоби не дадуть належного результату, якщо потраплять до рук професійно не підготовленої людини [3, с.36-37], тому одне із провідних місць у справі забезпечення ефективності правоохоронної діяльності посідає робота з персоналом усіх без винятку структурних підрозділів органів внутрішніх справ (далі – ОВС), зокрема, і органів досудового слідства системи МВС України.

Не дивлячись на інтенсивність і широкий спектр досліджень різних аспектів роботи з персоналом ОВС та проблемам, що тісно пов’язані з цією сферою діяльності, комплексне дослідження усіх елементів системи роботи з персоналом в ОВС, в цілому, та підрозділах досудового слідства МВС, зокрема, проведено як слід не було, тому багато питань роботи з персоналом залишаються ще дискусійними. Проблемні аспекти роботи з персоналом в ОВС висвітлювались багатьма вченими та практичними працівниками системи МВС України. Особливо хотілось би відзначити здобутки у цій сфері таких авторів, як: М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, В.С. Венедіктова, І.П. Голосніченка, Ю.Ф. Кравченка, Н.П. Матюхіної, В.М. Плішкіна, В.П. Петкова, А.А. Стародубцева, О.І. Остапенка та ін., яких без перебільшення можна назвати основоположниками теорії роботи з персоналом в ОВС. Однак спеціального дослідження проблемних питань роботи з персоналом саме в органах досудового слідства МВС проведено не було, що, у свою чергу, підкреслює актуальність досліджуваної проблематики.

Метою цієї статті є дослідження системи роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС, яка є похідною та невід’ємною частиною роботи з персоналом в органах внутрішніх справ. Її наукова новизна визначається новим аспектом розгляду таких елементів системи роботи з персоналом органів досудового слідства, як правовий

захист та соціальне забезпечення, пропозиціями з удосконалення правового регулювання в цій сфері.

Передувати дослідженню системи роботи з персоналом в органах досудового слідства МВС буде з’ясування термінологічного каркасу цієї діяльності. Так, поняття “система” використовується різними науками. Існує багато визначень системи, запропонованих філософами, соціологами, юристами [4, с.11-63; 5, с.18; 6, с.109; 7]. Але, незважаючи на досить поширене його використання, до теперішнього часу не існує загальноприйнятого його визначення. Аналіз визначень поняття “система” надав змогу зробити висновок, що вчені єдині у тому, що необхідним та невід’ємним сегментом будь-якої системи є елемент. Отже, поняття “система” тісно пов’язане з категорією “елемент”. На нашу думку, сутністю елемента є те, що він виступає як необхідна та невід’ємна частина системи, без нього система не може існувати. Більш того, елементи є тими компонентами системи, які, вступаючи у взаємодію з іншими елементами, створюють її. Вони є носіями загальних закономірностей системи, а їх природа визначає їх спосіб зв’язку. Виходячи з цього можна зробити висновок, що системі притаманні: а) наявність складових частин (елементів, підсистем); б) наявність тісних зв’язків між ними; в) цілісність, котра обумовлюється взаємозв’язком та взаємодією окремих структурних елементів; г) сполучення відносної самостійності кожного окремого елемента системи з обов’язковим виконанням ним функцій, які необхідні для існування системи в цілому. Отже, на нашу думку, під системою необхідно розуміти упорядковану сукупність взаємопов’язаних і взаємодіючих між собою елементів, яка має відносну самостійність та органічну єдність, характеризується внутрішньою цілісністю й автономністю функціонування.

Таким чином, ми пропонуємо наступні ознаки будь-якої системи, в тому числі і системи роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України: 1) загальна мета всієї сукупності елементів; 2) підпорядкування завдань кожного елемента загальній меті системи; 3) усвідомлення кожним елементом своїх завдань та розуміння загальної мети; 4) виконання кожним елементом своїх функцій, що впливають із поставленого завдання; 5) конкретні відносини між елементами системи; 6) обов’язковий зворотний зв’язок.

Персонал [лат. *personalis* - особистий] - особовий склад установи, підприємства чи частина цього складу, що представляє собою групу за професійними чи іншими

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Андреева О.Б. (ХНУВС).

ознаками [8, с.374]. На нашу думку, однією із специфічних особливостей поняття персоналу є його узагальнюючий характер. Слово "персонал" завжди означає певну сукупність працівників. Така сукупність може бути однотипною або різноманітною. Впровадження і застосування поняття персоналу як альтернативи іншим термінам (працівники, співробітники, кадри, особовий склад тощо) суттєво упорядковує і систематизує термінологію. Воно дає змогу зберегти системну цілісність при визначенні усієї широкої сукупності персоналу, а також кожного окремого його виду, підвиду та категорії.

Характеристика сучасної кадрової політики в органах внутрішніх справ та підрозділах досудового слідства МВС, зокрема, аналіз відповідної наукової літератури з цих питань дозволяють до системи роботи з персоналом органів досудового слідства віднести: 1) профорієнтаційну роботу з можливими кандидатами для слідчої роботи; 2) відбір; 3) професійну адаптацію (наставництво, стажування); 4) професійне навчання (початкова підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, службова підготовка); 5) присвоєння звань, нагородження відомчими та державними нагородами; 6) розстановку персоналу (переміщення, ротацию); 7) оцінювання персоналу; 8) виховну роботу; 9) правовий захист; 10) соціальне забезпечення; 11) психологічне забезпечення персоналу органів досудового слідства системи МВС; 12) облік порушень законності (правопорушень), надзвичайних подій за участю працівників слідчих підрозділів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій; 13) забезпечення законності та службової дисципліни; 14) вивільнення працівників органів досудового слідства МВС.

Слід відзначити і те, що зазначені вище елементи системи роботи з персоналом органів досудового слідства МВС є взаємозв'язаними та взаємообумовленими. Помилки та упущення в процесі реалізації одного або декількох елементів системи роботи з персоналом обов'язково негативно відобразяться на інших її елементах, викличуть певні труднощі та додаткові витрати сил, засобів та часу під час їх усунення. Наприклад, неналежна профорієнтаційна робота, робота з підбору та відбору кандидатів на навчання, неналежним чином організований та забезпечений учбовий процес, виховна робота тощо створюють можливість потрапляння на службу до органів слідства осіб, які не відповідають загальноствореному вимогам, які висувуються до цієї категорії працівників, що, як слід, призводить до їх подальшої підготовки, на що витрачаються додаткові кошти або до звільнення цих осіб з ОВС.

У цій статті ми хочемо більш детально зупинитись на характеристиках таких елементів системи роботи з персоналом органів досудового слідства, як його правовому захисту та соціальному забезпеченню.

В науковій літературі з проблеми правового захисту працівників ОВС виділяється два його аспекти (види): 1) забезпечення безпеки працівників ОВС під час виконання службових обов'язків; 2) захист прав, свобод та законних інтересів працівників ОВС у внутрішньо-системних відносинах, тобто у відносинах в середині ОВС, які, як правило, складаються з питань проходження служби [9-12].

На нашу думку, об'єктом правового захисту персоналу органів досудового слідства системи МВС є їх життя, здоров'я, честь, гідність, особиста недоторканність, майно, безперешкодне здійснення повноважень. Так, наприклад, притягнути слідчого до дисциплінарної відповідальності можуть тільки ті начальники органів внутрішніх справ, які наділені повноваженнями призначення його на посаду, а

також начальники вищих органів досудового слідства. Дисциплінарні стягнення на слідчого за порушення норм кримінально-процесуального законодавства накладаються тільки на підставі висновку службового розслідування, затвердженого начальником ГСУ МВС, слідчого управління (відділу) ГУМВС, УМВС, УМВСТ.

Прояв неповаги до слідчого з боку осіб, які беруть участь у справі, у провадженні слідчих дій, або причетні до неї, а так само вчинення поза провадженням досудового слідства у справі будь-яких дій, що свідчать про явну неповагу до слідчого у зв'язку з його службовою діяльністю, тягнуть за собою відповідальність згідно із законом. Вчинені у зв'язку зі службовою діяльністю слідчого посягання на його життя і здоров'я, знищення чи пошкодження його майна, погроза вбивством, насильством чи пошкодженням майна, образа чи наклеп на нього, а також посягання на життя і здоров'я близьких родичів слідчого, погроза їм убивством, насильством чи пошкодженням майна тягнуть за собою відповідальність згідно із законом.

Слідчий, як і будь-який інший працівник ОВС, має право оскаржити через суд прийняте щодо нього рішення службових осіб, якщо вважає, що вони обмежують його професійні та особисті права, принижують його честь і гідність.

Однією з форм правового захисту слідчих є забезпечення їх процесуальної незалежності і самостійності шляхом правового закріплення порядку їх призначення, притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення з посади; передбаченої законом процедури досудового слідства; заборони під загрозою відповідальності втручання в процесуальну діяльність слідчих осіб, які не мають на те повноважень; створення необхідних організаційно-технічних та інформаційних умов для діяльності слідчих.

Відповідно до п.7.2 Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України ніхто, крім суду, прокурора, безпосереднього начальника слідчого підрозділу та вищих керівників слідчих управлінь (відділів), їх заступників, які діють у межах повноважень, визначених Кримінально-процесуальним кодексом України, не може втручатися у слідчого кримінальну справу для перевірки стану розслідування, вивчення і дачі по ній вказівок, визначення кваліфікації злочину чи в будь-який інший спосіб втрутитися в його процесуальну діяльність [13]. Слідчий не зобов'язаний давати пояснення щодо суті закінчених ним справ або справ, які знаходились у його провадженні, а також давати їх будь-кому для ознайомлення, за винятком випадків і в порядку, передбачених законом. Втручання у процесуальну діяльність слідчих неприпустиме і тягне за собою відповідальність, передбачену законодавством України.

Одним із елементів системи роботи з персоналом органів досудового слідства є їх *соціальне забезпечення*, під яким ми розуміємо передбачену нормативними актами систему матеріально-фінансового та соціального обслуговування працівників слідчих підрозділів з метою реалізації останніми встановлених державою соціальних гарантій, які спрямовані на забезпечення процесу формування та розвитку професійних якостей та задоволення їх матеріальних та моральних потреб. Соціальне забезпечення працівників органів досудового слідства реалізується в наступних видах: державне обов'язкове особисте страхування; державне пенсійне забезпечення; медичне обслуговування; державна соціальна допомога; пільги та компенсації.

На нашу думку, основними напрямками підвищення якості соціального забезпечення працівників органів до-

судового слідства мають стати: по-перше, достатньо високе, регулярно виплачуване грошове забезпечення, розміри якого мають підвищуватися з ростом кваліфікації, збільшенням стажу службово-трудової діяльності; по-друге, створення нормальних умов служби, забезпечення приміщенням, транспортом, телефонами, правильна організація розпорядку й режиму робочого дня; по-третє, державне страхування, гарантоване високе пенсійне, медичне та санаторно-курортне забезпечення; по-четверте, забезпечення службової перспективи.

Наприкінці зазначимо, що проаналізовані вище елементи системи роботи з персоналом органів досудового слідства, а саме – правовий захист та соціальне забезпечення слідчих мають стати визначальними в подальшій кадровій політиці МВС України, в цілому, та Головного слідчого управління, зокрема, що потребує подальших науково-методологічних напрацювань у цій сфері.

ЛІТЕРАТУРА

1. Венедиктов В.С. Проблеми підвищення ефективності діяльності співробітників органів внутрішніх справ // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1998. –Вип.3-4. –С.286-290.
2. Соболев В.О., Лапшина В.Л., Дядечко І.І. Ефективність та якість професійної підготовки молодого слідчого (на прикладі Університету внутрішніх справ) // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1997. –Вип.2. –С.195-205.
3. Статкус В.Ф. Некоторые проблемы подготовки специалистов по раскрытию и расследованию преступлений // Вестник криминалистики. –2000. –Вып.1. –С.35-39.
4. Аверьяном А.Н. Системное познание мира. –М.: Политиздат, 1985. –263 с.

Политиздат, 1985. –263 с.

5. Битяк Ю.П. Система адміністративного законодавства та система адміністративного права України // Українське адміністративне право: Збірник наукових праць. – Суми: ВВП "Мрія-1" ЛТД: "Ініціатива", 2000. –С.18-20.

6. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. – М.: Политиздат, 1968. –384 с.

7. Тюхтин В.С. Отражение, система, кибернетика: Теория отражения в сфере кибернетики и системного подхода. –М.: Наука, 1972. –256 с.

8. Словарь иностранных слов /Под ред. А.Г. Спиркина, И.А. Акчурина, Р.С. Карпинской. – М.: Русский язык, 1982. –608 с.

9. Роша А.Н. Проблема кадров и варианты ее решения в горрайорганах внутренних дел // Теория и практика управления горрайорганов внутренних дел. –М.: Академия МВД СССР, 1980. –С.43-48.

10. Безуглов В.Г. Кадры органов внутренних дел. –М.: УУЗ СССР, 1976. –256 с.

11. Мельник К.Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. –Харків, 2003. –202 с.

12. Шамаров В.М. Организация работы с личным составом органов внутренних дел. –М.: Академия МВД России 1997. –С.78-84.

13. Наказ МВС України «Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України» від 25.12.2003 р., № 1600.

Надійшла до редколегії 17.04.2006

ИЗБАШ К.С. СИСТЕМА РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ДОСУДЕБНОГО СЛЕДСТВИЯ МВД
Рассмотрены такие элементы работы с персоналом органов досудебного следствия, как их правовая защита и социальное обеспечение.

IZBASH K.S. SYSTEM WORK WITH THE PERSONNEL IN ORGANS OF PRE-JUDICIAL INVESTIGATION OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS

Such elements of work with the personnel of organs of pre-judicial investigation, as their legal protection and social security are considered.



Т.В. КОЛИСНИК

канд. юрид. наук

Харківський національний університет внутрішніх справ

УДК 341.9:347.9(477)

НОРМИ МІЖНАРОДНОГО ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ПРАВІ УКРАЇНИ

Висвітлені окремі аспекти співвідношення предмету міжнародного приватного права і міжнародного цивільного процесу; виконаний аналіз природи відповідних відносин і методів, за допомогою яких здійснюється їх регулювання.

Розгляд колізійних питань міжнародного цивільного процесу і форм закріплення норм даного інституту у ву-

трішнім законодавстві України являє собою складну задачу. У доктрині існує безліч поглядів на теоретичні основи