

*Петрова І. А., д-р юрид. наук, проф., головний науковий співробітник Харківського НДІСЕ,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1652-6715>,
e-mail: ekobezpeka.ira@gmail.com*

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ОЦІНЮВАННЯ ПРАЦІ СПІВРОБІТНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ

Оцінювання праці персоналу установ, організацій та підприємств, що набуло значного поширення на початку 70-х років XX століття, побудоване на системі балів. Свого часу науково-дослідним інститутом праці було видано методичні рекомендації, що заклали підґрунтя для створення та формування практики оцінювання персоналу організації на основі системи балів [1].

Враховуючи те, що персонал – це сукупність працівників, які зайняті єдиною діяльністю організації, що спрямована на отримання визначеного результату та задоволення своїх матеріальних та моральних потреб, об'єктивна та науково обґрунтована оцінка праці кожного стає запорукою стабільної роботи будь-якої організації в цілому [2]. Таке твердження має свої особливості при розгляді діяльності судово-експертних установ.

Головна ідея оцінки – кількісно виразити за допомогою балів найсуттєвіші характеристики як співробітника, так і роботи, яку він виконує, а саме експертних досліджень. При характеристиці співробітника кількісній оцінці підлягають його професійно-кваліфікаційний рівень (K_p) і ділові якості (D_j), які створюють необхідні передумови для виконання відповідних функціональних обов'язків. За ознаки, що характеризують роботу, беруть, як правило, складність робочих функцій судового експерта (C_f) і конкретно досягнутий результат (P_p). Ці ознаки тісно взаємозв'язані [3].

Оцінювання поточних результатів роботи судового експерта підтверджує оцінювання ділових якостей. Корелюють між собою професійно-кваліфікаційний рівень судового експерта і складність його роботи. Для комплексної оцінки співробітників судово-експертних установ доцільно означені характеристики розглядати в сукупності. Комплексне оцінювання конкретного співробітника (K_{cp}) здійснюється за формулою [4]:

$$K_{cp} = 0,5 \times K_p \times D_j + C_f \times P_p$$

де 0,5 – коефіцієнт.

Елементи комплексного оцінювання мають різний ступінь постійності. Якщо професійно-кваліфікаційний рівень, ділові якості та складність функцій, що виконуються співробітниками судово-експертних установ, практично не змінюються, то оцінка результатів праці є найбільш динамічною і має здійснюватися щомісячно.

Професійно-кваліфікаційний рівень співробітника судово-експертних установ визначається за загальним для всіх категорій персоналу набором об'єктивних ознак, якими є: освіта, стаж роботи за фахом, активність участі в системі безперервного підвищення професійної майстерності. Для такого оцінювання застосовується єдиний набір ознак за їх незмінним питомим значенням.

Для загального оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня методикою враховується активність участі в системі безперервного підвищення професійної майстерності в різних формах навчання. Треба зауважити, що для оцінки професійно-кваліфікаційного рівня співробітників судово-експертної установи застосовують єдиний набір ознак із незмінним питомим значенням незалежно від посади, яку він займає [3]. За освітою співробітників судово-експертних установ можна поділити на п'ять категорій, що мають відповідну бальну оцінку – оцінку освіти (O), а саме:

- професійно-технічна освіта (молодший спеціаліст – 0,10 балів);
- перший (бакалаврський) рівень вищої освіти (бакалавр – 0,15 балів);
- другий рівень вищої освіти (магістр – 0,25 балів);
- третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти (доктор філософії – 0,4 бали);
- науковий рівень вищої освіти (доктор наук – 0,5 балів).

Також оцінюється стаж роботи за спеціальністю (C), а саме: до 15 років за кожний рік – 0,01 бала; 15 років і більше – 0,15 балів за кожний рік [1].

Для загального оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня завжди враховується активність участі співробітника установи в системі безперервного підвищення професійної

майстерності (А) в різних формах навчання. Оцінювання активності співробітників судово-експертних установ, діяльність яких орієнтована на безперервне навчання, може включати такі чинники:

- короткострокові курси, стажування (0,05 бала);
- курси цільового призначення (0,05 бала);
- отримання додаткової експертної спеціальності, підтвердження кваліфікації судового експерта 0,10 бала,
- курси підвищення кваліфікації (один раз на 4 роки) з видачею свідоцтва 0,15 бала,
- навчання у ВНЗ з отриманням диплома про вищу освіту (бакалавр 0,20 бала, магістр 0,25 бала);
- захист дисертацій із отриманням наукового ступеня (доктора філософії 0,3 бала, доктора наук 0,35 балів);
- отримання вченого звання старший дослідник, доцент, професор – 0,35 балів.

У свою чергу, коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня (K_n) визначається за формулою:

$$K_n = (O + C + A) / 0,85$$

де: O – оцінка освіти;

C – оцінка стажу роботи за спеціальністю;

A – активність участі в системі безперервного навчання;

0,85 – максимальна бальна оцінка професійно-кваліфікаційного рівня [3].

Оцінка співробітників всіх категорій та їхньої праці прямо пов'язана з кінцевими результатами діяльності судово-експертної установи. Яка праця – така і продукція, це – незмінний закон виробництва. Оцінка праці співробітників судово-експертних установ не є складною, але її доцільно здійснювати на основі комплексного підходу, з урахуванням професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, складності функцій та досягнутих результатів для конкретного співробітника.

Оцінювання ділових якостей співробітника здійснюється за найбільш універсальними ознаками, що суттєво впливають на індивідуальну продуктивність праці, морально-психологічний клімат у колективі, а отже, на всю атмосферу трудового процесу та його практичні результати.

Оцінювання всієї сукупності ділових якостей визначається підсумком оцінок рівнів ознак з врахуванням їх питомої значущості.

Оцінювання складності функцій, виконуваних співробітниками, проводиться за ознаками, що містяться в тарифно-кваліфікаційному довіднику й відображеними в тарифному розряді конкретного працівника, а також беруться до уваги не включені в довідник ознаки, але такі, що впливають на складність праці співробітників судово-експертних установ і вимагають від них більшого напруження, досвіду, зусиль, а саме: різноманітність об'єктів дослідження; керівництво сектором, лабораторією, відділом; додаткова відповідальність при проведенні комісійних та комплексних судових експертиз; керівництво науково-дослідними темами; робота на основі самоконтролю тощо.

Коефіцієнт складності виконуваних функцій (C_f) визначається діленням суми оцінок за кожною з ознак з урахуванням їх питомої значущості на постійну величину 8,3 (максимальну бальну оцінку за всіма ознаками складності функцій співробітників) [5]. Цим забезпечується порівняльність складності праці від співробітника, що виконує найпростіші завдання, до директора установи.

Оцінювання результатів праці співробітників судово-експертних установ ураховує кількісні та якісні параметри робіт, що виконуються, а також їхню ритмічність. Згідно з методичними рекомендаціями прийнято застосовувати бальні оцінки [1].

Використовуючи в сукупності одержані результати за всіма напрямками, можна здійснити комплексне оцінювання співробітника судово-експертної установи та його праці. Результати оцінювання мають враховуватись у процесі переміщення кадрів по посадах. Тут необхідно дотримуватись відповідності результатів оцінок відносно підвищення чи пониження співробітників на посаді, зміни кваліфікаційного розряду, а також з урахуванням їх інтересів, здібностей і можливостей.

Таким чином, суть і завдання оцінювання співробітників судово-експертних установ мають бути доступними і зрозумілими всьому складу співробітників установи. Кінцевою метою

використання оцінок має бути укомплектування судово-експертної установи висококваліфікованими співробітниками та підвищення ефективності її роботи.

Список використаних джерел:

1. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов): нормативно-производственное издание. Москва : Экономика. 1989. 55 с.
2. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ : Кондор, 2003. 297 с.
3. Дорошенко Е. А. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств персонала: методические рекомендации по аттестации руководителей и специалистов. Київ : МАУП, 1996. 172 с.
4. Економіка підприємства: магістерський курс : підручник / ред. М. Г. Загірняк, П. Г. Перерва, О. І. Маслак. Кременчук : ТОВ Кременчуцька міська друкарня, 2015. 736 с.
5. Байцар Р., Сколоздра М., Сопільник Л. Методологічні основи оцінювання персоналу дослідних лабораторій. *Вимірювальна техніка та метрологія*. 2009 № 70. С. 148–156.

УДК 341.232 : 343.148 : 351.74 (477)

*Пчолкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., професор Харківського національного університету внутрішніх справ,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3379-5036>,
e-mail: pchelkinv@ukr.net*

ПРОВЕДЕННЯ СУДОВИХ ЕКСПЕРТИЗ ПРИ РОЗСЛІДУВАННІ ЗЛОЧИНІВ У СФЕРІ ВИРОБНИЦТВА ПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ

Ефективність розслідування і судового розгляду кримінальних проваджень багато в чому залежить від своєчасного призначення і якісного проведення судових експертиз. Потреба в їх призначенні постає кожного разу, коли під час досудового розслідування для вирішення чи роз'яснення певних питань, з'ясування обставин, що мають значення у кримінальному провадженні, виникає необхідність застосування спеціальних знань.

За даними статистики останнім часом в Україні збільшується кількість осіб, які притягаються до кримінальної відповідальності за вчинені правопорушення у сфері виробництва продовольчих товарів, в тому числі, на харчових і переробних підприємствах, торгівлі, сфері обслуговування та підприємницької діяльності. На споживчому ринку України інтенсивно поширюється фальсифікація й підробка алкогольних та безалкогольних напоїв, фальсифікація й пересортування продукції м'ясо-молочної промисловості, кондитерських виробів та інших продовольчих товарів

Поширення подібних фактів останнім часом зросло у зв'язку з масовим надходженням до України екзотичних рослинних жирів та олій і продуктів, виготовлених на їх основі. До групи таких товарів треба віднести замітники та еквіваленти какао-масла, виготовлені із використанням кокосової та пальмової олії. Крім того, на підприємствах м'ясної промисловості для прискорення технологічного процесу і отримання надприбутків до основного компоненту – м'яса, додаються малоцінні домішки як тваринного, так і рослинного походження, у тому числі не передбачені рецептурою, а також ароматизатори, посилювачі смаку, барвники, емульгатори та інші речовини. Безконтрольне використання цих речовин надає ковбасним виробам не притаманний їм запах, смак і консистенцію.

Згідно з чинним законодавством України розслідування такого роду правопорушень належить до компетенції слідчих Національної поліції України. Ефективність розслідування і судового розгляду кримінальних проваджень багато в чому залежить від своєчасного призначення і якісного проведення судових експертиз. Висновки експертів дозволяють правильно кваліфікувати та розслідувати злочини. Спеціальні знання застосовуються не тільки при дослідженні речових доказів. У ряді випадків вони використовуються в ході огляду місця події, обшуку та інших слідчих (розшукових) дій з метою виявлення доказів, а також під час вивчення причин і умов, що сприяли вчиненню злочинів. При цьому об'єктами злочинної діяльності є продовольчі та непродовольчі товари, тара й упакування, сировина, матеріали та напівфабрикати. Часто об'єктами злочинних дій стають і документи, серед яких сертифікати відповідності, ліцензії, товарно-транспортні накладні, фірмові та товарні знаки, акцизні марки. Тому практика протидії злочинам у сфері виробництва продовольчих товарів свідчить, що використання можливостей судових експертиз у протидії злочинам економічної спрямованості передбачає вирішення ряду теоретичних, правових, процесуальних та