

УДК 343.71

Дмитро Григорович БЕРЕСТЕНЬ,

аспірант кафедри адміністративної діяльності

Національної академії внутрішніх справ

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ВИЗНАЧЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

На сьогоднішній день Україна знаходиться у стадії активних змін у зв'язку з переходом до європейських стандартів. На даний час проводиться перегляд, внесення змін, та розроблення принципово нових нормативно правових актів спрямованих на раціоналізацію діяльності, подолання бюрократичної системи багатьох діючих органів державної влади, підвищення та актуалізацію уваги працівників державних органів до прав людини. Не залишилися поза увагою і правоохоронні органи, система та організація діяльності яких вже тривалий час потребує кардинальних змін. З цією метою 02.07.2015 було прийнято Закон України «Про Національну поліцію» який визначає правові засади діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України. Автором було проаналізовано порядок та умови добору на посаду поліцейського і зроблено висновок про те, що окремі положення потребують проведення більш глибокого дослідження та надання правової оцінки особливостей їх практичної реалізації [1, с. 300].

На сучасному етапі розвитку правової системи України одним із найактуальніших залишається питання реформування правоохоронної системи України. 2 липня 2015 року було прийнято Закон України «Про Національну поліцію», яким було закладено правові основи організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України [2]. Водночас система суспільних відносин щодо функціонування Національної поліції є настільки складною, що потребує прийняття ряду підзаконних актів, а також реформування законодавства, що існувало раніше та регулювало діяльність міліції. Все це обумовлює актуальність розгляду сучасного стану адміністративно-правового регулювання діяльності Національної поліції України [3, с. 126].

Для України, яка прагне своєї інтеграції у європейську спільноту, аналіз особливостей підготовки працівників органів Національної поліції України на сучасному етапі є необхідним та своєчасним [4, с. 213].

Отже, розглянемо деякі аспекти кадрового забезпечення діяльності органів поліції зарубіжних країн, що в подальшому дасть змогу створити та сформувати ефективно діючу поліцію в умовах реформування міліції України. [5].

Роль і місце поліції в суспільстві, престижність поліцейської служби в зарубіжних країнах дозволяють висувати до особистих і професійних якостей службовців муніципальної поліції відносно чіткі вимоги, що, незважаючи на наявність певних місцевих особливостей, багато в чому збігаються із загальнонаціональними стандартами. У США та деяких інших країнах, в яких не існує єдиних вимог до поліцейських, при комплектуванні штатів муніципальної поліції беруть до уваги рекомендації федеральних (державних) поліцейських органів. Необхідний рівень вимогливості закладається вже на стадії добору кандидатів на службу в поліцію [6, с. 52–53].

Згідно із практичними кодексами (Codes of practice for promotion), метою системи службового просування в поліції є просування найбільш кваліфікованих кандидатів до всіх рангів поліцейської служби. Однак на кожному рівні кар'єрного зростання в організації система просування має свої особливості. У Великобританії розроблено досить чіткі критерії та умови службового просування працівників поліції [7, с. 196; 8, с. 78; 6, с. 93].

Так, при переміщенні на сержантську та інспекторську посаду необхідно вже здобути відповідну кваліфікацію, а також відповідати загальнонаціональним нормам. Для кожного посади існують свої стандарти, що передбачають складання відповідних іспитів та відбору.

Окрім зазначеного за кожним кандидатом призначається експерт, який в подальшому здійснює його оцінку при різноманітних. Випробування та вправи різноманітні, це можуть письмові завдання, силові вправи, емоційна стійкість у вирішенні групових завдань тощо. Даний відбір проходить протягом одного дня. Перед випробуванням всім хто буде проходити випробування надають інформацію щодо навичок, які будуть перевірятися в кандидати на вищезазначені посади.

Для кожного учасника складається індивідуальний план професійного розвитку, який включає підготовка учасників за відповідними навичками. Така підготовка може включати, як перепідготовку, відрядження до іншої країни для обміну досвідом, так і подальше навчання. Також існує програма прискореного навчання на просування по службі. Особливістю те, що майбутній працівник не в змозі виконувати індивідуальний професійного розвитку, він відраховується.

Система підвищення кваліфікації та службової підготовки In-service training вважається головним етапом, як службової підготовки, так і перепідготовки працівників поліції. Так для багатьох європейських держав вже на етапі відбору в кандидати на навчання на поліцейського автоматично пов'язано із кадровим питанням, а саме комплектування штату майбутніх працівників.

Наприклад, як в США, Канаді, так і в європейських державах існує ряд державних закладів по підготовці поліцейських. Дані заклади також відрізняються один від одного тим, що в кожному із них здійснюється підготовка різних категорій, відповідно від службових обов'язків. Особливим аспектом, а також ефективним, на нашу думку є залучання досвідчених практичних працівників, представників державної влади, ОМС, викладачів з інших університетів, науковці для проведення безпосередньо навчання майбутніх працівників. А головне, що це відбувається не на «листі», як у більшості відомих закладах України, а в дійсності.

Вважається, що використання недосвідчених працівників поліції не сприяє ефективності роботи в відповідній службі, гальмує цілий процес розвитку правоохоронної діяльності.

Наприклад, у Німеччині, крім перепідготовки, яка є обов'язковою, для того, щоб обійняти посаду начальника поліції (звання не нижче полковника), треба вчитися принаймні на трьох етапах шість років та мати стаж не менше 12 років служби в поліції [6, с. 115].

Організація, підготовка та розвиток поліції федеральної землі Північний Рейн-Вестфалія – найбільшої поліцейської сили в Німеччині зазнала багато реформ. Деякі з них тривають й донині, тому що потреби суспільства завжди змінюються і поліцейська підготовка повинна бути адаптована до них.

У Франції поліцейських набирають з військових та цивільного населення, існувала постійна проблема професійної підготовки кандидатів. Вище поліцейське керівництво розуміло, що ефективна робота поліцейських має за основу спеціалізовану професійну підготовку. Так, наприклад в Угорщина обов'язки поліції по забезпеченню громадського порядку та навчання правилам дорожнього руху визначені у відповідності із законом. Це, насамперед, стосується офіцерів поліції, які під час виконання своїх обов'язків у громадських місцях контактують зі значною кількістю людей. Зовнішність, професійна підготовка та поведінка офіцерів поліції надзвичайно важливі з точки зору формування суспільної думки про поліцію в цілому. Тому під час основної підготовки поліції студентів знайомлять у деталях з усіма аспектами діяльності органів правопорядку, з діяльністю та процедурами, пов'язаними з регулюванням дорожнього руху, необхідних для виконання поліцейських обов'язків.

Підсумовуючи, слід відзначити, що на нашу проблеми з якими зараз перетинаються правоохоронні органи різноманітні і такі проблеми повинні вирішувати тільки фахівці-професіонали. У зв'язку з цим виділяються дві рівнозначні проблеми: якісний відбір і підготовка майбутніх професіоналів та збереження існуючого професійного ядра підрозділів муніципальної поліції та поліції загалом.

Список бібліографічних посилань

1. Волошин В. С., Романенко М. В. Питання доцільності використання поліграфа при прийнятті на службу до національної поліції України // Національна поліція України: проблеми

становлення та перспективи розвитку : зб. матеріалів наук.-практ. конф. курсантів та студентів (м. Харків, 10 груд. 2015 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2015. С. 27–30.

2. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

3. Власенко Д. В. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання діяльності Національної поліції України. *Право і суспільство*. 2016. № 4 (2). С. 125–130.

4. Красіков О. М. Особливості підготовки працівників ОВС на сучасному етапі. *Науковий вісник Нац. акад. внутр. справ України*. 2013. № 4(89). Ч. 1. С. 212–217.

5. Волуйко О. М. Адміністративно-правові засади діяльності муніципальної міліції в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2015. 288 с.

6. Басс В. О. Організаційно-правові засади створення місцевої міліції в Україні: порівняльний аналіз з діяльністю муніципальної поліції зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2010. 203 с.

7. Діяльність міліції громадської безпеки щодо розгляду справ про адміністративні правопорушення : навч. посіб. / Доненко В. В., Запорожців А. В., Маєвський В. І. та ін. Дніпропетровськ, 2009. 264 с.

8. Пихтін М. П. Організаційно-правові основи діяльності поліції Швеції (порівняльно-правовий аналіз) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2009. 183 с.

Одержано 01.11.2018

УДК 343.13

Олексій Павлович БОЙКО,

кандидат юридичних наук,

викладач кафедри кримінального процесу

факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ПОВНОВАЖЕННЯ СЛІДЧИХ ТА ПІДРОЗДІЛІВ КАРНОГО РОЗШУКУ ПІД ЧАС ЗАТРИМАННЯ ОСОБИ В ПОРЯДКУ СТ. 208 КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Статтею 208 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) встановлено порядок затримання уповноваженою службовою особою підозрюваного без ухвали слідчого судді, зокрема: уповноважена службова особа має право без ухвали слідчого судді, суду затримати особу, підозрювану у вчиненні злочину, за який передбачено покарання у виді позбавлення волі, лише у випадках:

1) якщо цю особу застали під час вчинення злочину або замаху на його вчинення;

2) якщо безпосередньо після вчинення злочину очевидець, в тому числі потерпілий, або сукупність очевидних ознак на тілі, одязі чи місці події вказують на те, що саме ця особа щойно вчинила злочин;

3) якщо є обґрунтовані підстави вважати, що можлива втеча з метою ухилення від кримінальної відповідальності особи, підозрюваної у вчиненні тяжкого або особливо тяжкого корупційного злочину, віднесеного законом до підслідності Національного антикорупційного бюро України, а також учинення особою, підозрюваною у вчиненні злочину, за який передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі понад три тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, виключно у випадку, якщо підозрюваний не виконав обов'язки, покладені на нього при обранні запобіжного заходу, або не виконав у встановленому порядку вимог щодо внесення коштів як застави та надання документа, що це підтверджує [1].

У нормах КПК України ані слідчий, ані працівник підрозділу карного розшуку не визначені як такі, що мають право здійснювати затримання особи [2, с. 445].

Відповідно до ч. 3 ст. 207 КПК України уповноваженою службовою особою є особа, якій законом надано право здійснювати затримання [1].

Отже, для визначення кола суб'єктів, уповноважених на застосування цього заходу процесуального примусу, необхідно проаналізувати норми спеціальних законів, одним з яких є і ЗУ «Про Національну поліцію».