

Секція 2

ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ ТА ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Бакаянова Н. М.

завідувач кафедри організації судових, правоохоронних органів та адвокатури
Національного університету «Одеська юридична академія»,
доктор юридичних наук, адвокат,
член Науково-консультативної ради при Державному бюро розслідувань

КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ У РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАНЬ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Реалізація завдань, покладених на Державне бюро розслідувань (далі — ДБР), вимагає дієвих заходів щодо нормативно-правового забезпечення діяльності ДБР та втілення у життя стратегічних напрямів його інституціонального розвитку.

Однією з найважливіших умов належного функціонування ДБР є ефективна кадрова політика. Як система принципів та норм, які визначають відбір, чисельність, атестацію, підготовку та навчання, заохочення та інші кадрові питання, кадрова політика має відповідати завданням діяльності ДБР. Відповідно до ст.5 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» такими завданнями є запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів, підслідних ДБР.

Комплексний аналіз кадрової ситуації у ДБР вимагає теоретично-обґрунтування удосконалення законодавчого забезпечення діяльності ДБР, прогнозування подальших кадрових процесів, розробки наукових підходів до визначення кадрової політики ДБР. Запровадження надійного механізму управління кадровими процесами у ДБР дозволить своєчасно реагувати на негативні зміни кадрової ситуації, отримувати реальні показники діяльності працівників ДБР, визначити оптимальні критерії оцінки їх професіоналізму, забезпечити обґрунтовану ротацію кадрів, дотримуватися балансу між збереженням кадрів та оновленням кадрового складу ДБР у межах встановленої чисельності.

Посади державних службовців в ДБР обіймаються за результатами відкритих конкурсів. Очевидно, що принципами проведення таких

конкурсів мають бути законність, забезпечення рівного доступу, прозорість, справедливість процесу відбору, надійність методів тестування та їх відповідність вимогам до працівників ДБР, достовірність результатів оцінювання.

У Звіті про діяльність ДБР за 2018 р. зазначено, що ДБР проведено конкурси на 674 посади, за результатами яких обрано 534 працівника. Для здійснення конкурсного відбору у ДБР утворено дві конкурсні комісії. Конкурсна комісія, до повноважень якої віднесено обрання всіх керівників у ДБР та працівників управління внутрішнього контролю (170 посад), складається з трьох осіб, визначених Президентом України; трьох осіб, визначених Верховною Радою України за поданням комітету Верховної Ради України, до предмета відання якого належать організація та діяльність органів досудового розслідування; трьох осіб, визначених Кабінетом Міністрів України (п.3 ст.11 Закону України «Про Державного бюро розслідувань»).

Ще одну конкурсну комісію з проведення конкурсу на зайняття посад працівників Державного бюро розслідувань сформовано відповідно до ст. 14 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» та Типового порядку проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2017 р. № 1069, у складі п'яти осіб з представників органу Бюро. Відповідно до п. 3 зазначеного Типового положення, до складу цієї конкурсної комісії можуть залучатися представники громадських об'єднань, що діють відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання», а також за письмовим клопотанням керівника органу Бюро можуть залучатися представники інших державних органів (за згодою).

Такий підхід законодавця до формування кадрового складу ДБР характеризується низькою ефективністю, про що свідчать недоліки кадрового наповнення ДБР.

У структурі центрального апарату ДБР станом на 1 квітня 2019 — три слідчих управління та 5 оперативних підрозділів. Із 182 посад у слідчих управліннях призначено 114 слідчих, а 68 посади залишаються вакантними. Більш складне становище в оперативних підрозділах, у яких з 308 посад 303 залишаються вакантними. Кадрове наповнення територіальних управлінь ДБР також є недостатнім: у Львівському територіальному управлінні зі 117 можливих посад призначено працівників лише на 52 посади; у Хмельницькому — зі 106 визначених посад посади обіймають 45 працівників, у Київському зі 119—58, у Полтавському зі 118—47, у Миколаївському зі 117—49, у Мелітопольському зі 115—46, у Краматорському зі 117 призначено 47 працівників.

Виходячи з показників діяльності обох комісій, доцільно: 1) визначити переваги та недоліки конкурсного відбору у ДБР; 2) виявити

причини та умови, що перешкоджають належному виконанню конкурсними комісіями передбачених законом повноважень; 3) вжити заходів до усунення цих причин та умов; 4) визначити напрями удосконалення формування кадрового складу ДБР.

Посилення кадрової політики ДБР відбулося за Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань» від 16 травня 2019 року № 2720, серед яких: поповнення кадрового складу ДБР власними оперуповноваженими; закріплення кваліфікаційних вимог до директорів територіальних управлінь та керівників підрозділів центрального апарату; складення присяги особами рядового і начальницького складу ДБР; встановлення спеціальних звань осіб рядового і начальницького складу ДБР; встановлення доплат за науковий ступінь та премій.

Разом з тим, й інші питання кадрової політики потребують уваги.

Так, гранична чисельність центрального апарату та територіальних управлінь Державного бюро розслідувань становить 1 тисяча 500 осіб (ч.2 ст. 9 Закону «Про Державне бюро розслідувань»). У Звіті про діяльність ДБР за 2018 рік доводиться необхідність кадрових змін, зокрема збільшення кількості слідчих у територіальних управліннях: у кожному територіальному управлінні було передбачено 33 посади слідчих, але цієї кількості виявилось недостатньо для ефективної роботи слідчих підрозділів, враховуючи кількість зареєстрованих кримінальних проваджень. У зв'язку з цим протягом 2018 року була скорочена кількість працівників центрального апарату на 21 посаду та відбулося збільшення у штатному розписі на 91 посаду працівників у територіальних управліннях. Перші результати діяльності ДБР показали значне навантаження на слідчих територіальних управлінь — більше 20 проваджень на одного слідчого. Враховуючи, що такої кількості слідчих недостатньо для належної реалізації завдань ДБР, наказами № 24 від 1 лютого та № 47 від 22 лютого 2019 року були внесені зміни до штатного розпису центрального апарату та територіальних управлінь ДБР: зокрема збільшено кількість посад слідчих у територіальних управліннях ДБР за рахунок скорочення посад в інших підрозділах, у тому числі оперативних.

Втім поповнення кадрового складу ДБР власними оперуповноваженими за Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань» від 16 травня 2019 року не дозволить вважати ефективними такі зміни штатного розпису у подальшому. Зазначене обумовлює необхідність законодавчих змін стосовно граничної чисельності працівників ДБР, яку має бути збільшено у відповідності до суспільних потреб.

Наступним питанням, що потребує уваги, є безпосередній зв'язок кадрової політики із удосконаленням структури ДБР. Так, кожне територіальне управління поширює свою діяльність на декілька областей, що ускладнює оперативне виконання завдань ДБР. Очевидно, що необхідно наділити директора ДБР повноваженнями, яке б дозволяло йому, у випадку обґрунтованої необхідності, утворювати своїм рішенням додаткові територіальні управління ДБР у межах області чи Автономної Республіки Крим.

Важливим напрямом підвищення кадрового забезпечення слід вважати розробку науково-методичного забезпечення кадрової роботи, вивчення та запровадження передового досвіду вітчизняного та зарубіжного досвіду управління у правоохоронних органах. Необхідним є навчально-методичне забезпечення діяльності слідчих та оперуповноважених ДБР; стажування осіб, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю; запровадження інституту спеціалізації слідчих; підготовку, перепідготовку та періодичне підвищення професійної компетентності; створення ефективної системи контролю проведення навчання працівників ДБР тощо.

Посилення кадрового контролю безпосередньо пов'язано із діяльністю Дисциплінарної комісії ДБР (ст. 25 Закону «Про Державне бюро розслідувань»), яка все ще не здійснює покладені на неї функції. Початок роботи Дисциплінарної комісії потребує прискорення, адже вирішення питань про наявність чи відсутність у діях працівника ДБР дисциплінарного проступку, підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням виду дисциплінарного стягнення є однією з гарантій виконання працівниками ДБР професійних обов'язків.

Послідовна реалізація кадрової політики має також передбачати належний соціальний захист працівників ДБР та членів їх сімей — систему заходів, спрямованих на задоволення соціальних потреб працівників ДБР, що потребує більш детального нормативного закріплення соціальних гарантій, посилення соціально-правового захисту працівників ДБР, обумовлене особливістю їх діяльності та характером служби.

Таким чином, концепція кадрової політики ДБР — це заснована на аналізі та оцінці стану запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів систему заходів щодо вдосконалення кадрового забезпечення ДБР.

Метою кадрової політики ДБР є створення необхідних умов для реалізації завдань ДБР шляхом забезпечення оптимального підбору кадрів, збалансування збереження та оновлення кадрового складу ДБР у межах встановленої законом чисельності та вимог до працівників ДБР, вжиття заходів (заохочень, накладення дисциплінарних

стягнень, соціальний захист та ін.), які відповідають потребам ДБР та стратегічним напрямам його розвитку.

Для ефективної кадрової політики ДБР необхідні: 1) осмислення потреб суспільства у реалізації Державним бюро розслідувань покладених на нього завдань; 2) формулювання принципів кадрової політики у відповідності до мети, цінностей, стратегії розвитку ДБР; 3) визначення системи кадрових технологій — заходів та процедур, які забезпечують втілення принципів кадрової політики; 4) систематична перевірка ефективності кадрових технологій — моніторинг кадрової ситуації у ДБР; оцінка використання знань, вмінь, навичок працівників ДБР; притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників ДБР у випадках, встановлених законом; 5) проведення заходів, спрямованих на професійний розвиток працівників ДБР, підвищення їх мотивації та стимулювання до виконання професійних обов'язків, соціальний захист працівників ДБР та членів їх сімей.

Особлива роль кадрової політики полягає у тому, що вона виступає одним з найбільш важливих факторів реалізації завдань ДБР.

Іваницький С. О.

завідувач кафедри організації правоохоронних та судових органів
Луганського державного університету
внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка,
доктор юридичних наук, доцент

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

В Україні триває процес активної розбудови нового правоохоронного органу — Державного бюро розслідувань. 27 листопада 2018 року ДБР оголосило про початок роботи і з цього моменту слідчими цього органу зареєстровано перші кримінальні провадження. Станом на 1 березня 2019 року слідчі ДБР здійснювали досудове розслідування у 4761 провадженні, 510 проваджень скеровано до суду (Державне бюро розслідувань. Звіт про роботу 2018. К.: ДБР, 2019. С. 32).

Практика робота новоствореного органу виявила низку проблем, що зумовлені переважно правовою неврегульованістю окремих питань або їх нераціональним вирішенням на законодавчому рівні.

Насамперед, викликає зауваження визначена у профільному законі про ДБР організаційна система розміщення його органів. Згаданий законодавчий акт передбачає створення семи територіальних управлінь ДБР, розташованих у містах