

ВИДИ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

У статті визначено наукові й законодавчі підходи до класифікації видів атестації працівників поліції. Визначено, що до основних особливостей спеціальної атестації можна віднести: 1) специфічність суб'єкта ініціації – таким суб'єктом є працівник поліції, а не його керівник, оскільки саме права останнього було порушено; 2) короткостроковість – для прийняття рішення апеляційною атестаційною комісією потрібно значно менше часу, а отже й строки проведення загальної процедури є меншими. На відміну від загальної атестації, де між проведенням тестування та співбесідою може пройти тривалий період часу, апеляційний розгляд може відбуватись лише за наявними зібраними матеріалами справи. Зменшення тривалості відбувається і за рахунок меншої завантаженості комісій та, власне, оперативністю передачі усіх матеріалів;

3) скороченість етапів – ця особливість пов'язана з тим, що для прийняття рішення аналізується вже наявна інформація. Підкреслено, що скороченість етапів значно зменшує імовірність щодо вірного вирішення справи, адже ускладнюється можливість перевірки реальних знань працівника поліції через не проведенне тестування, не відбувається повторне й більш детальне опитування керівника щодо наданого ним опису компетентності.

Тобто, спеціальна атестація потребує значного вдосконалення щодо покращення ефективності захисту прав працівника й виявлення порушень у діяльності атестаційної комісії. Наголошено, що альтернативою атестування для переміщення на вищу посаду є конкурсна процедура. Питання щодо вибору між атестацією і конкурсом належить до компетенції керівника. Аналіз національного законодавства свідчить, що жодних особливостей щодо проведення самої процедури атестації для підвищення на посаді немає. Зроблено висновок, що кожен з визначених у роботі видів атестації працівників поліції потребує окремого правового регулювання, оскільки спільною для них ознакою є неможливість охоплення існуючими на сьогодні нормами права всіх особливостей та існування прогалин, які, в свою чергу, ускладнюють перебіг трудових відносин.

Ключові слова: *види атестації, працівники поліції, трудові правовідносини, праця, трудові відносини.*

The article defines the scientific and legislative approaches to the classification of types of certification of police officers. It is determined that the main features of the special attestation can be attributed to: 1) the specificity of the subject of initiation – such a subject is a police officer, not his manager, since the latter's rights were violated; 2) short-term – that is, it takes considerably less time to reach a decision by the appellate certification committee, and therefore the timeframe for conducting the general procedure is shorter. Unlike general attestation, where a long period of time may elapse between the conduct of the test and the interview, the appeal may only take place on the basis of the available case file. The decrease in duration is also due to the lower load of commissions and, in fact, the prompt transmission of all materials; 3) shortening of stages – this feature is related to the fact that already available information is analyzed for decision making. It is emphasized that the latter feature significantly reduces the likelihood of a correct case, because it complicates the ability to test the real knowledge of a police officer through failure to test, does not repeat and more detailed questioning of the head of his given competence. That is, special attestation requires considerable improvement to improve the effectiveness of the protection of employees' rights and to detect violations

in the activities of the attestation committee. It is emphasized that an alternative to certification for promotion is a competitive procedure. The choice between them is within the competence of the manager. An analysis of the national legislation shows that there are no specific features regarding the actual procedure for attestation for promotion. It is concluded that each of the types of performance appraisal of police officers requires separate legal regulation, since a common feature for them is the inability to cover all the features of the law currently in force, and therefore the existence of gaps, which in turn complicate the course of work relations.

Key words: *types of attestation, police officers, labor legal relations, labor, labor relations.*

Вступ. Атестація працівників поліції є одним із засобів забезпечення якісного виконання завдань, поставлених перед Національною поліцією, а отже її правове регулювання має максимально відповідати сучасним вимогам суспільства й враховувати основні теоретичні напрацювання щодо вдосконалення її ефективного втілення. Дослідження видів атестації працівників поліції надасть можливість глибше зрозуміти її сутність і деталізувати правове регулювання залежно від кожного такого виду. Натепер процес атестації працівників поліції спільний для кожного з видів. Така ситуація не дозволяє виділити окремі методи правового регулювання, які повинні відрізнятися залежно від поставленої мети щодо заохочення правомірної поведінки або ж, навпаки, щодо очищення Національної поліції від некваліфікованих кадрів.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження видів атестації, яке спрямоване на виявлення особливостей кожного такого виду, що, в свою чергу, дозволить сформулювати законодавчі недоліки та виправити їх не лише на основі загальних тенденцій у правовому регулюванні, але й згідно із специфікою та проблематикою суспільних відносин в Україні, що особливо стосується проявів корупції та прозорості всього процесу атестації працівників поліції.

Стан дослідження. Нині питання видів атестації працівників поліції є малодослідженим, однак його окремими питаннями займалися такі вчені, як М.С. Александрова, Н.М. Богдан, С.А. Вавренюк, В.Г. Залужний, Т.П. Збрицька, В.П. Кохан, О.В. Крушельницька, С.О. Лисий, Т.П. Мельничук, Л.А. Нохріна, В.О. Радіонова-Водяницька, Г.О. Савченко, С.А. Татаревська, І.В. Шруб, В.В. Черней, Ю.В. Чорна.

Результати дослідження. Опрацювання видів атестації працівників поліції дозволить краще зрозуміти її сутність, оскільки розподілить особливості, а отже й необхідні до застосування методи й засоби правового регулювання відповідно до кожного з таких видів. Разом з тим слід наголосити, що атестація працівників поліції є лише одним із видів атестації працівників залежно від напрямку діяльності. Враховуючи малодослідженість теми в науковому полі та її залежність від більш загальної класифікації атестації, доречний аналіз більш об'ємних наукових підходів. Так, на думку С.А. Александрової, існує чотири види атестації працівників: поточна атестація, обов'язкова для всіх, яка проводиться через певний інтервал часу; атестація після закінчення випробувального строку; атестація в разі просування по службі; атестація в разі переведення в інший структурний підрозділ [1, с. 84]. Щодо працівників поліції, то їх атестація може проводитись й у випадку вирішення питання про звільнення. Відповідно ця класифікація потребує доповнення щодо видів атестації в різних напрямках діяльності. Крім того, такий вид, як атестація після закінчення випробувального строку не відповідає національному законодавству, оскільки самий випробувальний строк направлений на встановлення відповідності займаний посаді. Таким чином, проведення атестації спрямоване на досягнення аналогічної мети, однак реалізується в інший спосіб.

На думку Т.П. Збрицької, існують наступні види атестації: неперіодична атестація персоналу; періодична поточна атестація персоналу; періодична підсумкова атестація персоналу; проміжна атестація; спеціальна атестація [2, с. 124]. Періодичність проведення атестації є одним з ключових критеріїв поділу, який у контексті працівників поліції відповідає проведенню атестації для підвищення на посаді. Щодо спеціальної перевірки, то вона стосується притягнення до відповідальності, як то пониження на посаді чи звільнення. Водночас виникає питання щодо відмінностей між проміжною атестацією та періодичними атестаціями, адже жодна з них не впливає на можливість продовження служби в поліції. Варто вказати, що автором не визначено єдиного критерію, що створює ситуації, коли атестація може відповідати одразу декільком видам у межах однієї класифікації. Така ситуація ускладнює вибір способу правового регулювання і підвищує імовірність невірної тлумачення мети її проведення.

О.В. Крушельницька визначає наступну класифікацію видів атестації: «підсумкову, проміжну і спеціальну» [3, с. 187]. Така класифікація відповідає меті щодо диференціації атестації, однак потребує значних уточнень. Насамперед це стосується наслідків проведення атестації, оскільки вони й визначають мету її проведення та дозволяють визначити її хронологічне значення для працівника. Відповідно потребує деталізації, чи може проміжна й спеціальна атестації призводити до звільнення працівника, а також які усі можливі результати підсумкової атестації. Варто наголосити, що інститут атестації створений не лише задля контролю за діяльністю, але й задля визначення способів оптимізації праці, що особливо стосується працівників поліції, які здійснюють охорону прав населення. Саме тому більш доцільне використання такої класифікації, що розкриває особливості призначення атестації.

Більш детальну класифікацію надає В.П. Кохан, який, окрім вище наведених видів, визначає наступні: «за ознакою часу – первинна, періодична (чергова) і позачергова; за формою проведення – співбесіда, кваліфікаційний іспит, тестові завдання тощо; за ознакою присутності працівника під час атестації – очна та заочна» [4, с. 11]. Слід звернути увагу на наявність як наукової, так і практичної проблеми застосування до працівників поліції первинної атестації, оскільки національне законодавство чітко не регулює таке питання. Також особливістю форми проведення атестації працівників поліції є поєднання співбесіди та тестування в одному процесі. Така ситуація вказує на потребу у виділенні об'єднаних або ж змішаних видів атестації. Щодо заочної форми, то її наявність у контексті проведення атестації працівників поліції ускладнювало б розуміння відповідності особи займаній посаді, рівня її компетенції. Можна дійти висновку, що класифікація повинна максимально відповідати не лише можливим способам проведення, але й законодавству.

З цього питання В.Г. Залужний визначає, що атестацію можна поділити на «загальну, яка може бути як черговою, так і позачерговою та стосується виключно роботи з кадрами; її метою є підвищення персональної відповідальності в службовця. Персональна атестація проводиться у відомствах, де існують звання, та використовується для його присвоєння або ж призначення чи звільнення з посади» [5, с. 21]. Таким чином, атестація працівників поліції є персональною, адже проводиться щодо кожного працівника окремо. Разом з тим, такий підхід дещо ускладнює розуміння самої атестації в межах державного органу, оскільки відсутня диференціація. Крім того, використаний автором підхід більш доречно характеризує саме особливості й відмінності загальної атестації працівників від атестації тих працівників, що перебувають у трудових відносинах з державою, а отже в меншій мірі відображає сутність саме класифікації.

Найбільш ґрунтовно тему видів атестації досліджувала В.О. Радіонова-Водяницька. Вона виділяє наступні види:

- за ознакою часу;
- за формою проведення;
- за ознакою присутності працівника під час атестації;
- залежно від мети проведення атестації:
 - а) кваліфікаційна атестація;
 - б) атестація після закінчення іспитового терміну;
 - в) атестація під час просування по службі, визначення розмірів заробітної плати або переходу до іншого структурного підрозділу;
 - г) атестація за клопотанням власника підприємства (установи, організації) [6, с. 82].

Тобто, саме мета є найбільш об'ємним критерієм, що об'єднує всі можливі варіанти проведення атестації. Щодо атестації за клопотанням власника підприємства, то вона відповідає і рішенням безпосереднього керівника. Проте через імперативність методів правового регулювання існує обмежена кількість підстав для винесення такого рішення. Щодо визначення розмірів і переходу до іншого структурного органу, то вони залежать від посади й звання, а отже самостійного значення не мають. Відповідно більш доречною є вказівка на зміну посади як одного з напрямків реалізації мети.

Отже, на основі дослідження, а також враховуючи проведені у роботі аналіз нормативно-правових актів щодо атестації працівників поліції, можливо дійти висновку, що існує декілька основних критеріїв поділу її на види. Насамперед необхідне дослідження атестації працівників поліції залежно від результатів проведення, оскільки така класифікація надасть можливість проаналізувати практику її проведення щодо основних напрямів, а також визначити, чи відповідають усі напрями встановленій меті атестації. Як наслідок, можливо буде з'ясувати, які існують прогалини, потребуючі додаткового правового регулювання. Тож залежно від результатів проведення, атестація працівників поліції поділяється на наступні види:

- 1) атестація працівників поліції у зв'язку із звільненням;
- 2) атестація працівників поліції у зв'язку з пониженням на посаді;
- 3) атестація працівників поліції у зв'язку з підвищенням на посаді;
- 4) атестація працівників поліції у зв'язку з прийняттям на посаду.

Аналізуючи процес здійснення атестації, в результаті якої працівника поліції звільняють зі служби, варто звернути увагу саме на мету її проведення. Так, відповідно до ч. 5 ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію» звільнення зі служби в поліції відбувається через службову невідповідність [7]. Сутністю проблеми в даному випадку є неможливість встановлення на рівні законодавства чітких критеріїв визначення, чи здатна особа виконувати покладені на неї професійні обов'язки. Так, встановлених ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» вимог щодо володіння державною мовою та наявності спеціалізованої освіти замало для визначення рівня психологічної підготовки особи, її персональної відповідальності й компетентності. Саме тому можуть виникати ситуації, коли особа з достатньою кваліфікацією не здатна впоратись з поліцейською службою. Разом з тим, наявність такої підстави для звільнення, як службова невідповідність, дозволяє здійснювати вплив на працівника поліції з боку керівника щодо вибору способу виконання професійних обов'язків, а також сприяє утворенню корупційних зв'язків з метою уникнення відповідальності за правопорушення.

У такому контексті проведення атестації в декілька етапів та із залученням неупереджених членів комісії слугує досягненню мети щодо об'єктивного розгляду питання про невідповідність. Саме проведення атестації допомагає як очистити Національну поліцію від непрофесійних осіб, що, в свою чергу, підвищує довіру до цього органу від населення, так і здійснити захист права на працю працівників поліції.

Натепер такий вид атестації, в результаті якої працівника поліції буде звільнено зі служби, має декілька недоліків, основний з яких закріплено у ст. 24 Закону України «Про Національну поліцію», де визначено, що «за результатами атестування керівнику надано право на призначення поліцейського на посаду та звільнення з посади або зі служби в поліції» [8]. Аналіз цієї норми свідчить лише про право керівника щодо звільнення на основі висновку атестації. Така ситуація зменшує фактичний вплив атестації на розвиток і стимулювання компетентної діяльності працівників поліції. Крім того, відсутність засобів правового впливу на керівника щодо звільнення працівника поліції сприяє зменшенню ефективності усієї Національної поліції через відсутність заохочень та реалізації справедливих покарань за неправомірну поведінку.

Таким чином, можливо виділити декілька особливостей такого виду атестації залежно від результату її проведення:

1) недосконалість – вона пояснюється відсутністю зв'язків у правому регулюванні між процесом атестації та безпосередніми правами й обов'язками працівника поліції та його роботодавця як сторін трудових відносин, а отже висновок атестаційної комісії не обов'язково буде втілений керівником. Також недосконалість проявляється у відсутності фіксації, яким чином працівник виконує свої обов'язки, а їх оцінювання відбувається вже на основі спогадів та матеріалів справи, а не під час самих подій. Відповідно, результати оцінювання, особливо на співбесіді, можуть бути невірні саме через спотворення або не вірне тлумачення наданої інформації;

2) суб'єктивність оцінювання – ця особливість полягає у відсутності легальних визначень для професійних якостей працівника поліції, а отже й оцінювання членами атестаційної комісії їх наявності у працівника поліції під час проведення співбесіди відбуватиметься виключно за їх внутрішніми переконаннями. Наслідком такої ситуації є неможливість доведення в суді обгрунтованості прийнятих рішень атестаційною комісією;

3) емпіричність – тобто залежність від попереднього досвіду співпраці, від попередніх відносин між працівником поліції та його керівником. Оскільки правом звільнити наділений саме останній, то на його рішення будуть впливати фактори психологічних якостей і комфортності співпраці з таким працівником поліції. Таку ознаку можна розглядати як позитивну з боку кращого розуміння керівником реальних здібностей працівника поліції. Однак це збільшує можливості до застосування атестування як помсти або покарання за невиконання неправомірних наказів.

Наступним видом атестації є та, в результаті якої відбувається пониження на посаді. Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 65 Закону України «Про Національну поліцію» переміщення поліцейських здійснюється на посади, нижчі ніж та, на якій перебував поліцейський, через службову невідповідність – на підставі висновку атестації з урахуванням професійних і особистих якостей [7]. У межах дослідження видів атестації працівників поліції основною проблемою правового регулювання цього питання є відсутність критеріїв щодо відмежування рівнів службової невідповід-

ності, у випадку яких необхідно або ж звільнити, або ж призначити на нижчу посаду працівника поліції. Слід наголосити, що сучасне законодавство не містить тлумачення поняття службова невідповідність, що теж ускладнює розуміння правомірності висновків атестаційної комісії.

Звертаючись до ст. 18 Закону України «Про Національну поліцію», в якій визначені основні обов'язки поліцейського [7], можна зрозуміти, що основними показниками повинні бути стан здоров'я, фізична підготовка, професійні навички, психологічні якості. Відповідно переміщення на нижчу посаду може слугувати одразу декільком цілям. Так, насамперед це забезпечення безпечних умов праці для самого працівника поліції, оскільки вони повинні відповідати стану його здоров'я, як фізичного, так й психологічного. Крім того, переміщення на нижчу посаду може застосовуватись для стимулювання якісного виконання професійних обов'язків, а отже є ще одним видом дисциплінарного стягнення.

Основними особливостями такого виду атестації працівників поліції є:

1) диференційованість – така ознака розкривається через можливість досягнення за допомогою проведення атестації декількох цілей, формування яких залежить від членів атестаційної комісії. Важливо наголосити, що ціль застосування переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність повинна відповідати принципам права й не суперечити законодавчим заборонам, а отже її використання задля схиляння до неправомірної діяльності є порушенням;

2) наявність прогалин – насамперед такі прогалини стосуються визначення підстав для переміщення на нижчу посаду. Значним аспектом є тривалість перебування на нижчій посаді, оскільки це напряму впливатиме на мотивацію працівника поліції та якість його роботи. Важливо визначення права на компенсацію різниці в оплаті праці й інших засобах соціального захисту у випадку доведення необгрунтованості переведення на нижчу посаду;

3) винятковість – ця ознака полягає в тому, що застосування процедури атестації для переміщення на нижчу посаду унікальне, а для пониження в інших випадках застосовується дисциплінарне провадження. Основною причиною такої відмінності є саме напрям щодо професійної некомпетентності, яка не стала випадком порушення норм права. Відповідно відбувається саме не покарання неправомірної поведінки, а її запобігання.

Атестація задля вирішення питання про підвищення на посаді є наступним видом атестації працівників поліції, та, відповідно до ч. 4 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію», «комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції може передувати проведення атестації» [7]. Слід наголосити, що альтернативою атестування для переміщення на вищу посаду є конкурсна процедура. Питання щодо вибору між ним належить до компетенції керівника. Аналіз національного законодавства свідчить, що жодних особливостей щодо проведення самої процедури атестації для підвищення на посаді немає. Разом з тим для визначення можливості підвищення необхідне вирішення питання про можливість якісно виконувати професійні обов'язки, а отже тестування та питання на співбесіді повинні стосуватись не лише вже набутих навичок і досвіду, але й мають бути спрямовані на визначення здатності до вірного вирішення нових ситуацій і продуктивного виконання всього обсягу покладених обов'язків.

Окремо слід зупинитись на такому позитивному моменті проведення атестації, як усунення корупційної складової, адже саме неупередженість кожного з етапів атестації дозволяє об'єктивно вирішувати питання про підвищення. Наслідком такої ситуації є підвищення якості діяльності працівників поліції та створення здорової конкуренції між ними, оскільки підвищення на посаді стає доступним для кожного, хто відповідає вимогам.

Щодо особливостей атестації, результатом якої є підвищення на посаді, то до них можна віднести:

1) персоналізованість – така ознака полягає в аналізі та співставленні індивідуальних якостей працівника поліції та його досвіду з посадовими обов'язками й сутністю певної посади. Підвищення на посади неможливе без урахування не загального досвіду роботи, а вкладу в роботу й мотивації конкретного працівника. Саме тому отримання підвищення не є чітко обмежене строками;

2) зацікавленість працівника – насамперед особиста зацікавленість проявляється в потребі ініціювання процесу такої атестації, оскільки завдяки успішному проходженню можливо буде підвищити рівень матеріального й соціального забезпечення працівника поліції. Таким чином, метою працівника поліції під час проходження атестування уже є не залишення існуючого власного правового статусу, а його покращення;

3) стабільність – на відміну від інших видів атестації, наслідками яких є або ж звільнення зі служби, або ж не вступ до неї, не прийняття атестаційною комісією рішення про підвищення

не погіршує матеріального забезпечення працівника поліції, не впливає на позитивне оцінювання якості його виконання посадових обов'язків і можливих премій, а отже відсутні негативні наслідки від не проходження атестації, що впливають на стабільність правового статусу такого працівника поліції. Така ситуація пояснюється невідповідністю посаді, яку працівник поліції міг би займати, а не тій, яку займає у даний момент.

Наступним критерієм поділу атестації працівників поліції є спосіб ініціювання. Варто наголосити, що атестація проводиться через обов'язковість її застосування для визначення правового статусу працівника поліції. Разом з тим, з метою забезпечення об'єктивності проведення атестації, а також гарантування права на захист працівника поліції, вона може бути ініційована самим працівником в порядку апеляційного оскарження. Таким чином, залежно від способу ініціювання можливо визначити такі види атестації працівників поліції:

- 1) загальна (первинна);
- 2) спеціальна (апеляційна).

Загальна атестація безпосередньо пов'язана з досягненням результатів щодо підвищення, переміщення на нижчу посаду або ж звільнення. Проведення загальної атестації слугує меті щодо оцінювання компетентності й перспектив службової кар'єри. Загальна атестація вже була ретельно проаналізована в роботі, а в межах виділення її як окремого виду слід відзначити наступні особливості:

1) виключність – так, досліджуючи національне законодавство щодо проведення атестації, можна з'ясувати, що її особливістю є ініціювання безпосереднім керівником, а підстави для її здійснення передбачені Законом України «Про Національну поліцію». Таким чином, незалежно від бажання працівника поліції процедура атестації буде проведена, отже відбувається застосування імперативних методів правового регулювання;

2) гласність – тобто до участі в атестаційних комісіях можуть бути залучені громадські формування. Так, відповідно до ч. 4 ст. 1 розділу 2 Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських до зазначених вище атестаційних комісій можуть бути включені працівники громадських, правозахисних організацій, представники проектів міжнародної технічної допомоги, громадськості та засобів масової інформації [8]. Тобто під час проведення загальної атестації гарантується відкритість та гласність розгляду поставленого питання щодо службової кар'єри. Крім того, застосування таких інструментів, як тестування, співбесіда, поліграф свідчить, що участь працівника поліції обов'язкова. Залучення працівника поліції надає можливість краще здійснити оцінювання, а спроможність надати додаткові пояснення та більш широко розповісти про власний досвід є засобом реалізації права на працю такого працівника;

3) непослідовність – така особливість полягає у відсутності єдиних принципів здійснення атестації. Аналіз практики втілення загальної атестації та часті звернення до суду про визнання висновків атестаційної комісії недійсними вказують на наявність проблем в досягненні мети атестації працівників поліції з боку самих працівників поліції як щодо зловживання правами, так і щодо доцільності використаних методів проведення співбесіди й справедливості рішень комісій. Наслідком такої ситуації є неоднозначність результатів впровадження інституту атестування працівників поліції.

Такий вид атестації, як спеціальна, застосовується під час апеляційного розгляду скарги працівника поліції на висновки атестаційної комісії. Відповідно до ст. 5 розділу 6 Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, «поліцейський, щодо якого центральною атестаційною комісією чи атестаційною комісією органу поліції прийнято висновок, визначений підпунктом 3 або 4 пункту 15 розділу IV цієї Інструкції, за умови набрання ним загалом за професійний тест та тест на загальні здібності та навички 60 балів і більше, має право протягом 5 робочих днів з дня ознайомлення або оприлюднення на офіційному веб-сайті МВС, Національної поліції України чи відповідного органу поліції результатів атестування подати скаргу на висновок відповідної атестаційної комісії» [8]. Тобто спеціальна атестація проводиться з метою перевірки правомірності діяльності атестаційної комісії, достовірності й правильності її висновків щодо конкретного працівника поліції. Основною ж функцією можливо вважати захист прав працівника поліції.

Апеляційне оскарження є адміністративною формою захисту й у межах атестації має цілий ряд переваг над судовим розглядом. Насамперед це стосується більшої економії часу для вирішення справи й можливості впливу на зміст висновку атестаційної комісії. Так, відповідно до ст. 12 розділу 6 Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, «апеляційна атестаційна комісія на підставі всебічного розгляду всіх матеріалів, які були зібрані на поліцейсько-

го, шляхом відкритого голосування приймає рішення про відхилення скарги поліцейського або скасовує висновок відповідної атестаційної комісії та приймає новий висновок» [8]. Тобто апеляційна атестаційна комісія наділена більшими повноваженнями як щодо безпосередньої зміни висновку, так і щодо скасування необхідності у виданні наказу керівником. Важливо наголосити на значно меншій бюрократизації спеціальної атестації в порівнянні як із загальною атестацією, так і із судовим розглядом. Однак така ситуація має ряд негативних аспектів, що стосуються особистої участі працівника поліції, яка не обов'язкова для мінімізації часу на розгляд справи, й відсутності можливості перевіряти дотримання вимог атестаційною комісією.

Таким чином, до основних особливостей спеціальної атестації можливо віднести:

1) специфічність суб'єкта ініціації – таким суб'єктом є працівник поліції, а не його керівник, оскільки саме права працівника було порушено. Специфічність також полягає в наявності вимоги до працівника поліції щодо набрання хоча б 60 балів на тестуванні, що робить коло суб'єктів ще більш обмеженим. Варто наголосити, що саме остання вимога неправомірна, оскільки право може бути порушено під час тестування щодо допуску до нього або ж через низьку якість самих питань;

2) короткостроковість – тобто для прийняття рішення апеляційною атестаційною комісією потрібно значно менше часу, а отже строки проведення загальної процедури менші. На відміну від загальної атестації, де між проведенням тестування та співбесідою може пройти тривалий період часу, апеляційний розгляд може відбуватись лише за наявними зібраними матеріалами справи. Зменшення тривалості відбувається і за рахунок меншої завантаженості комісії та, власне, оперативністю передачі усіх матеріалів;

3) скороченість етапів – така особливість пов'язана з тим, що для прийняття рішення аналізується уже наявна інформація. Слід підкреслити, що саме остання особливість значно зменшує імовірність щодо вірного вирішення справи, адже ускладнюється можливість перевірки реальних знань працівника поліції через не проведення тестування, не відбувається повторне й більш детальне опитування керівника щодо наданого ним опису компетентності. Тобто спеціальна атестація потребує значного вдосконалення щодо покращення ефективності захисту прав працівника та виявлення порушень в діяльності атестаційної комісії.

Висновки. На основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що кожен з визначених у роботі видів атестації працівників поліції потребує окремого правового регулювання, оскільки спільною для них ознакою є неможливість охоплення існуючими на сьогодні нормами права всіх їх особливостей, а отже має місце наявність прогалін, які, в свою чергу, ускладнюють перебіг трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Александрова С.А., Богдан Н.М., Нохріна Л.А. Детермінанти розвитку туризму. Харків : ХНКГМ ім. О.М. Бекетова, 2018. 160 с.
2. Збрицька Т.П., Савченко Г.О., Татаревська М.С. Управління розвитком персоналу. Одеса-Донецьк : Атлант, 2013. 427 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Київ : Кондор, 2005. 294 с.
4. Кохан В.П. Правове регулювання атестації працівників за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення»; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького Національної академії наук України. Київ, 2011. 17 с.
5. Залужний В.Г. Оцінювання службової діяльності поліцейського в Україні : теорія, правове регулювання, практика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2019. 208 с.
6. Радіонова-Водяницька В.О. Атестація як організаційно-правова форма встановлення кваліфікації працівника. *Право і суспільство*. 2017. № 2. С. 78–84
7. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40. Ст. 1970.
8. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17 листопада 2015 р. № 1465. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90. С. 234.