

УДК 351.74:35.082.4

В.Ю. КІКІНЧУК, Харківський національний університет внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Ключові слова: атестація, працівники ОВС

Ефективність діяльності органів внутрішніх справ України безпосередньо залежить від результатів діяльності кожного працівника. Тому, важливого значення набуває процес оцінювання показників діяльності працівників органів внутрішніх справ України (далі – працівників ОВС України). В юридичній науці під оцінюванням показників діяльності розуміється процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимогами їх посади [1, с.95]. Тобто, під оцінюванням показників діяльності працівників органів внутрішніх справ України розуміється встановлений відповідними нормативно-правовими актами процес перевірки належності виконання працівниками органів внутрішніх справ України роботи, що безпосередньо передбачена їх функціональними обов'язками.

Основним документом, в якому характеризується результативність та ефективність практичної діяльності працівників ОВС України, є атестація. Відповідно до чинного законодавства атестація працівників ОВС України проводиться з метою вдосконалення діяльності органів внутрішніх справ, підвищення ефективності їх роботи, підтвердження професійного рівня працівників, поліпшення добору, розстановки і виховання кадрів, стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності та відповідальності працівників за доручену справу [2, 3]. Зазначимо, що саме завдяки своєчасному проведенню періодичної атестації працівників ОВС України стає можливим впорядкування та вдосконалення проходження служби рядовим і начальницьким складом органів

внутрішніх справ України.

Проблемні питання проведення атестації державних службовців в Україні були предметом наукових досліджень О.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, О.С. Бурлака, О. Воронька, І.Е. Данільєвої, С.Д. Дубенка, С.В. Ківалова, В.Р. Кравця, В.Я. Малиновського, І. Олійника, Ю.М. Старілова, А. Северина та інших науковців. Проте, у вітчизняній юридичній науці не було проведено комплексного дослідження особливостей проведення атестації працівників ОВС України, принципи атестаційного провадження та стадії атестації працівників ОВС України висвітлені недостатньо, в існуючих наукових працях вони досліджувались фрагментарно або в рамках ширшої правової проблематики, без комплексного підходу.

Тому метою статті є здійснення теоретичного аналізу атестації працівників ОВС України, а також вироблення обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення механізму проведення атестації працівників органів внутрішніх справ України. Для досягнення поставленої мети планується: сформулювати поняття «атестація працівників ОВС України»; визначити систему принципів атестації працівників ОВС України та розкрити її суть; охарактеризувати основні стадії проведення атестації працівників ОВС України; запропонувати перелік критеріїв оцінювання діяльності працівників ОВС України.

В сучасній юридичній науці існує багато точок зору щодо тлумачення поняття «атестація». У результаті аналізу наукових праць (зокрема, О.С. Бурлака, О. Воронька, В.Я. Малиновського, І. Олійника, А. Северина, [1, с.117; 4; 5, с.9]), присвячених аналізу існуючих визначень поняття «атестація», зроблено висновок про неусталеність цього визначення в юридичній науці та необхідність вироблення узагальненого визначення. Так, на нашу думку, під атестацією слід розуміти періодичну діяльність, у процесі якої атестаційна комісія з метою перевірки відповідності працівника займаній посаді у межах встановленої процедури визначає кваліфікацію працівника шляхом оцінки його ділових, особи-

стих і моральних якостей.

З урахуванням наданого визначення поняття «атестація» вважаємо за необхідне надати власне визначення поняття «атестація працівників органів внутрішніх справ України». Так, під атестацією працівників ОВС України розуміється діяльність, у процесі якої атестаційна комісія у межах встановленої процедури з метою перевірки відповідності працівників органів внутрішніх справ України займаній посаді, стимулювання їх творчої активності та відповідальності визначає кваліфікацію працівника шляхом оцінки його ділових, професійних, особистих і моральних якостей, освітнього і кваліфікаційного рівня, фізичної підготовки. У широкому розумінні під атестацією працівників ОВС України розуміється один із чинників проведення державної кадрової політики у сфері проходження служби в органах внутрішніх справ.

Зазначимо, що сутність атестації працівників ОВС України характеризується її основними завданнями. Відповідно до національного законодавства, головним завданням атестації працівників ОВС України є оцінка їх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівня, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, які вони обіймають, стимулювання їх творчої активності та відповідальності за стан боротьби зі злочинністю, зміцнення правопорядку, визначення перспектив їх службової кар'єри, запобігання вчиненню працівниками органів внутрішніх справ України протиправних дій, а також виявлення таких працівників, які не спроможні виконувати покладені на них завдання [3]. На нашу думку, наведений в наказі МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України» перелік основних завдань атестації працівників ОВС України є не зовсім повним. Така точка зору зумовлена аналізом наукової праці В.Р. Кравця, до визначено основні завдання атестації державних службовців [6, с.16–17]. Отже, вважаємо за можливе запро-

понувати включити переліку основних завдань атестації працівників ОВС України наступні завдання:

- забезпечення законності в системі проходження служби в органах внутрішніх справ України;
- підтримка стабільності служби в органах внутрішніх справ України;
- формування професійного кадрового персоналу ОВС України;
- дотримання на практиці основних принципів проходження служби в органах внутрішніх справ України;
- виявлення потенційних можливостей працівника ОВС України з метою підвищення його по службі та забезпечення реального функціонування механізму просування працівника по службових сходах;
- застосування до працівника ОВС України заходів щодо стимулювання, підвищення дисципліни та відповідальності, підвищення кваліфікації та професіоналізму;
- попередження та боротьба з правопорушеннями і корупцією в системі органів внутрішніх справ України.

Одним із пріоритетних завдань атестації працівників ОВС України постає дотримання основних принципів проходження служби в органах внутрішніх справ України. Отже, принципи атестації є одним із важливих питань інституту атестації працівників ОВС України. Зазначимо, що саме принципи атестації визначають сутність самої атестації, її завдання та функції, атестаційну процедуру. На нашу думку, принципи атестації працівників органів внутрішніх справ України – це вихідні положення та ціннісні орієнтири, закріплені у Конституції України та інших нормативно-правових актах, які визначають завдання, функції, механізм атестації працівників органів внутрішніх справ України та відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності і дієвості атестації.

Питанням дослідження принципів державної служби свою увагу приділили такі науковці як: О.С. Бурлака, І.Е. Данильєва, С.Д. Дубенко, А.А. Коваленко [7–9]. Зважаючи на систему принципів державної служ-

би, що були вироблені зазначеними вище науковцями, та враховуючи принципи атестації державних службовців, надані у Законі України «Про державну службу», вважаємо за необхідне запропонувати систему принципів атестації працівників ОВС України, неухильне дотримання яких сприятиме якісному оцінюванню діяльності працівників (атестаційному провадженню). Отже, до системи принципів атестації працівників органів внутрішніх справ України відносяться: верховенство права; законність; позапартійність; гласність; демократизм; принцип національної мови; періодичність (систематичність); загальність атестації; презумпція відповідності; об'єктивність оцінки; комплексність оцінки; колективність прийняття рішень; обґрунтованість оцінки; визначеність вимог; диференціація вимог; дієвість атестації.

Зазначимо, що сутність принципів атестації працівників органів внутрішніх справ України розкривається в тому, що вони:

- характеризують суть, специфіку та основні риси проходження служби в органах внутрішніх справ України;
- забезпечують ефективність механізму реалізації та захисту прав і свобод людини й громадянина;
- становлять основу системи норм щодо організації та функціонування служби в органах внутрішніх справ України;
- визначають і забезпечують законність і стабільність поведінки працівників ОВС України.

Важливого значення набуває питання щодо створення належної правової бази атестації працівників ОВС України, яку складають наступні нормативно-правові акти: Кодекс законів України про працю [10], Закони України «Про міліцію» [11], «Про державну службу» [12], «Про боротьбу з корупцією» [13], Постанова Кабінету Міністрів УРСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» [2], наказ МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ Украї-

ни» [3] та ін. Зазначені нормативно-правові акти складають правовий інститут атестації працівників ОВС України, тобто систему правових норм, що регулюють атестаційні відносини, які складаються під час проходження служби в органах внутрішніх справ щодо оцінки ділових, особистісних та моральних якостей працівників і встановлюють певний порядок діяльності органів, спрямований на організацію та проведення атестації працівників ОВС України.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів УРСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» [2] та наказу МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України» [3], атестація осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу проводиться на кожній із займаних посад через чотири роки, а також при призначенні на вищу посаду, переміщенні на нижчу посаду і звільненні з органів внутрішніх справ, якщо переміщення по службі або звільнення провадиться по закінченні року з дня останньої атестації, а у виняткових випадках незалежно від цього строку. З метою проведення атестації працівників ОВС України спеціально створюються атестаційні комісії різних рівнів, зокрема, Центральна атестаційна комісія, атестаційні комісії структурних підрозділів центрального апарату МВС України, атестаційні комісії головних управлінь МВС України та управлінь МВС України на транспорті.

Необхідно підкреслити, що атестація працівників ОВС України – це діяльність, яка розкривається у повному обсязі лише при ефективному функціонуванні механізму атестації працівників протягом всіх її етапів. Вважаємо за можливе запропонувати стадії атестації працівників органів внутрішніх справ України та надати їм коротку характеристику. До основних стадій атестації працівників ОВС України відносяться:

- 1) підготовка атестації (зокрема, підготовка планів атестування особового складу ор-

ганів та підрозділів МВС України за встановленою формою у визначені терміни; створення атестаційних комісій; доведення до особового складу планів проведення атестування; проведення інструктивних нарад з відповідними начальниками, головами та членами атестаційних комісій, а також працівниками підрозділів роботи з персоналом; доведення до особового складу органів та підрозділів МВС України схеми атестування);

2) проведення оцінки та здійснення контролю за працею працівників ОВС України (зокрема, проведення з працівниками, які підлягають атестуванню, індивідуальних бесід; ретельне опрацювання отриманої інформації щодо працівників та врахування її при складанні атестаційних листів; складання, у разі необхідності, записів з бойової та службової підготовки, проходження медичного обстеження).

Вважаємо за необхідне звернути увагу на існування основних і додаткових критеріїв оцінювання діяльності працівників ОВС України. Так, як зазначає О.С. Бурлака, до основних критеріїв оцінювання належать: рівень професійних знань та вмінь; рівень професійної підготовки; рівень культури [5, с.13].

Додатковими критеріями оцінювання діяльності працівників ОВС України є найбільш характерні та необхідні для служби особисті якості:

- дисциплінованість, уміння спілкуватися з громадянами, колегами по службі, здатність працювати над усуненням особистих недоліків, авторитет у колективі та серед населення, прагнення до удосконалення своєї діяльності;
- стан здоров'я та фізична підготовленість, уміння володіти табельною зброєю та спеціальними засобами захисту, здатність переносити труднощі служби та життя; поведінка поза службою;
- основні найбільш характерні та істотні недоліки по службі та особисті недоліки;
- інші моменти, які заслуговують на увагу для більш повної характеристики підлеглого;
- рекомендації щодо подальшого використання по службі [5, с.13];

3) прийняття рішень відповідним керуючим органом чи керівником за результатами атестації. Зміст даної стадії атестації полягає у підготовці та прийнятті атестаційного листа на особу, що атестується. Атестаційний лист розглядається на засіданні атестаційної комісії в присутності працівника, який атестується. У ході засідання атестаційна комісія має право робити запити про надання необхідних матеріалів і документів, що стосуються службової діяльності працівника [3]. Необхідно підкреслити, що відповідно до чинного законодавства не підлягають атестуванню особи рядового і начальницького складу жіночої статі під час перебування у відпустках у зв'язку з пологами та доглядом за дитиною, а також чоловічої статі, яким надана відпустка у зв'язку з доглядом за дитиною [3]. Такі працівники атестуються не раніше, ніж через рік після їх виходу на службу.

У результаті всебічного та неупередженого розгляду показників роботи, професійної компетентності працівника та його ділових та особистих якостей атестаційна комісія шляхом відкритого голосування уповноважена прийняти один з висновків: займаній посаді відповідає або займаній посаді не відповідає. Вважаємо за доцільне звернути увагу, що одночасно атестаційна комісія може приймати одну з таких рекомендацій:

- заслуговує на висунення на вищу посаду (із зазначенням на яку саме);
- заслуговує на зарахування до резерву кадрів на висунення;
- заслуговує направлення до вищого навчального закладу МВС України для навчання;
- підлягає переміщенню на рівнозначну посаду в порядку ротації (із зазначенням на яку посаду і причини переведення);
- підлягає переведенню до іншого підрозділу із зазначенням його мотивів та обґрунтуванням можливої потреби в направленні на перепідготовку;
- підлягає переведенню з вищої посади на нижчу з викладенням причин і зазначенням того, на яку саме посаду доцільно призначити;
- підлягає звільненню з органів внутрішніх

справ (через службову невідповідність, за віком, станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії чи з інших причин).

У висновку атестаційної комісії поряд з визначенням відповідності працівника, який атестується, займаній посаді і викладенням рекомендацій про його подальше службове використання може бути вказано, яких недоліків по службі та в особистій поведінці він повинен позбутися, встановлено термін для їх усунення.

Зазначимо, що працівники визнаються такими, що не відповідають займанім посадам, у разі якщо мають хоча б один із таких недоліків: низькі показники оперативно-службової діяльності; не забезпечують належним чином доручену ділянку роботи; не приділяють уваги підвищенню знань та професійної майстерності, бойової і фізичної підготовки; склали заліки зі службової та бойової підготовки на оцінку «незадовільно»; порушують порядок і правила, встановлені чинним законодавством України, присягою, статутами, нормативно-правовими актами МВС України і наказами начальників органів внутрішніх справ, що видаються в межах їх повноважень [3]. Що стосується керівників усіх рівнів, то під час їх атестації враховуються такі додаткові критерії їх діяльності як стан дисципліни і правопорядку в керованих ними органах та підрозділах МВС України;

4) вирішення виникаючих спорів, пов'язаних з проведенням атестації та її результатами. Так, у разі незгоди з відомостями, відображеними в атестаційному листі, особа, яка атестується, негайно викладає свої мотивовані заперечення в окремому рапорті [3]. У таких випадках керівник безпосереднього начальника протягом 10 днів організовує додаткову перевірку і готує висновок по суті цих заперечень, з яким ознайомлюється працівник, який атестується. При відмові працівника, який атестується, від підпису безпосереднім начальником про це складається акт за підписом не менше як трьох працівників служби. У разі незгоди з висновком атестаційної комісії особа рядового чи начальницького складу після засідання атестаційної

комісії протягом 10 днів з часу оголошення цього висновку подає мотивований рапорт на ім'я прямого начальника. Зазначимо, що рапорти підлягають розгляду у місячний термін з дня подання;

5) реалізація рекомендацій атестаційних комісій щодо вдосконалення праці працівників ОВС України та всієї системи ОВС України в цілому. Зміст даної стадії атестації працівників ОВС України полягає в тому, що начальники всіх рівнів з урахуванням висновків атестаційної комісії та рішення начальника, який їх затвердив, повинні у двомісячний термін забезпечити їх реалізацію. Після ознайомлення особи, яка атестується, з висновком атестаційної комісії атестаційні листи в десятиденний термін пересилаються в установленому порядку до підрозділів роботи з персоналом і долучаються до особових справ атестованих працівників. Особи, рекомендовані на висунення на вищі посади, зараховуються до резерву кадрів, а особи, яким рекомендовано отримати відповідну освіту, — до списків кандидатів для вступу до вищих навчальних закладів МВС України.

Що стосується працівників, які за висновком атестації підлягають переміщенню на нижчі посади, переведенню по службі або звільненню з органів внутрішніх справ, у двомісячний термін з дня затвердження висновку атестаційної комісії приймається одне з цих рішень. З метою здійснення якісного контролю за своєчасністю реалізації висновків складаються відповідні списки. Підкреслимо, що в рамках реалізації висновків атестаційної комісії начальниками у двомісячний термін можуть також бути прийняті відповідні рішення щодо зміни виплат у межах посадових окладів та розмірів додаткових видів грошового утримання;

6) підведення підсумків атестації. Зміст цієї стадії атестації працівників ОВС України полягає в тому, що начальниками за відповідними матеріалами працівників підрозділів роботи з персоналом щорічно підбиваються підсумки атестації та реалізації висновків атестування щодо осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ

України. Результати підсумків атестації значаються у звіті, який надсилається до Департаменту по роботі з персоналом МВС України не пізніше 25 грудня кожного року, за встановленою формою.

Під час здійснення оцінки діяльності працівників ОВС України на перше місце виступає оцінка професіоналізму працівника. Вважаємо, що професіоналізм постає основним критерієм під час оцінювання діяльності працівників ОВС України. Зміст професіоналізму полягає в тому, що працівник органів внутрішніх справ України має виконувати свої обов'язки на професійній основі, поставити компетентним співробітником, якісно виконувати свої повноваження, тобто володіти певним рівнем професіоналізму. Основними ознаками професіоналізму працівників органів внутрішніх справ України є:

- компетентність, тобто знання працівниками справи, наявність необхідної професійної освіти, навичок у роботі, вивчення і засвоєння передового досвіду, систематичне підвищення кваліфікації;
- якісне виконання працівниками різних завдань та ухвалення рішень, стабільність службових відносин, відчуття стабільності службової діяльності;
- змінність працівників апарату, що забезпечує динамізм у системі служби в органах внутрішніх справ України, приплив до неї нових ідей, удосконалення методів управління, запобігання консерватизму, бюрократизму, зниженню почуття відповідальності;
- політична нейтральність служби в органах внутрішніх справ та лояльність працівників органів внутрішніх справ;
- відповідальність за невиконання чи неналежне виконання посадових та функціональних обов'язків, за якість рішень, що готуються й ухвалюються. За свою діяльність працівники органів внутрішніх справ України можуть нести дисциплінарну, матеріальну, адміністративну, кримінальну відповідальність;
- позитивне внутрішнє ставлення працівника до своєї праці та її результатів, користі та якості виконуваної роботи, бажання працівника залишатися на службі в органах вну-

трішніх справ України, захоплення спрямованістю професії на благо інших людей, намагання розвивати себе як професіонала, сприяння позитивній динаміці професійного зростання, використання будь-якого шансу для цього.

Розділяємо точку зору А. Рачинського [14, с.352–355], що ключовим моментом у справі досягнення високих рівнів професіоналізму державного службовця, у тому числі працівника органів внутрішніх справ України, є «технологічне» забезпечення духовного наповнення професії, а саме:

- усвідомлення у повному обсязі рис та ознак професіоналізму, розвинена професійна свідомість, цілісне бачення вияву успішного професіоналізму;
- відповідність вимогам професії;
- реальне виконання професійної діяльності на рівні високих показників і стандартів, оволодіння майстерністю, надійність і стабільність високих результатів;
- саморозвиток засобами професії, якщо цього замало – професійне навчання тощо;
- внесення людиною свого творчого вкладу у професію, її збагачення, перетворення і оздоровлення оточуючого професійного середовища;
- привернення уваги та інтересу суспільства до результатів своєї праці, тому що воно може й не знати своїх потреб у результатах даної професійної праці, – цей інтерес необхідно формувати.

З урахуванням точок зору окремих науковців (зокрема, О. Оболенського, А. Рачинського [15, с.54–61; 16, с.22–30]) щодо визначення структури професіоналізму державної служби вважаємо, що за результатами проведення атестації працівників органів внутрішніх справ України справжнім професіоналом вважається працівник, який:

- успішно вирішує завдання згідно зі своїми службовими обов'язками;
- особистісно прихильний до професії, мотивований до праці в ній та задоволений працею;
- досягає бажаних результатів при виконанні своїх обов'язків;

- використовує сучасні технології, які застосовуються демократичним суспільством;
- освоює нормативні критерії та еталони професії;
- досяг необхідного рівня професійних особистісних якостей, знань і вмінь;
- усвідомлює перспективу свого найближчого професійного розвитку, роблячи все можливе для її реалізації;
- відкритий для постійного професійного навчання;
- збагачує досвід професії за рахунок особистого творчого вкладу;
- соціально активний у суспільстві;
- відданий професії працівника органів внутрішніх справ України;
- готовий до неупередженої якісної та кількісної оцінки своєї праці.

Необхідно акцентувати, що дієвість і ефективність атестації працівників органів внутрішніх справ України безпосередньо залежить від критеріїв оцінки їх діяльності та методик її проведення. Слід звернути увагу на відсутність єдиної системи критеріїв оцінки діяльності працівників органів внутрішніх справ України. На нашу думку, з урахуванням вищезазначеного, до єдиної системи критеріїв оцінки діяльності працівників органів внутрішніх справ України слід включити наступні:

- професійні вміння, а саме: здатність до критичного аналізу ситуації, вміння давати експертні оцінки, тактовно і ефективно спілкуватися, оцінювати потреби; творчо розробляти матеріали, ефективно і переконливо висувати ідеї та обмінюватися ними; працювати у команді;
- ділові якості, а саме: вміння планувати; організовувати персонал; координувати діяльність, вести переговори;
- стан здоров'я та фізична підготовленість, уміння володіти табельною зброєю, прийомами рукопашного бою, спеціальними засобами індивідуального захисту та активної оборони, здатність переносити психофізичні навантаження та труднощі служби;
- особистісні якості, а саме: відданість справі, цілеспрямованість, оптимізм, ділови-

тість, чесність, дисциплінованість, відповідальність, тактовність.

Таким чином, вважаємо, що з метою вдосконалення оцінки професіоналізму працівників органів внутрішніх справ України під час проведення атестаційної процедури необхідно розробити професійно-кваліфікаційні характеристики за кожною передбаченою типовими штатами МВС України посадою працівника органів внутрішніх справ України. На нашу думку, наявність таких характеристик позбавить суб'єктивізму з боку окремих керівників органів і підрозділів внутрішніх справ України при визначенні рівня професіоналізму того чи іншого працівника, оскільки це будуть єдині вимоги до оцінки знань та умінь працівника. Також вбачається за доцільне з метою вдосконалення процедури атестації працівників органів внутрішніх справ України створити систему позитивної мотивації для високопрофесійного та добросовісного проходження служби в органах внутрішніх справ; створити банк кваліфікаційних оцінок претендентів на зайняття більш високої посади в органах та підрозділах системи МВС України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. – К. : Атіка, 2003. – 160 с.
2. Постанова Кабінету Міністрів УРСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ» : від 29.07.1991 р., № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=114-91-%EF>.
3. Наказ МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України» : від 22.03.2005 р., № 181.
4. Воронько О. Деякі актуальні питання атестації державних службовців / О. Воронько, А. Северин, І. Олійник // Відомості Укр. акад. держ. управ. при Президентіві України. – 1998. – № 3 – С. 48–57.

5. Бурлака О. С. Атестаційне провадження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / О. С. Бурлака ; Київськ нац. ун-т внутр. справ. – К., 2007. – 20 с.
6. Кравець В. Р. Атестація державних службовців в Україні: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Кравець Василь Романович ; Одеськ. нац. юрид. акад. – О., 2003. – 200 с.
7. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні / С. Д. Дубенко. – К., 1999. – 270 с.
8. Данильєва І. Е. Принципи організації та функціонування державної служби в Україні: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Данильєва Ірина Едуардівна ; Луганськ. акад. внутр. справ ім. 10-річчя незалежності України. – Луганськ, 2005. – 196 с.
9. Коваленко А. А. Розвиток виконавчої влади в Україні на сучасному етапі: теорія і практика / А. А. Коваленко. – К., 2002. – 509 с.
10. Кодекс законів України про працю : від 10.12.1971 р., № 322 // ВВР України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
11. Закон України «Про міліцію» : від 20.12.1990 р., № 565-XII // ВВР України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
12. Закон України «Про державну службу» : від 16.12.1993 р., № 3723 // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
13. Закон України «Про боротьбу з корупцією» : від 05.10.1995 р., № 356 // ВВР України. – 1995. – № 34. – Ст. 266.
14. Рачинський А. Організаційно-правові напрями реформування статусу державного службовця України / А. Рачинський // Зб. наук. праць Укр. акад. держ. управ. при Президентові України. – 2000. – Вип. 2. – Ч. I. – С. 352–356.
15. Оболенський О. Принцип професіоналізму в державній службі / О. Оболенський // Вісник Укр. акад. держ. управ. при Президентові України. – 1998. – № 1 – С. 54–61.
16. Рачинський А. Професіоналізм – як основа діяльності державних службовців / А. Рачинський // Вісник Укр. акад. держ. управ. при Президентові України. – 1999. – № 2 – С. 22–30.

Кікінчук В. Ю. Особливості проведення атестації працівників ОВС України / В. Ю. Кікінчук // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 178–185 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10kvjrou.pdf>

Сформульовано поняття «атестація працівників органів внутрішніх справ України», а також запропоновано систему принципів такої атестації. Визначено стадії проведення атестації працівників ОВС України. Запропоновано перелік критеріїв оцінювання діяльності працівників ОВС України.

Киїнчук В.Ю. Особенности проведения аттестации сотрудников ОВД Украины

Сформулировано понятие «аттестация сотрудников органов внутренних дел Украины», а также предложена система принципов такой аттестации. Определены стадии проведения аттестации сотрудников ОВД Украины. Предложен перечень критериев оценивания деятельности сотрудников ОВД Украины.

Kikinchuk V.JU. Features of Carrying Out of Certification of Employees of Organs of Internal Affairs of Ukraine

The concept «attestation of employees of organs of internal affairs of Ukraine» has been formulated, and also the system of principles of such attestation has been offered. The stages of lead through of attestation of employees of organs of internal affairs of Ukraine have been certain. The list of criteria of evaluation the activity of employees of organs of internal affairs of Ukraine has been offered.