

УДК 351.74/76

ОЛЕКСАНДР ВАСИЛЬОВИЧ ПАБАТ,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри адміністративного права і процесу факультету № 3

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0001-9237-6344>

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОЦІНКИ РОБОТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Досить багато дискусій в суспільстві викликає питання реформування правоохоронних органів, що відбуваються в Україні останні роки, зокрема, й Національної поліції України. Незрозумілою, та такою, що не сприймається суспільством є ситуація, коли після створення органу державної влади, одразу починається його реформування, котре продовжується вже четвертий рік.

При цьому, у ч. 3 ст. 11 Закону України «Про Національну поліцію» задекларовано, що рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції. Оцінка рівня довіри населення до поліції проводиться незалежними соціологічними службами в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [1, ч. 3, 4 ст. 11]. За останніми соціологічними дослідженнями рівень довіри населення до поліції не є високим. З 30 листопада по 14 грудня 2018 року Київський міжнародний інститут соціології (КМІС) провів всеукраїнське опитування громадської думки. Відсоток довіри до Національної поліції України, як соціальної інституції наступний. У 2017 році: довіряє – 23 %; не довіряє – 44 %; баланс довіри-недовіри – мінус 21 %. У 2018 році: довіряє – 29 %; не довіряє – 49 %; баланс довіри-недовіри – мінус 20 %. Відсоток довіри до Патрульної поліції України у 2017 році: довіряє – 33 %; не довіряє – 33 %; баланс довіри-недовіри – 1 %. У 2018 році: довіряє – 30 %; не довіряє – 45 %; баланс довіри-недовіри – мінус 15 % [2]. Майже такі показники і в інших соціологічних дослідженнях. Якщо порівняти ці цифри з показниками за останні три роки, то тенденція йде до поступового зменшення довіри. За таких обставин, вважаємо доцільним, прибрати риторичку щодо реформування Національної поліції України, оскільки таке реформування не може тривати постійно, без окреслених строків. Певно покращення діяльності Національної поліції України більше відповідає процесам, що відбуваються в поліції нині.

У 2018 році дещо змінили критерії оцінки роботи поліцейського. Першим критерієм оцінки лишилася довіра населення до поліції. Другий критерій – внутрішнє опитування поліцейських, для виявлення проблем зсередини, їх аналізу і оперативного вирішення. Третій критерій – оцінка діяльності за пріоритетними напрямками роботи. Вважаємо, перший критерій є ключовим. Проте, результати соціологічних досліджень відображають рівень довіри населення до поліції в цілому, по всій країні. По-суті, він відображає результат роботи керівництва Національної поліції України, тобто, середнє значення довіри по країні. Як же визначити, як оцінити роботу конкретного дільничного, слідчого, патрульного, різного рівня керівників у відділі чи відділенні поліції? Нині ця норма лишається більше декларативною, хоча за своєю суттю, вважаємо, є правильною, та такою, що відображає європейський підхід. Слід впровадити механізм оцінювання довіри на локальному рівні, запозичивши європейський досвід.

Другий та третій критерій не є новими. Опитування співробітників здійснювалися ще за часів міліції в Україні, так само, як існувало й оцінювання діяльності поліцейського (а раніше міліціонера) за результатами його роботи (система показників роботи). Проблема внутрішнього опитування поліцейських, для виявлення проблем зсередини полягає в тому, що такі опитування майже ніколи не породжували ніяких наслідків. Більшість проблем про які можуть повідомити поліцейські в опитуванні мають системний характер, і є відомими. Щодо оцінки діяльності за пріоритетними напрямками роботи, то це є, по суті, показниками роботи, від котрих три роки намагалися відмовитися.

Ще однією проблемою, що впливає з третього критерію – оцінки діяльності за пріоритетними напрямками роботи є те, що поліцейські залучаються до виконання додаткових завдань, і це не відображається в результатах їх роботи. Наприклад, такими непрофільними видами робіт майже для всіх служб є залучення до забезпечення перепускного режиму до відділу поліції, охорони публічної безпеки та порядку при приїзді охоронюваних осіб, охорони судів тощо. Всі ці види робіт не відображаються у результатах роботи поліцейського за місяць, проте

потребують часу, що віднімається від виконання основних функцій. Або здійснюються за рахунок особистого часу поліцейського. За таких умов мотивація поліцейського до виконання таких додаткових функцій є не досить високою. Відтак, вважаємо, необхідно більш чітко виписувати функціональні обов'язки поліцейських задля спеціалізації виконаної роботи поліцейським та підвищення мотивації для якісної роботи.

В цьому ж контексті хотілося б відмітити недоліки формування підрозділів поліції діалогу. Включення в ці підрозділи поліцейських котрі здійснюють превентивну комунікацію при охороні публічного порядку під час проведення масових заходів здійснюється шляхом призначення. Таким чином, залучення, наприклад, дільничних поліцейських до груп поліції діалогу при проведенні футбольного матчу у вечірній час приводить до того, що поліцейський отримує додаткове навантаження не пов'язане безпосередньо з основною роботою. До того ж, їх колеги після закінчення робочого дня мають час на відпочинок на відміну від залучених до груп комунікації, що також не додає мотивації. Тож, слід врегулювати питання залучення поліцейських до виконання завдань прямо не передбачених функціональними обов'язками.

Висновки. 1. Національної поліції України створена як нова державна інституція, при цьому після її заснування з усіх трибун постійно декларується необхідність змін та реформування в поліції, і ці реформи затягуються на роки. Слід відходити від риторики реформування щойно створеного органу. 2. Потрібно запровадити критерії персоніфікованої оцінки роботи поліцейських всіх рівнів. 3. Слід врегулювати питання залучення поліцейських до виконання завдань прямо не передбачених функціональними обов'язками.

Список бібліографічних посилань

1. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 24.03.2019).

2. Довіра соціальним інститутам, грудень 2018 р. // Київський міжнародний інститут соціології : сайт. URL: <http://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=817&page=4> (дата звернення: 24.03.2019).

3. Звіт Голови Національної поліції України С. Князева про результати роботи відомства за 2018 рік Національна академія внутрішніх справ : офіц. сайт. URL: https://www.naiu.kiev.ua/files/news/2018/Zvit_NPU_2018.pdf (дата звернення: 24.03.2019).

Одержано 26.03.2019

УДК 351.74

ОЛЕНА ПЕТРІВНА ПАБАТ,

*старший інспектор-криміналіст слідчого відділення
Харківського відділу поліції Головного управління
національної поліції в Харківській області*

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ТА ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Досить часто в суспільстві йдуть дискусії щодо окремих аспектів правового регулювання діяльності Національної поліції України, проблем неврегульованості того чи іншого виду діяльності, складність виконання функцій поліції через надмірну зарегульованість визначених законом процедур в діяльності Національної поліції України. Дійсно, законодавство України є основою, підґрунтям для виконання Національною поліцією України своїх завдань і функцій. Проте, в діяльності поліції, попри чітке визначення повноважень окремих підрозділів, існує низка проблем, котрі виникають через невмілу організацію діяльності підрозділів, або викривлене, суб'єктивне бачення керівниками організації діяльності ввірених їм органів чи підрозділів поліції.

Одним із таких прикладів є використання поліцейських для виконання невласних, не основних для них завдань. Наприклад, практика залучення поліцейських з будь-яких підрозділів для здійснення контролю на входах до відділів поліції. Ще з часів здобуття Україною незалежності у 1991 році для дотримання режиму входу-виходу у відділки поліції залучалися всі служби. Так, на контрольно-перепускному пункті райвідділу, або, навіть при вході в райвідділ, у коридорі можуть цілодобово чергувати слідчі, помічники слідчих, оперативні працівники, дільничні інспектори, кадрові працівники та ін. Інший приклад, це залучення поліцейських з усіх служб до забезпечення