

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

БЕРЕСТЕНЬ ДМИТРО ГРИГОРОВИЧ

УДК 351.741.088.6/4)

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОБОРУ НА ПОСАДУ
ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ**

081 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **Д.Г. Берестень**

Науковий керівник: **Сербин Руслан Андрійович,**
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Берестень Д.Г. «Адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні» – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ України. Київ, 2021.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню адміністративно-правових засад здійснення добору на посаду поліцейського в Україні.

Охарактеризовано стан наукових розвідок історичних етапів адміністративно-правових засад здійснення добору на посаду поліцейського різних періодів та з'ясовано, що в нормативно-правових актах, в основному, знаходили закріплення тільки вимоги до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, а сам процес добору кандидатів, його принципи та засади, нормативно врегульовані не були.

Запропоновано власні авторські визначення понять, які формують основу понятійного апарату проведення кадрових процедур у процесі здійснення добору на посаду поліцейського в Україні. Використання вказаного понятійного апарату відкриває можливості до його застосування у нормотворчих ініціативах, сприяє кращому розумінню та подальшому дослідженню теоретичних засад кадрових процедур. Сприяє покращенню організаційно-правових основ підготовки та проходження професійної перепідготовки в рамках заходів спрямованих на удосконалення адміністративно-правового регулювання організаційно-управлінської діяльності.

Визначено сутність адміністративної процедури добору кандидатів на посаду поліцейського Національної поліції України та запропоновано поділ її на чотири етапи. Аргументується пропозиція щодо необхідності проведення закритих та відкритих конкурсів, що оголошуються на заміщення посад в підрозділах Національної поліції України. Відтак, внутрішній конкурс

повинен проводитися серед співробітників органів поліції і носити пріоритетний характер, так як з його допомогою дозволяється забезпечувати неперервне кар'єрне зростання співробітників підрозділів Національної поліції. Проведення закритих конкурсів обумовлено кваліфікаційними вимогами до посад підрозділів поліції. Відкриті конкурси на заміщення посад в підрозділах Національної поліції України слід проводити як серед діючих співробітників, так і серед кандидатів на службу.

Узагальнено, що в умовах реформування системи МВС України, коли політичним керівництвом країни узятий європейський курс на створення поліції нової формації, особливого значення набуває добір висококваліфікованих фахівців на посади поліцейського в підрозділи НПУ. Процедура добору кандидатів відіграє важливу роль в справі створення ефективної та дієвої, сучасної поліції, поліції, що користується довірою громадян, що має авторитет і повагу в суспільстві. Подальше вдосконалення правових основ проведення процедури добору кадрів для заміщення посад в підрозділах НПУ і базуються на них сучасних кадрових технологій - заставу наявності в поліції високопрофесійного складу співробітників. Кардинальне оновлення кадрів поліції в цілому дозволить в перспективі, нехай в умовах сучасної України і досить віддаленою, поступово трансформувати природу поліції, яке вже відбувається, наприклад, в державах Європейського Союзу і деяких пострадянських країнах.

З'ясовано, що для здійснення кадрових процедур з добору на посаду поліцейського в Україні передбачена та законодавчо урегульована ціла низка форм і методів, організаційні аспекти реалізації яких зазнали значних змін та удосконалення у зв'язку з суттєвим оновленням нормативно-правової регламентації діяльності Національної поліції України. Відтак, на теоретичному рівні маємо всі підстави для висновку про здатність даних заходів забезпечити якісний добір високопрофесійних кадрів на службу до поліції. Однак, для повної відповідності процесу формування кадрового потенціалу Національної поліції заявленим вище принципам варто, на нашу

думку, запровадити обов'язковий конкурсний відбір на посади середнього та вищого складу поліції, а також зробити обов'язковим тестування на поліграфі для посад керівного складу Національної поліції.

Окреслено, що система матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України залежить у тому числі від сучасного стану українського суспільства у цілому. І, відповідно, дана система має адаптуватися до змін, які постійно відбуваються. Для вдалого здійснення такої адаптації необхідно враховувати у тому числі досвід реалізації найефективніших організаційно-правових форм у практиці фінансування поліції розвинених зарубіжних країн.

Узагальнено позитивний зарубіжний досвід в контексті проведення рекрутингу та добору осіб, як на службу в поліцію, так і на навчання до освітніх поліцейських установ. Вказаному питанню приділяється значна увагу, відповідним чином проводиться робота спрямована на підвищення, як авторитету підрозділів поліції, так і зміцненню іміджу правоохоронних органів. До створення позитивного результату залучення мотивованих осіб на службу у поліцію проводяться різноманітні заходи, серед яких, профорієнтаційна робота серед молоді, залучаються ЗМІ, інтернет-ресурси, можливе проведення тематичних днів відкритих дверей та використання різноманітних джерел спрямованих на підвищення престижу та зміцнення авторитету органів поліції.

Запропоновано розробити та затвердити Положення про організацію кадрової роботи в органах поліції, в якому окреслити коло організаційно-правових питань кадрового забезпечення органів поліції, що включає в себе: понятійний апарат; механізм кадрового забезпечення; кадрову роботу; кадрові технології; порядок проходження підготовки та підвищення кваліфікації.

Ключові слова: Національна поліція України, суб'єкти публічної адміністрації, адміністративно-правове регулювання, добір, конкурсна комісія, організаційно-правові засади.

SUMMARY

D.G. Beresten. «Administrative and legal principles of selection for the position of a police officer in Ukraine» - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the doctor of philosophy on a specialty 081 - Law. - National Academy of Internal Affairs of Ukraine. Kyiv, 2021.

The dissertation is devoted to the complex research of administrative and legal bases of selection for a position of the police officer in Ukraine.

The state of scientific investigations of the historical stages of administrative and legal bases of selection for the position of a policeman of different periods is characterized and it is found out that in normative legal acts, mainly requirements for candidates for service in internal affairs bodies, and the process of selection of candidates, its principles and principles were not regulated by law.

The author's definitions of concepts presented in the dissertation research form the basic conceptual apparatus in the field of personnel procedures for selection for the position of a police officer in Ukraine, which can be used in rule-making activities; in further theoretical studies of staffing in the civil service; in the study of organizational and legal bases of training and professional retraining of police officers in the system of measures to improve the administrative and legal regulation of public administration.

The essence of the administrative procedure for selecting candidates for the position of a police officer of the National Police of Ukraine is determined and its division into four stages is proposed. The proposal on the need to hold closed and open competitions for vacancies in the National Police of Ukraine is argued. Therefore, the internal competition should be conducted among police officers and be a priority, as it allows for continuous career growth of employees of the National Police. Conducting closed competitions is due to the qualification

requirements for police positions. Open competitions for positions in the units of the National Police of Ukraine should be held both among current employees and among candidates for service.

It is generalized that in the conditions of reforming the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, when the political leadership of the country has taken a European course to create a new police force, the selection of highly qualified police officers in NPU units becomes especially important. The candidate selection procedure plays an important role in creating an efficient and effective, modern police force, a police force that enjoys the trust of citizens, has authority and respect in society. Further improvement of the legal framework for the selection procedure for replacement positions in NPU units and modern personnel technologies based on them is a guarantee of the presence of highly professional staff in the police. Radical renewal of police personnel in general will allow in the long run, albeit in modern Ukraine and quite remote, to gradually transform the nature of the police, which is already happening, for example, in the European Union and some post-Soviet countries.

It was found that a number of forms and methods are provided and legally regulated for the implementation of personnel procedures for selection for the position of a police officer in Ukraine, the organizational aspects of which have undergone significant changes and improvements due to significant updating of regulations of the National Police of Ukraine. Therefore, at the theoretical level, we have every reason to conclude that the ability of these measures to ensure high-quality selection of highly professional personnel for service in the police. However, in order to fully comply with the process of building the human resources of the National Police to the above principles, we believe that it is necessary to introduce mandatory competitive selection for middle and senior police positions, as well as to make mandatory polygraph testing for senior National Police positions.

It is outlined that the system of material and technical support of the National Police of Ukraine depends in part on the current state of Ukrainian society

as a whole. And, accordingly, this system must adapt to the changes that are constantly happening. For the successful implementation of such adaptation, it is necessary to take into account, inter alia, the experience of implementing the most effective organizational and legal forms in the practice of financing the police of developed foreign countries.

Analyzed the experience of foreign countries, it should be noted that to attract candidates to the police and educational police institutions that meet the requirements of the future profession, in Western countries, much attention is paid to finding effective ways to form a contingent of students. These are, for example, purposeful vocational guidance of young people with wide advertising campaigns, open days in educational police institutions, use of the Internet and mass media, creation of specialized youth detachments to assist the police, etc. At the same time, in order to attract educated people to the police service, Western countries have a policy of creating the image of the police and increasing its prestige. It is proposed to develop and approve Regulations on the organization of personnel work in police bodies, in which to outline the range of organizational and legal issues of personnel support of police bodies, which includes: conceptual apparatus; staffing mechanism; personnel work; personnel technologies; the procedure for training and retraining.

Key words: National Police of Ukraine, subjects of public administration, administrative and legal regulation, selection, tender commission, organizational and legal principles.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Берестень Д.Г. Особливості професійного добору на посаду поліцейського в Україні. Юридична наука. 2019. №12. С. 193-197.

2. Берестень Д. Історія розвитку адміністративно-правового регулювання добору на посаду поліцейського в Україні. *KELM*. 2020. № 3-3. С. 152-156 (Республіка Польща).

3. Берестень Д.Г. Добір на посаду поліцейського: територіальний та матеріально-фінансовий аспект. *Юридична наука*. 2020. №4. С. 202-206.

4. Берестень Д.Г. Нормативно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні. *Юридична наука*. 2020. №5. С. 188-193.

5. Берестень Д.Г. Визначення адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського: міжнародний досвід США та Німеччини. *Юридична наука*. 2020. №6. С. 117-121.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Берестень Д.Г. Організаційно-правові особливості добору на посаду поліцейського в Федеративній Республіці Німеччині. Проблемні питання, досягнення та інновації фундаментальних та прикладних досліджень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 09–10 лютого 2019 р.). – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2019. С. 38–40.

2. Берестень Д.Г. Деякі аспекти професійного добору на посаду поліцейського, на прикладі Французької Республіки. Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 17–18 липня 2019 р.). – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2019. С. 56–58.

3. Берестень Д.Г. Деякі особливості адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського у Великобританії. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15–16 вересня 2020 р. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 60–63.

4. Берестень Д.Г. Окремі аспекти зарубіжного досвіду визначення адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського. Сучасні проблеми юридичної наука в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 28–30.

5. Берестень Д.Г. Принципи добору на посаду поліцейського в Україні. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у ХХІ сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 лютого 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 40–43.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	11
ВСТУП	12
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ.....	21
1.1. Генезис розвитку та сучасний стан адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського в Україні.....	21
1.2. Добір на посаду поліцейського, як об'єкт адміністративно-правових відносин.....	40
1.3. Поняття та зміст добору на посаду поліцейського в Україні.....	62
Висновки до розділу 1	77
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ТА ФІНАНСОВІ ЗАСАДИ ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ.....	79
2.1. Правові засади добору на посаду поліцейського в Україні.....	79
2.2. Організаційні засади добору на посаду поліцейського в Україні.....	98
2.3. Територіальні й матеріально-фінансові засади добору на посаду поліцейського в Україні.....	116
Висновки до розділу 2	132
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ	134
3.1. Міжнародний досвід визначення адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського та напрями його імплементації в національне законодавство	134
3.2. Удосконалення законодавства щодо адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського в Україні.....	159
Висновки до розділу 3	169
ВИСНОВКИ.....	170
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	175
ДОДАТКИ.....	197

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ЄС – Європейський Союз

ЗСУ – Збройні Сили України

ЗУ – Закон України

ККУ – Кримінальний кодекс України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КУ – Конституція України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

МВС – Міністерство внутрішніх справ

НПУ – Національна поліція України

ОБСЄ – Організація з безпеки та співпраці у Європі

ОВС – органи внутрішніх справ

ООН – Організація Об'єднаних Націй

р. – Рік

розд. – Розділ

гл. – Глава

ст. – Стаття

ч. – частина

абз. – Абзац

с. – сторінка

дод. – додаток

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Враховуючи те, що 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 потребує швидких та ефективних змін. В рамках зазначеної мети у 2015 році було прийнято Закон України «Про Національну поліцію» який визначає адміністративно-правові засади діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України.

Призначення на посади поліцейських проводиться відповідно до штатної номенклатури посад, посадовими особами структурних підрозділів поліції (ст.47 ЗУ «Про Національну поліцію»). Разом з тим призначення на посади курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, проводиться керівниками відповідних навчальних закладів. Незважаючи на визначений алгоритм перевірки кандидатів на службу в поліцію, щодо кандидатів проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами. Суперечливим досі залишається положення відповідно до якого, громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, за їхньою добровільною згодою проходять тестування на поліграфі.

Проведення якісного добору на посаду поліцейського забезпечується шляхом створення постійно діючих поліцейських комісій, до ключовими

завданнями яких є: - проведення відбору (конкурсу) на службу, крім прийому на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських; - проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду (ст.51 ЗУ «Про Національну поліцію»). В свою чергу відповідний порядок проведення конкурсу регламентується Типовим порядком проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади (далі - Порядок). Здійснення підготовчих заходів до проведення конкурсу забезпечується відповідними підрозділами кадрового забезпечення органу (підрозділу) Національної поліції.

В контексті проведення реформи було створено новий кадровий підрозділ, яким став Центр рекрутингу Національної поліції України (далі - Центр). Створений 11 листопада 2015 року Центр, став уповноваженим самостійним підрозділом основною метою якого став відбір кандидатів на службу до Національної поліції і технічна допомога у проведенні їхньої атестації.

Проводячи аналіз нормативно-правової регламентації проходження служби в Національній поліції було виділено ряд суперечностей, які потребують детального вивчення та усунення, з тим самим наданням правової оцінки. Зміна підходів до несення служби зумовила якісну зміну до підходів здійснення процесу добору, оновлення особового складу, просування по службі поліцейського, а також звільнення, яке повинне супроводжуватися відкритістю та прозорістю для суспільства.

Порівняльно-правове дослідження ЗУ «Про міліцію», який уже втратив чинність, із діючим ЗУ «Про Національну поліцію» показало, що з прийняттям останнього в значній мірі розширились гарантії реалізації адміністративно-правового статусу працівника поліції. Однак разом з тим, спостерігаються проблеми із чітким механізмом їх виконання, що на практиці викликає суперечності та проблеми застосування.

Висвітлення проблем регулювання адміністративно-правових засад забезпечення процесу добору на посаду поліцейського в Україні були і

продовжують бути предметом дослідження широкого кола сучасних вчених та зарубіжних вчених, з-поміж яких: В.Б. Авер'янова, С.С. Алексєєва, С.М. Алфьонов, М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, С.Г. Братель, М.В. Вітрук, В.В. Гаркуша, В.Д. Гвоздецький, Є.В. Глушко, Д.В. Голобородько, І.П. Голосніченка, С.А. Задорожний, О.Ю. Дрозда, І.Б. Коліушка, В.К. Колпакова, А.Т. Комзюка, С.Ф. Константінов, О.А. Кузьменко, С.Ж. Лазаренко, В.О. Луговий, Н.П. Матюхіної, Н.Р. Нижник, В.І. Новосьолова, О.Є. Панфілов, О.В. Петришина, В.М. Плішкіна, С.В. Рівчаренко, Р.А. Сербин, В.Д. Сущенко, В.П. Тимошука, Т.В. Хабарова, О.М. Ярмиша та ін. Однак поряд з вагомими науковими напрацюваннями які є уже сьогодні, система суб'єктів кадрових процедур в Національній поліції України досі перебуває в процесі становлення. Разом з тим, адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрових правовідносин Національної поліції потребує більш детального вивчення та аналізу, що підтверджує актуальність та своєчасність дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям дисертаційного дослідження належить до числа пріоритетних у галузі науки адміністративного права та процесу. Дисертацію виконано відповідно до Плану науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт Державного науково-дослідного інституту МВС України за темами: «Стан та шляхи вдосконалення організації управління в умовах реформування системи МВС України» (державний реєстраційний номер 0115U006865), «Сучасні тенденції реформування юридичної освіти та науки в Україні» (державний реєстраційний номер 0115U003318), а також відповідно до положень Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015), Стратегії розвитку органів внутрішніх справ України та Концепції першочергових заходів реформування системи МВС України (розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 жовтня 2014 р. № 1118-р), Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 рр. (розпорядження Кабінету

Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р), Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 рр. (постанова загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.), Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 рр. (наказ МВС України від **16 березня 2015 р. № 275**). Тема дисертації затверджена на засідання Вченої ради від 26 грудня 2017 р., протокол № 28.

Мета і завдання дослідження. *Мета дослідження* полягає в комплексній розробці теоретико-правових засад адміністративно-правового регулювання добору на посаду поліцейського в Україні у контексті реформування органів внутрішніх справ, а також виробленні законодавчих пропозицій і практичних рекомендацій, спрямованих на формування та ефективне функціонування Національної поліції в Україні.

Для досягнення цієї мети в дисертації поставлені для вирішення наступні *завдання*:

- висвітлити генезу розвитку та сучасний стан адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського в Україні;
- охарактеризувати добір на посаду поліцейського, як об'єкта адміністративно-правових відносин;
- сформулювати поняття та визначити зміст добору на посаду поліцейського в Україні;
- проаналізувати стан чинного законодавчого та відомчого нормативно-правового регулювання добору на посаду поліцейського в Україні;
- розкрити зміст організаційних і адміністративних засад добору на посаду поліцейського в Україні;
- визначити територіальні й матеріально-фінансові засади добору на посаду поліцейського в Україні;

– узагальнити позитивний міжнародний досвід добору на посаду поліцейського та обґрунтувати основні напрями його імплементації в національне законодавство;

– окреслити шляхи удосконалення законодавства щодо адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського в Україні.

Об’єкт дослідження – сукупність суспільних відносин, що виникають у процесі реалізації адміністративно-правових засад здійснення добору на посаду поліцейського в Україні.

Предмет дослідження – адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні.

Методи дослідження. Відповідно до поставленої мети та завдань, в роботі використано сукупність філософсько-світоглядних, загальнонаукових і спеціально-наукових методів і прийомів наукового пізнання, застосування яких дозволило всебічно проаналізувати об’єкт дослідження, а саме: *діалектичний метод*, застосування якого дало можливість розглянути адміністративно-правові засади здійснення добору на посаду поліцейського в його взаємозв’язку з іншими правовими явищами в їх єдності та протиріччі (підрозділ 1.1). За допомогою *логіко-семантичного методу* поглиблено понятійний апарат (підрозділи 1.1, 1.3, 2.1, 2.2 та 3.2); *системний метод*, який застосовувався з метою дослідження адміністративно-правового статусу органів Національної поліції, як системного феномена (підрозділ 1.1), визначення його основних структурних елементів і виявлення внутрішніх і зовнішніх зв’язків між ними (підрозділ 1.2), а також дослідження їх сутності та змісту (розділ II), а також більш ґрунтовно проаналізувати наукові джерела, національне та міжнародне законодавство з метою завершеного вивчення предмета дослідження (розділи 1, 2 та 3); *формально-юридичний метод*, який у поєднанні з методами *логічного аналізу* та *контент-аналізу* документів дозволив всебічно дослідити систему нормативно-правових актів, що регулюють порядок здійснення добору на посаду поліцейського, виявити їх недоліки, прогалини, суперечності та прорахунки, а також розробити

рекомендації, спрямовані на їх усунення (розділ III); соціологічні методи використовувались при проведенні анкетування органів Національної поліції України і фахівців у галузі права з метою з'ясування наявних у досліджуваній сфері проблем, встановлення першочергових напрямів реформування та з'ясування доцільності й обґрунтованості сформульованих пропозицій (розділ III). *Порівняльно-правовий метод* використовувався при порівнянні окремих положень ЗУ «Про міліцію», який втратив чинність і діючого ЗУ «Про Національну поліцію», а також під час вивчення зарубіжного регулювання в зазначеній сфері (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2 та 3.3). Застосування *методу статистичного аналізу* (підрозділ 2.3) дозволило в повній мірі опрацювати та використати інформацію під час роботи матеріалами судових справ та звітами Міністерства внутрішніх справ України.

Нормативно-правовою базою дослідження є положення Конституції, законів та інших нормативно-правових актів, що визначають адміністративно-правові засади здійснення добору на посаду поліцейського, а також міжнародні нормативні документи.

Емпіричну основу дослідження становлять опрацьовані матеріали кадрової роботи правоохоронної діяльності працівників Національної поліції України, аналіз досвіду зарубіжних країн у сфері кадрових процедур, пов'язаних із здійсненням добору на посаду поліцейського, аналітичні статті, нормативно-правове законодавство, наукові видання, інформаційно довідкові матеріали щодо кадрової діяльності підрозділів Національної поліції України за 2015–2020 рр.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація за змістом розглянутих питань є одним з перших в адміністративно-правовій науці комплексних наукових досліджень, у якому з'ясовано особливості теоретичних та практичних аспектів адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського до Національної поліції

України. У результаті проведеного наукового дослідження сформульовано ряд нових наукових положень і висновків. Зокрема:

На підставі здійсненого дослідження розроблено низку концептуальних положень, висновків і пропозицій, що мають важливе значення не лише для теорії адміністративного права та процесу, а й для правозастосування, а саме:

вперше:

- запропоновано власне авторське визначення добору на посаду поліцейського підрозділів Національної поліції, як адміністративної процедури, що полягає в пошуку кандидатів на посаду поліцейського підрозділів Національної поліції, оцінці та зіставленні їх особистих, моральних, психо-фізичних і професійних якостей до кваліфікаційних вимог, що пред'являються до відповідних посад.

- аргументовано положення, відповідно до якого для здійснення якісного добору в Національну поліцію необхідне формування науково-освітньої бази, що забезпечує підвищення професійного рівня кадрів Національної поліції в умовах проведення системної реформи правоохоронних органів;

- сформульовано пропозиції стосовно доцільності розроблення та впровадження окремого положення про організацію кадрової роботи в органах поліції, в якому окреслити коло організаційно-правових питань кадрового забезпечення органів поліції, що включає в себе: понятійний апарат; механізм кадрового забезпечення; кадрову роботу; кадрові технології; порядок проходження підготовки та підвищення кваліфікації;

- проведено компаративістський аналіз здійснення процедури добору на посаду поліцейського в деяких країнах Західної Європи (Велика Британія та , Німеччина, Франція), а також США;

удосконалено:

- класифікацію нормативно-правових джерел, що урегульовують процедуру добору на посаду поліцейського в Україні за наступними критеріями: за сферою та характером дії: - базові (загальні, основоположні)

вітчизняні та міжнародні нормативно-правові акти; - спеціальні; - допоміжні (додаткові) нормативно-правові акти;

- розуміння, щодо необхідності запровадження обов'язкового конкурсного добору на посади середнього та вищого складу поліції, а також зробити обов'язковим тестування на поліграфі для посад керівного складу Національної поліції;

дістало подальшого розвитку:

- бачення успішної реалізації основних напрямів діяльності Національної поліції України, яке можливе лише за наявності належних організаційно-правових і фінансових умов;

- необхідність закріплення окремих рекомендації щодо професійного рівня співробітників поліцейських конкурсних комісій, шляхом закріплення загальних кваліфікаційних вимог до професійних знань і навичок, що пред'являються до інспекторського складу, що входять до складу зазначених комісій.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані та викладені в дисертації положення, висновки та пропозиції впроваджено у:

- *правотворчу діяльність* – під час підготовки змін і доповнень до законів та ін. нормативно-правових актів України;

- *науково-дослідну роботу* – положення та висновки дисертації можуть взяті за основу для покращення процедури проведення добору осіб на посаду поліцейського в національній поліції України;

- *освітній процес* – під час викладання навчальних дисциплін «Адміністративна діяльність», «Адміністративне право України», «Адміністративний процес», «Адміністративно-деліктне право», а також підготовки навчальних посібників, лекцій, методичних рекомендацій (акт впровадження);

- *правозастосовну діяльність* – з метою підвищення ефективності діяльності органів державної влади, місцевого самоврядування та інших

юридичних осіб публічного права, які уповноважені здійснювати заходи із запобігання порушенням встановлених законом обмежень щодо одержання подарунків.

Апробація матеріалів дисертації. Проблемні питання, досягнення та інновації фундаментальних та прикладних досліджень (м. Київ, 09–10 лютого 2019 р.); Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті (м. Київ, 17–18 липня 2019 р.); Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи (м. Київ, 15–16 вересня 2020 р.); Сучасні проблеми юридичної науки в Україні (м. Київ, 17–18 березня 2020 р.); Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі (м. Київ, 17–18 лютого 2021 р.).

Структура та обсяг дисертації. Структура дисертації визначається метою, завданнями та предметом дослідження і композиційно складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 206 сторінок, з них основного тексту – 174 сторінка, список використаних джерел (189 найменувань) на 21 сторінках та 2 додатків на 7 сторінках.

Публікації. Основні положення та висновки дослідження, сформульовані в дисертації, відображено в 10 наукових публікаціях, серед яких чотири статті – у журналах, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, одна стаття в іноземному науковому періодичному виданні (Республіка Польща), а також п'ять тез доповідей на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ

1.1. Генезис розвитку та сучасний стан адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського в Україні

Процеси, що сьогодні відбуваються в суспільстві диктують умови його розвитку і відповідно розвитку правової держави. Вир суспільних процесів, що відбуваються в державі вимагає швидких та ефективних рішень, інколи непопулярних, однак таких необхідних.

Досягнення успішних результатів у цьому напрямку можливий за умови впровадження гнучкої, демократичної та дієвої системи державного управління, яка неможлива без якісного кадрового забезпечення.

Варто наголосити, що досягнення високої результативності будь-яких нововведень і реформ безпосередньо залежить від професійного рівня та кваліфікації кадрового персоналу, який у свою чергу організовує та несе безпосередню відповідальність за ефективність їх впровадження. Тут, можна провести паралель і відповідно до правоохоронних органів, які входять у систему органів виконавчої влади, а відповідно і дієвим інструментом формування та дотримання реалізації впроваджуваних нововведень та реформ у суспільстві.

Слід відмітити, що однією із ключових проблем інституту державної служби на протязі всього періоду його існування досі залишається питання здійснення якісного підбору персоналу. Складність пошуку свідомого, високопрофесійного та компетентного персоналу, який би представляв органи держави та відповідав інтересам громадян і суспільства в наш час важко переоцінити. Гасло "кадри вирішують все", сказана ще в 1935 році відомим диктатором звертала увагу керівників всіх рівнів до ретельного та пильного ставлення до питань кадрового забезпечення, в якій би галузі вони

не перебували. Разом з тим, вказаний лозунг сміливо можна віднести до кадрового забезпечення підрозділів правоохоронних органів, зокрема поліції, де враховуючи специфічні умови здійснення професійної діяльності, зокрема, право на застосування заходів державного примусу, вимагає особливого підходу до проведення добору на службу в поліцію.

Генезис виникнення та розвитку адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського підрозділів правоохоронних органів нашої держави свідчить про його складний історичний шлях, який продовжується і сьогодні. Разом з тим, при здійсненні сучасного реформування адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського до підрозділів правоохоронних органів слід враховувати позитивний досвід минулого, щоб у майбутньому не допустити помилок у майбутньому. Беручи до уваги, здобутий власний досвід, також слід враховувати норми сучасного законодавства разом з європейськими нормами та існуючими стандартами. Відтак, для досягнення визначених цілей та виконання поставлених завдань необхідний комплексний підхід починаючи від історико-правового аналізу становлення та розвитку стану адміністративно-правових засад добору до імплементації позитивного зарубіжного досвіду здобутого у цьому напрямку.

Слід зазначити, що значну теоретичну основу дослідження історії становлення правоохоронних органів на різних етапах було покладено вітчизняними та зарубіжними вченими, серед яких: В.Б. Авер'янов, Ю.П. Аленін, О.М. Бандурка, В. І. Галаган, В. Г. Гончаренко, В.Д. Гвоздецький, В.С. Зеленецький, М.Ч. Когамов, А.Ф. Коні, В.А. Короткий, І.В. Кріцак, П.П. Михайленко, М.А. Погорецький, О.О. Поліщук, Г.І. Прокопенко, Б. В. Романюк, Ю.І. Римаренко, О.Ю. Татаров, В.М. Тertiшник, І.Т. Тарасов, Л. Д. Удалова, І.Б. Усенко, І. Я. Фойницький, Н.М. Цитович, С. С. Чернявський, В.М. Чисніков, Ю.С. Шемшученко тощо. Однак, незважаючи на значний науковий доробок з даного питання, з плином часу історико-правовий аналіз потребує свого продовження й актуалізації, тому проблема становлення та розвитку

адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського підрозділів правоохоронних органів України потребує подальшого наукового дослідження.

Поряд із цим останнім часом більшість названих дослідників вивчали службу в міліції, що в свою чергу дає підстави вважати, про однобічність висвітлення історичних подій та аналіз правових джерел, що потребує подальшого дослідження та переосмислення.

Справедливості ради, слід погодитися з тим, що будь-яке суспільство є результатом попереднього історичного розвитку, точкою перетину різнорідних, а часто і суперечливих тенденцій, що йдуть із минулого через сьогодення в майбутнє [49, с. 59]. Тому жодне реформування не принесе позитивних результатів без врахування та дослідження історії об'єкта реформування, етапів та умов його розвитку [77, с. 7].

Як слушно зазначає О.Ю. Татаров, науковий підхід як до реформування правової системи в цілому, так і при визначенні шляхів удосконалення процедури досудового провадження, передбачає звернення до історичного минулого в контексті аналізу основних етапів становлення та розвитку цього правового інституту [174, с. 11], що в підсумку підтверджує актуальність обраної проблематики дослідження.

Варто наголосити, що аналіз історичного розвитку має важливе значення для кращого розуміння об'єкта нашого дослідження. З'ясування критеріїв добору щодо придатності чи непридатності до несення служби здійснювались у різні історичні часи і за різних соціально-економічних умов, які можна звести до певних періодів.

Перш за все слід розуміти те, що для об'єктивного висвітлення історичних етапів становлення проведення добору до правоохоронних органів варто з'ясувати питання, що стосуються стану розробки в інших галузях суспільних наук наукових методів психолого-педагогічного та медично-біологічного відбору, а також формування соціально-економічних відносин одноособового чи колегіального відбору кандидата на посаду[27].

В Україні, так само як і в інших країнах, історично процедура добору кадрів, вимоги, що висуваються до кандидатів на службу в поліцію, коректувалися з урахуванням поступово змінюваних економічних, політичних, соціальних умов.

Поступово розвиваючись, суспільство, прийшло до необхідності наукового обґрунтування здійснення професійного відбору, зумовленого появою різних видів професійної діяльності, які висувають неоднакові вимоги до здібностей і можливостей людини.

Перш початково система відбору стала самостійним предметом досліджень таких наук як: медицини, біології, психології, педагогіки та ін. І лише згодом наука адміністративного права запозичила їх інструментарії, які отримали відповідні дефініції: медичний огляд, професійний відбір, професійний психологічний відбір, конкурсний відбір тощо.

Звертаючись до історичного екскурсу доцільно зазначити, що передвісником медичного огляду пов'язується нами з науковим інтересом до професійних захворювань ще часів Аристотеля та Лукреція, які вказали на випадки важких захворювань робітників срібних рудників, Овідія та Плутарха, що проаналізували ранню смертність металургів та кожівників, Гіппократа, у його праці щодо високої смертності гірників, де відмічалось шкідливість свинцевого пилу та наведено клінічну картину свинцевих кольок, Агріколи, яким описані професійні хвороби гірників, Б. Ромацині, яким систематизовано 50 професійних хвороб шахтарів, ковалів та інших ремісників, тощо [170, с. 9].

Слід відмітити, що ідея професійного відбору бере свої початки ще в Стародавньому Китаї та Вавилоні, де вперше запровадили проведення випробувань для випускників шкіл.

На початку XIX ст. більш гостро постала проблема формування правоохоронних органів, а тому процес підготовки працівників перейшов на якісно вищий рівень. Так, у спробі сформуванати найбільш необхідні якості, якими повинен володіти поліцейський відомий американський психолог

Льюїс Термен відмітив, що для роботи в поліції не потрібен високий рівень інтелекту. Достатньо мати середній рівень інтелектуального розвитку, але бути наділеним доброчесністю, добре знати правила та мову вулиці [69, с. 117].

В той же час у російській державі почала формуватися система державної служби. При цій системі чиновники та офіцери, які отримали необхідну освіту, здійснювали проходження по службовій кар'єрі по чинах Табеля про ранги, здобуваючи та покращуючи свій професійний потенціал.

Продовжуючи формування інституту професійного відбору слід зазначити, що освітні установи зародилися в Російській імперії на відміну від Західної Європи з ініціативи держави, і з перших днів існування перебували під пильною увагою держави. Тенденція ця значно посилилася в зв'язку зі створенням в один день з Міністерством внутрішніх справ Російської Імперії Міністерства народної освіти. Указом від 28 січня 1724 р держава визначала перелік необхідних йому наук: 1) математичні; 2) фізичні; 3) гуманіора (гуманітарні), історія, право[17, с.12].

Правознавців готували в основному для правоохоронної діяльності (захисники правоти і пригнобленої невинності) на керівних посадах (політичне ставлення і право вимагати від інших).

Відповідно до існуючих статутів університетів 1804 (Казанського та Харківського) розширялись стандарти викладання навчальних дисциплін юридичних факультетів. Ці стандарти були поширені і на інші університети.

Поряд з розширенням обсягу дисциплін, що вивчаються посилювалися контрольні функції держави за юридичною освітою і підготовкою кадрів чиновництва: відповідно до Указу від 6 серпня 1809 р закінчення університету ставало обов'язковою умовою для отримання чинів від 8-го по 5-ий клас - від колезького асесора (майора) до статського радника (полковника).

Таким чином, юридична освіта ставала все більш наближеним за змістом до характеру державної служби та її практичних потреб. Поліцейські

чиновники отримували чини по цивільній службі крім випадків, коли військові офіцери, які перейшли на роботу в поліцію, залишалися військові звання. Це правило не поширювалося на офіцерський корпус лейб-гвардії. У поліції не міг служити гвардійський офіцер. Просування по званнях чітко регламентувалося спеціальним Законом-Положенням про порядок проходження чинів.

Важливим елементом кадрової політики радянської України був облік освітнього рівня, виду навчального закладу і навіть успішності при навчанні чи просуванні в званні, а отже, і призначення на посади, тому що звання завжди мали відповідати посаді.

Право завжди пов'язане з суспільним життям людини оскільки, право, як елемент суспільного життя розвивається разом із суспільством, будучи йому притаманним. Людина є носієм і основним споживачем його приписів (норм), а її інтереси і потреби - джерелом змісту правил поведінки людей в суспільстві.

У сучасній історико-правовій науці цей розвиток репрезентовано по-різному, а саме від теорії суспільно-економічних формацій (виокремлення рабовласницьких, феодальних, капіталістичних і соціалістичних державно-правових утворень) [51] **Ошибка! Источник ссылки не найден.** до цивілізаційної теорії (певний період розвитку здебільшого визначається ідейно-духовними та культурологічними факторами) [88], від епохального (відповідність історичному розвитку європейських націй) [75] чи етапних поділів [47], до співвідношення джерел права з українською державою (українське право існувало і застосовувалось за відсутності української держави, тримаючись на традиціях) [51] та ін.

В контексті зазначеного вище, розглянемо історичні передумови виникнення та становлення правового інституту добору в поліцію у нероздільному зв'язку з історією становлення та розвитку української держави.

Дослідження історії становлення інституту добору в поліцію дає змогу проаналізувати його розвиток у сфері суспільного розвитку та виокремити наступні періоди:

1. період звичаєвого права;
2. період українського середньовіччя, період козацтва та розвитку Запорозької Січі, імперський період;
3. радянський період;
4. період розвитку України як незалежної, правової держави.

Слід відмітити, що до питання здійснення відбору до поліції (підрозділів з охорони правопорядку) ми підходимо умовно, оскільки у різні історичні періоди поліцейські функції виконували неодинакові угруповання, утворення чи підрозділи поліції (схожих за своєю сутністю), які не зовсім збігаються із сучасними органами правопорядку.

Отже, розглядаючи перший етап, слід відмітити, що перші законодавчі акти як письмові, систематизовані зведення норм поведінки та заборон склалися на підставі загально-прийнятих норм моралі та звичаїв, формалізованих і закріплених в законах. Джерела архаїчного права вирізнялися своєю примітивністю.

Здійснивши аналіз культурних цінностей первісних племен та общинних утворень, як стверджує П. Хамула, в додержавний період у зародкових формах існували елементи інституту правоохоронних органів, оскільки додержання первісних звичаєвих норм, різного роду табу (заборон) було аксіомою для всіх членів роду та племені. Порушення чи нехтування встановлених правил поведінки призводило до засудження та покарання порушників віри та звичаїв. Так, у первісну епоху розвитку людства учинялися діяння, які нині кваліфікуються як злочини. Діяння, розшук особи, яка його вчинила, та її покарання у прямому й переносному розумінні повсякчас супроводжували життєдіяльність будь-якого суспільства. Тому цілком логічним є твердження про існування прототипів сучасних правоохоронних органів у додержавному суспільстві[189, с. 29].

Так, наприклад, одним із елементів управління, що складалась із числа повноправних вільних громадян у давньогрецьких містах-державих, були виборні колегії - магістратури, або посадові особи - магістрати. Серед них відома магістратура номофілаків, що наглядали за дотриманням законів, державними органами та окремими чиновниками з метою попередження протизаконних дій, продиків, які надавали юридичні консультації, а в деяких випадках могли представляти сторони у суді й, можливо, здійснювали нагляд за дотриманням законності в процесі. Певні поліцейські функції з дотримання порядку на ринках та шляхах перебували у віданні колегій відповідно агораномів та астиномів. У херсонеських написах неодноразово згадуються даміурги. На працівників, що входили до складу цієї колегії покладалися функції з охорони державного ладу [25, с. 25-26].

Так, цікавим джерелом проведення добору є викарбувана на плиті Присяга громадян Херсонесу, в якій зазначалось: ...я буду ворогом зловмисникові і зрадникові або тому, хто намовляє до відпадиння Херсонес, чи Керкінітиду, чи Калос-Лімен, чи укріплення та хору херсонесців. Я служитиму народові і радитиму йому найкраще і найсправедливіше для громади і громадян. Я оберігатиму для народу састер [?] і не розголошуватиму нічого з секретів ані еллінові, ані варварові, що може завдати шкоди державі. Я не даватиму і не братиму подарунків на шкоду громаді і громадянам. Я не замишлятиму ніякої несправедливої справи проти будь-кого з громадян-невідступників, і не дозволю цього нікому, і не приховаю, а доведу до відома і на суді подам голос згідно з законами [131]. Відтак прийнявши таку присягу, громадяни брали на себе обов'язки, що зараз належать до компетенції поліції [24, с. 13-14].

Наступний період розпочав етап якісно нового підходу до становлення інституту добору, оскільки він охоплює період українського середньовіччя, період козацтва та розвитку Запорозької Січі, а також імперський період. В цей період створюються такі важливі джерела права Київської Русі як Руська Правда, Поучение Володимира Мономаха та ін. Дані документи дають

можливість зрозуміти, що на початку формування держави, апарату поліції як такого не існувало, а подібні функції виконував князь або його оточення - воєноначальники (тисяцькі, соцькі, десяцькі), мечники, вірники, старости, тіуни та інші, кожний із яких ставав на посаду своїм шляхом з вільних людей та виконував фіскальні, судочинні, митні, охоронювальні, розшукові чи інші подібні функції[27, с.22].

Привілейована знать займала престол у результаті належності до певного роду, обрання, боротьби за престол, заколоту, через спадкове престолонаслідування тощо. Наприклад, Народне віче і боярство запросило Володимира Мономаха на київський престол, не виконуючи рішень Любецького з'їзду, адже спадкоємцями влади в Києві могли стати інші князі, сини Святополка, а відповідно до однієї з редакцій Повесті времінних літ, Олег захватив місто та посадив в нем мужа свого [122, с. 69].

Як відмічав О.В. Задорожній: Князі за вічем визнавали право обрання, затвердження або відмови на адміністративні посади, а в часи існування двірцево-вотчинної системи державного управління - на місця посиляли представників центральної влади - намісників і волостелів, а селами керували старости, яких обирали мешканці села [43, с. 104-105].

З XII - XIII ст. до початку XVIII ст. проходив процес формування дворянського військово-служилого стану. Кожен дворянин мав обов'язок служити, що створювало в XVI - XVII ст. тип служивого держави. Родом служби визначався статус окремих соціальних груп, їх положення в системі державних інтересів. В кінці XVII - початку XVIII ст. Петро I виступив реформатором буквально всіх сфер життя українського суспільства. Важливими подіями для становлення і розвитку державної служби стали: створення сенату, як урядової установи для управління державою, введення Табеля про ранги і створення поліції[7].

Утворюючи Сенат в 1711 р., Петро I копіював апарат управління Західної Європи, за аналогією Швеції. Цей акт мав дуже велике значення для духовного розвитку правлячої еліти. Дійсно, установа такого органу

управління, як Сенат, відокремила владу самодержця (господаря) від влади держави, установи для блага підданих, а пани сенатори юридично отримали право вирішувати питання, які до цього були монополією монарха - царя. Табель про ранги 1722 р. був законодавчим актом, що визначив правову основу державної служби та порядок входження в правлячу еліту по 14 сходинок рангів служби військової, морської, громадянської та придворної від чотирнадцятого до першого, від колезького реєстратора до канцлера. І, нарешті, держава бере на себе обов'язок здійснювати охорону порядку і благочиння, для чого створюється спеціальний орган - поліція. Для реалізації реформ потрібні були грамотні, освічені люди. Грамотних в тому розумінні, як це потрібно було для участі в перетвореннях Петра I практично не було [79].

Державний план навчання кадрів державного управління Петра I передбачав струнку систему підготовки кадрів для державного апарату. При Академії був заснований Університет, при Університеті - Гімназія. Планувалося об'єднати під одним дахом не тільки всі щаблі отримання освіти, а й здійснювати науково-дослідницьку роботу поряд з викладанням одним і тим же професорсько-викладацьким складом.

Однак обов'язкова державна служба як довічне службова повинність для привілейованого стану дворян (обраного шляхства) з'явилася серйозною перешкодою для розвитку освіти. Переважно військова служба дворянства відкривала великі можливості для службової кар'єри без навчання в академіях і університетах.

Другою перешкодою для розвитку освіти правлячої еліти була нерозвиненість соціального і культурного фону, того середовища, в якому тільки й може жити і розвинена наука, і освіта.

Становище стало змінюватися на краще після скасування довічної службової повинності дворян Указом про вольності дворянській 1762 Петро III, підтвердженням Жалуваної грамоти дворянству 1785 р. Катерина II. Однак, тільки при правлінні Олександра I державна служба остаточно

трансформувалася в згоду чиновника (офіцера) з державою, причому переважне право розірвання контракту по службі закріпилося за державою. Пережитком цього було положення, коли не можна було припинити службові відносини за бажанням співробітника.

Формування централізованого монархічної держави з розвиненим чиновницьким апаратом зумовило розробку та реалізацію державної освітньої політики.

Відтак уже нормативні акти XVIII століття, починаючи з Указу Петра I від 28 січня 1724 року Про заснування Академії наук і про призначення для утримання доходів митних і мщенних, що збираються з міст Нарви, Дерпта, Пернова і Аренсбурга і закінчуючи іменним Указом від 29 вересня 1791 р. Катерини II Про надання Московському університету права присвоювати вчені ступені з медицини, визначали в якості однієї з головних цілей уряду забезпечення урядового апарату чиновниками знаннями, діловими якостями яких надавали можливість кваліфіковано вирішувати задачі по державному управлінні.

Слід відмітити, що Законом від 20 січня 1717 р. встановлювалося обов'язкове навчання дітей дворян. Різноманітні стимули були приведені в дію, щоб спонукати весь стан (дворянство) на служіння державі, - пише В.О. Ключевський, - шкільна палиця, шибениця, інстинкт, прихильність до сусідки - нареченій, честолобство, патріотизм, станова честь. Для навчання правлячої еліти потрібно було створювати вітчизняну інфраструктуру освіти.

Варто зазначити, що до середини XVIII ст. поряд із заходами, що вживались владою, поліцейські загони у в багатьох регіонах були відсутні, так як, наприклад, у селах поліції зовсім не було. В той час часто залучали до служби в міліції офіцерів і солдатів. Тобто відсутність поліцейських кадрів призводила до вчинення вимушених кроків – залучення кадрів армії..ам того часу. Підготовка осіб до служби поліції відбувалась у стінах кадетських навчальних закладів, однак поліцейська служба в той час була не сильно перспективною, на відміну служби в армії. Відтак поліцейські кадри

поповняли військові, які не могли належним чином виконувати поставлені задачі, зокрема: порушники дисципліни, посередники, досвідчені, які мали заслуги перед батьківщиною офіцери, які в результаті своїх подвигів стали інвалідами чи іншими хворобами, що не дозволяло їм нести військову службу.

В наступний період, коли почала правити Катерина II відбулись уже якісні зміни. Вперше було визначено основні вимоги, що представлялись осіб, які хотіли нести службу в міліції, які були закріплені відповідною правовою регламентацією в Статуті благочиння або поліцейському (1782 р.). Відповідно до Статуту вперше до керівного складу представлялись вимоги згідно яких особа повиненна була володіти певними професійними і моральними якостями: здоровим глуздом, доброю волею у виконання покладених на нього завдань чи службових обов'язків, вірністю службі імператора, ретельністю до загального відбору, старанністю до займаної посади, чесністю і безкорисливістю. Особа, якій були притаманні всі перелічені вимоги, займала пріоритетне місце при розгляді питання щодо прийняття його на службу в поліцію [55].

Розглядаючи даліше, історичні етапи формування адміністративно-правових засад добору, варто зупинитись на правлінні Олександра I, який в 1802 році створив нові органи управління – міністерства. Одним з таких міністерств стало міністерство внутрішніх справ, до компетенції якого входив нагляд за санітарним станом країни, дотриманням благоустрою, забезпечення належного функціонуванням шляхів сполучень, постачанням населення продовольством, створення та організація поштового зв'язку.

В той же час Як справедливо відмітив К.С. Бельський, в системі міністерств російської імперії міністерство внутрішніх справ було провідним і відігравало приблизно таку ж роль, яку в Англії - міністерство фінансів [14, с. 223].

Докорінна переорієнтація державної політики в галузі здійснення підготовки кадрів для державного апарату відбулась у період 1810-1830 рр.

Як наслідок, зміни торкнулись процесу підготовки кадрів у контексті зміни підходів та направлено на вузько професійну підготовку кадрів. Цьому сприяло видання в 1833 році п'ятнадцяти томів Зводу Законів Російської Імперії (в Росії з'явилося систематизоване законодавство).

У 1854-1856 рр. в університетах вводиться викладання військових дисциплін в обсязі юнкерського училища.

Ліберальна епоха царювання Олександра II та проведення успішної реформи 1864 р. спричинили необхідність збільшення обсягу викладання правознавчих дисциплін, тобто утвердження нового освітнього стандарту. Він містився в новому Загальних статуті університетів 1863 р. Таким чином, юридична освіта ставала більш наближеною за змістом до характеру державної служби та її практичних потреб.

Ускладнення суспільних відносин та швидкий розвиток, що супроводжувався початком століття призвів до виникнення нових навчальних закладів, училищ, в тому числі університетів. Паралельно з цим спостерігається підвищення грамотності населення. Суспільство стає більш свідомим та активно приймає участь у обговоренні суспільно-політичних процесів країни, в контексті критики, зловживання зі сторони влади, не забуваючи про правоохоронні органи.

Причиний комплекс критики населення полягав у невідповідності комплектування кадрів нижче стоячих поліцейських посад. В результаті критики все менше охочих висловлювали бажання проходити службу в міській поліції. Зазвичай посади поліцейських не могли укомплектувати на добровільній основі, тому заміщення поліцейських посад відбувалось в наказовому порядку з числа військовослужбовців. Така ситуація створювала можливості для керівництва гарнізону, яке таким чином могло позбавлявся непотрібних військових, осіб, які мали дисциплінарно-службові стягнення. Цього не могло не помічати освічене населення, що доходило до вищого керівництва держави. Наслідком таких невдоволень було прийнято рішення, про розробку положення, яке б забороняло залучати до несення служби в

поліції військовослужбовців без відповідної професійної підготовки. Натомість було організовано професійно-спеціальну підготовку осіб, які висловлювали бажання вступати на службу в поліцію, за результатами проходження якої дозволяло приймати відповідні рішення керівництва щодо просування по службовій кар'єрі.

Існували також проблеми і з кадрами у сільській поліції. Місцеве дворянство часто переслідуючи особисті інтереси не могло знайти відповідну, лояльну особу на посаду поліцейського. Часто для проходження служби направлялись особи, незадіяні у веденні сільського господарства дворянина. Це створювали певні проблеми для верховної влади. Відтак у 1832 році імператором Миколою I було висунуто особисте звернення до дворянства з прямою вимогою забезпечити належне укомплектування кадрів поліції, не ухилятися від несення служби в органах правопорядку, а на посади поліцейського обирати осіб достойних здійснювати охорону громадського порядку. Разом з тим, було вперше змінено вигляд зовнішнього обмундирування поліцейського, вживались заходи для підняття авторитету та престижу поліцейської служби. Залучення на службу відбувалось з числа молоді, яка завершила навчання у цивільних навчальних закладах.

Згодом у середині XIX ст. із запровадженням інституту намісництва (штатгальтерей) замість губернаторства з'явилися відібрані міністерством внутрішніх справ начальники округів, які займалися з-поміж інших справ політичною поліцією та поліцією безпеки, жандармерією, або сільською поліцією, на підвладній території [53, с. 216].

Структура і система поліцейського апарату в великих містах радянської України другої половини XIX ст. були досить усталеними. Разом з тим була нагальна потреба вдосконалення патрульно-постової служби в громадських місцях, в зв'язку з чим у багатьох містах збільшувалося число так званих поліцейських будок - стаціонарних постів, на яких чергували поліцейські [156]. До кандидата на службу в міській поліції пред'являлися наступні вимоги: ... мати благовидну зовнішність, міцна статура, відмінне

здоров'я, гостроту зору, чисту мову, зріст не нижче 2 аршин 6,5 вершків (171 см), вік не молодше 25 років, які відслужили військову службу і знаходяться в запасі армії, сумлінну поведінку, кмітливість і спритність [34, с. 65].

Як результат усвідомлення необхідності вдосконалення поліцейської роботи і підвищення авторитету діяльності поліції, 18 лютого 1858 року було оприлюднено концепцію, мабуть, першою поліцейської реформи, авторами якої виступили сам імператор Олександр II, міністр юстиції, міністр державного майна і міністр внутрішніх справ, а також генерал-ад'ютант Ростовцев. Завершена вона була після закінчення одинадцяти років, в 1869 р. У ході реформи були затверджені правила добору, звільнення зі служби в поліції, була вдосконалена система відповідальності поліцейських, а невласливі поліцейські функції були передані іншим відомствам. В результаті уряд публічно заявив про усунення зазначених вище недоліків, а на поліцейську службу стали приймати лише здібних і надійних громадян[158, с. 122].

Після Лютневої революції 1917 року в Росії царська поліція була ліквідована. Була проголошена її заміна народною міліцією. Змінилися вимоги до кандидатів на службу і процес підбору кадрів. Правова основа організації та діяльності міліції була створена постановами Тимчасового Уряду Про затвердження міліції і Тимчасовим положенням про міліцію, виданими в квітні 1917 року. Після Жовтневої революції II Всеросійський з'їзд Рад нормативно закріпив утворення Радянської держави і затвердив ліквідацію Тимчасового Уряду і його органів, в тому числі і органів міліції[89].

Народний комісаріат внутрішніх справ видав 10 листопада 1917 року Декрет Про робочу міліцію, в якому йшлося про те, що всі Ради робітничих і солдатських депутатів засновують робочу міліцію, яка знаходиться цілком і виключно у віданні Рад робітничих і солдатських депутатів. Ця постанова стала юридичною основою створення радянської міліції.

До квітня 1918 року міжнародні та внутрішньополітичні реалії переконали партійне керівництво Радянської Росії в необхідності виділення міліції в якості постійного штату осіб, які виконують спеціальні функції, розмежування функцій армії і правоохоронних органів. Разом з тим, Колегія НКВД РРФСР 10 травня 1918 року прийняла рішення про те, що міліція існує як постійний штат людей, які виконують спеціальні функції . З цього моменту міліція з народної починає перехід в категорію професійної[89].

Відповідно до затвердженої інструкції Про організацію радянської робітничо-селянської міліції від 12 жовтня 1918 року на посади за Радянської Міліції могли призначатись особи, які:

- перебувають у громадянстві Російської Соціалістичної Федеративної Радянської Республіки;
- які досягли 21 року;
- цілком грамотні;
- користуються активним і пасивним виборчим правом в Поради Депутатів по Радянської Конституції;
- визнають Радянську владу[70].

На посаді Радянської Міліції не можуть бути призначені особи:

- перебувають під слідством і судом по звинуваченню в злочинних діяннях;
- які зазнали судом позбавлення чи обмеження в правах або засуджені за крадіжку, шахрайство, привласнення ввіреного майна, приховування викраденого, купівлю та прийняття в заклад завідомо краденого у вигляді промислу або отриманого через обман майна, підроблення, хабарництво, хабарництво, лихварство, спекуляцію та приховування предметів, які підлягають державному обліку і розподілу;
- всі, взагалі, особи, які вдаються до найманої праці з метою отримання прибутку;
- всі, хто живе на нетрудовий дохід, як-то: відсотки з капіталу, надходження з майна тощо;

- всі приватні торговці і торгові посередники;
- служителі різних культів;
- служителі і агенти колишніх жандармських відділень та чини колишньої поліції, а також члени колишнього імператорського дому;
- особи, визнані в установленому порядку душевно-хворими, глухоніми, що знаходяться під опікою ... [70].

Всеросійський центральний виконавчий комітет в 1920 році затвердив перше положення Про робітничо-селянської міліції, яка передбачала, що ...Служба в міліції добровільна, але кожен, хто прибув до неї зобов'язаний прослужити не менше року... На службу в міліцію можуть бути прийняті тільки особи:

- досягли 21 року;
- грамотні;
- користуються виборчим правом в Поради;
- не перебувають підлогу слідством і судом за звинуваченням у злочинах;
- цілком здорові і придатні для служби;
- червоноармійці згідно з Постановою Ради Робітничо-Селянської Оборони від 13 лютого 1920 року ... Кожен надійшов на службу в міліцію дає підписку в тому, що він має право вступати до міліції, знайомий з Положенням і зобов'язується сумлінно і чесно виконувати свої обов'язки і беззаперечно виконувати доручення і накази [112].

Радою народних комісарів СРСР було прийнято Положення про робітничо-селянської міліції від 25 травня 1931 року [124], згідно з яким начальники головних управлінь міліції союзних республік відповідно до зазначеного Положення та інших діючих законів затверджували статuti про службу в робітничо-селянської міліції. Відтак, зазначене Положення визначало порядок, відповідно до чого встановлювались вимоги до кандидатів на службу в міліцію закріплювались у нормативно-правових актах міліції. Це призвело, до значного зниження рівня правового

регулювання проходження служби в міліції. Дана ситуація тоді призвела до того, що вимоги, які висувались до осіб, бажаючих вступити на службу до міліції могли певним чином відрізнитись від вимог, що висувались тій чи іншій союзній республіці СРСР.

Дещо пізніше Постановою Ради Міністрів СРСР від 23 жовтня 1973 року Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ були затверджені вимоги до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ і до процесу добору кадрів. Так, відповідно до пунктів 3-6 зазначеного Положення ... На службу в ОВС приймаються громадяни СРСР не молодше 18-річного віку, морально витримані і безмежно віддані соціалістичної Батьківщині і справі комуністичного будівництва, які мають необхідну підготовку і придатні за станом здоров'я до військової служби[158, с. 25]. Призовники не підлягають вступу на службу до органів внутрішніх справ, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством ... Рядовий і молодший начальницький склад комплектується особами, які пройшли дійсну військову службу, та іншими особами, які перебувають в запасі Збройних Сил СРСР (крім офіцерів запасу). Комплектування проводиться, як правило, за напрямками трудових колективів, рідше - за рекомендаціями комсомольських організацій і партійних органів. В необхідних випадках рядовий і молодший начальницький склад може комплектуватися жінками... Особи, які приймаються на посади рядового і молодшого начальницького складу, дають письмове зобов'язання прослужити в органах внутрішніх справ не менше трьох років... Середній, старший і вищий начальницький склад комплектується: особами, що закінчили вищі і середні навчальні заклади Міністерства внутрішніх справ СРСР; особами, що перебувають у запасі Збройних Сил СРСР, закінчили інші вищі і середні спеціальні навчальні заклади; іншими особами, які перебувають в запасі, як правило, за напрямками трудових колективів, а також за рекомендаціями комсомольських організацій і партійних органів. Середній начальницький

склад комплектується також особами молодшого начальницького складу, які мають середню або вищу освіту, досвід практичної роботи і позитивно зарекомендували себе по службі, призначеними на посади середнього начальницького складу [115; 158, с. 26].

Провівши історичний аналіз законодавства у контексті проведення добору кадрів правоохоронних органів дозволив прийти до висновку, що в нормативно-правових актах, різних періодів закріплювалися тільки вимоги до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. В той же час сам процес здійснення добору осіб на посаду поліцейського, його основні засади та принципи нормативно не були врегульовані. Проте тут варто зазначити, що сьогодні проводиться серйозна робота у цьому напрямку, і однозначно ситуація змінилась, однак, цей процес досі незавершений, а реформа поліції триває і сьогодні.

Здійснюючи дослідження адміністративно-правових засад інституту добору в період здобуття незалежності і по сьогоднішній день, слід відмітити, що відбувається активне впровадження міжнародних норм, підвищення рівня забезпечення добору з нормативного та нормативно-правового забезпечення, поряд з використанням поліграфа, ведення нових стандартів державної служби та ін. Разом з тим, поживляється робота з нормативно-правового забезпечення процедури добору, а саме прийняття Інструкції про відбір кандидатів на службу в ОВС України, затвердженої наказом МВС від 31.01.1996 № 60 [50].

Підсумовуючи варто наголосити, на тому, що багато питань сьогодні залишається невирішеними. Продовжують існувати проблеми, досі належним чином не використовуються успішно напрацьовані й апробовані на практиці в недержавному секторі, приватному, інформаційні технології та засади проведення добору найманого персоналу. Разом з тим, до питання повної імплементації цього досвіду слід підходити виважено та адаптивно. Однак, не слід зупинятися на вже існуючих напрацюваннях та окремих аспектах впровадження певних технологій під час здійснення добору на посаду

поліцейського уже сьогодні. Варто продовжувати подальше поступове впровадження до підрозділів Національної поліції різних сучасних технологій проведення добору особового складу, які успішно використовуються і у приватному бізнесі. Тільки комплексний підхід із залученням усіх наявних напрацювань та здобутого позитивного досвіду у поєднанні із сучасними інформаційними технологіями дозволить вивести кадрову роботу на якісно інший рівень, а підрозділи Національної поліції забезпечити таким особовим складом, який буде відповідати сподіванням та очікуванням з боку громадського суспільства та держави загалом.

1.2. Добір на посаду поліцейського, як об'єкт адміністративно-правових відносин

На сьогодні в науці адміністративного права сформовано два підходи до розуміння адміністративного процесу – в широкому та вузькому розумінні. Адміністративний процес тісно пов'язаний із організаційно-управлінською діяльністю органів виконавчої влади. Поняття адміністративного процесу формується в залежності від характеру, схожості, однорідності індивідуальних процесів. Враховуючи всеосяжний характер органів виконавчої влади, її професійна діяльність проникає у всі сфери громадського суспільства, в той же час адміністративні процес відрізняється своєю видовою різноманітністю. Зважаючи на різноманітний поділ сфер застосування адміністративно-процесуальної діяльності на сьогодні прийнято виділяти юрисдикційне та управлінське провадження.

Так, у сучасній юридичній літературі адміністративний процес у вузькому розумінні (юрисдикційному) здебільшого розглядається як урегульований нормами адміністративно-процесуального права порядок провадження у справах про адміністративні правопорушення та застосування до правопорушника адміністративних стягнень, а також як розгляд справ щодо застосування заходів адміністративного примусу [6, с. 238].

У свою чергу, розуміння поняття адміністративного процесу у широкому сенсі (управлінському) станом на сьогодні домінує серед вітчизняних вчених-адміністративістів. Відтак, у широкому, або так званому управлінському, розумінні адміністративний процес пропонується розглядати як урегульований нормами адміністративно-процесуального права порядок розгляду індивідуально-визначених справ у сфері виконавчої діяльності органів державної влади, а у передбачених законом випадках і іншими уповноваженими на те органами [26, с. 164].

Так на думку В. К. Колпакова, який відмічав, що «саме широке розуміння адміністративного процесу відповідає сучасним нормам розвитку правової науки і втіленим у Концепції адміністративної реформи [149] принципам трансформації державного управління у дієвий інструмент реалізації громадянами своїх прав і свобод, інструмент захисту людини від неправомірних дій і адміністративних актів із боку органів управління і їхніх службовців» [60, с. 363].

Слушної думки притримується відомий адміністративіст Манохін В.М., який відмічає, що правовий інститут державної служби включає в себе об'єднання матеріальних та процесуальних норм права. До матеріальних норм відноситься поняття і статус державної служби в цілому як інституту, а також його складових частин - статусу посади, повноважень працівників, засад їх добору і розстановки, заходів заохочення і стягнень. В свою чергу до норми процесуального права відносяться питання, що встановлюють та регулюють порядок реалізації зазначених матеріальних норм, який включає: порядок визначення посад державних службовців, порядок їх заміщення, правила оформлення на роботу та інші питання, в тому числі правила застосування заходів заохочення і заходів дисциплінарних стягнень [83, с. 28; 158].

Варто зауважити, що підхід В.М. Манохіна заслуговує на увагу, так, як запропоноване твердження автором щодо правового інституту державної служби невід'ємно пов'язаний із проходження служби у правоохоронних

органах. Відтак, у цьому дослідженні ми відштовхуємося від позиції автора, а тому процедура добору кадрів на посаду поліцейського Національної поліції розглядається не інакше як процесуальна складова інституту державної служби. Незважаючи на те, що досі існують дискусії щодо класифікації видів адміністративного процесу вчені приходять до думки, що процедура поліцейського добору та укомплектування належить до адміністративного процесу. Нижче ми зупинимось, на позиціях окремих вчених з даного питання.

На думку, В.К. Колпакова, під структурою адміністративного процесу, він виокремлює три основні структурні елементи, зокрема:

- адміністративно-правотворчий процес – діяльність державної адміністрації з прийняття нормативних адміністративних актів у порядку, встановленому адміністративно-процесуальною формою;
- адміністративно-правонадільний (оперативно-розпорядчий) процес – діяльність суб'єктів державної виконавчої влади з прийняття та виконання оперативно-розпорядчих, правонадільних та інших правозастосовних актів, спрямованих на організацію виконання законів та інших правових актів, здійснювана в адміністративно-процесуальній формі;
- адміністративно-юрисдикційний процес – діяльність суб'єктів державновиконавчої влади, спрямована на вирішення суперечок між різними суб'єктами, а також застосування заходів адміністративного та дисциплінарного примусу, здійснюване в адміністративно-процесуальній формі [61, с. 284].

На думку Ю.М. Козлова, є адміністративно-процедурний та адміністративно-юрисдикційний види адміністративно-процесуальної діяльності. Такої ж точки зору дотримуються Л.Л. Попов [4, с. 390], а також видатний український адміністративіст І.П. Голосніченко [30, с. 22; 29, с. 99–100].

У свою чергу, П.І. Кононов виділяє два види адміністративного процесу – адміністративно-розпорядчий та адміністративно-охоронний [67, с. 23–24].

Дещо іншої кваліфікації притримуються В.Г. Розенфельд та Ю.М. Старілов, які виділяють три види адміністративного процесу: правозастосовний, адміністративно – договірний та адміністративно-юрисдикційний [163, с. 65–68].

Значно більшу кваліфікацію пропонує М.М. Тищенко, який схильний до поділу адміністративного процесу на окремі процеси: адміністративно-установчий, адміністративно-правотворчий, адміністративно-правозастосовний та адміністративно-контрольний [177]. Разом з тим у працях, опублікованих пізніше, вчений пропонує поділяти сукупність адміністративних проваджень на дві групи – юрисдикційні та неюрисдикційні [171, с. 478].

Відтак, зовсім протилежної точки зору дотримується О.В. Кузьменко, яка наполягає на тому, що поняття «адміністративний процес» є узагальнюючим і охоплює всі існуючі процедурно-процесуальні інституції адміністративно-правової спрямованості. Відповідно до цього, структурною складовою адміністративного процесу є поліцейський адміністративний процес [76, с. 92].

Резюмуючи зазначене вище слід наголосити, що відмінність в термінології не ставить під сумнів приналежність процедури добору кадрів до адміністративно-управлінського характеру.

Варто зазначити, що теорія адміністративного права розглядає об'єкт адміністративно-правового регулювання через об'єкт адміністративно-правових відносин. Структура адміністративно-правових відносин характеризується взаємопов'язаністю всіх її складових компонентів, якими є суб'єкти, об'єкти, зміст правовідносин та юридичні факти. Суб'єкти правовідносин – це учасники адміністративноправових відносин, які мають суб'єктивні права та юридичні обов'язки й наділені специфічними

юридичними властивостями. До суб'єктів адміністративно-правових відносин належать як суб'єкти публічної адміністрації, так і об'єкти публічного управління [5, с.66-76].

Так, сфера адміністративно-правового регулювання відносин у сфері діяльності Національної поліції обумовлюється такими аспектами: об'єктом адміністративно-правового регулювання виступають відносини у сфері організації та функціонування органів Національної поліції України; ця сфера охоплює переважно публічні відносини за участі органів публічної влади чи їх представників; застосування у більшості випадків імперативних методів впливу на учасників суспільних відносин та спеціально дозвільного методу правового регулювання [129]. Відповідно до визначених завдань діяльність Національної поліції України спрямовується на надання сервісних послуг. У ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію України» визначаються основні завдання, що стоять перед підрозділами поліції, серед яких: - надання поліцейських послуг у сферах забезпечення публічної безпеки і порядку; - охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; - протидії злочинності; - надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги[130].

Із зазначеного вище випливає, що норми адміністративного права та законодавство у сфері діяльності Національної поліції є ключовими категоріями адміністративно-правового регулювання суспільних відносин, що виникають у цій сфері, адже одним з важливих факторів забезпечення законності і правопорядку слід вважати науково і практично обґрунтовану систему законодавства. Разом з тим, зазначене законодавство відіграє ключову роль інструментів державного регулювання, за допомогою яких держава вимагає від суб'єктів суспільних відносин виконання своїх рішень [167, с. 61].

В контексті зазначеного слід наголосити, що кожен вид адміністративного процесу являє собою встановлений законом порядок вирішення індивідуально визначених адміністративних справ або питань з метою забезпечення законності і порядку. Дане положення чітко відноситься і до процедури здійснення добору на посаду поліцейського, оскільки будь-яке адміністративне провадження складається з декількох відокремлених етапів, стадій. Проаналізувавши зміст чинного законодавства, та напрацьованої адміністративної практики дозволив, виділити наступні етапи процедури добору кандидатів на посаду поліцейського:

- оголошення конкурсу на зайняття необхідних вакансій;
- пошук кандидатів;
- проведення вивчення кандидатів;
- аналіз та оцінка особистих, ділових і професійних якостей кандидатів;
- розгляд матеріалів та обговорення щодо призначення кандидата або про допуск до участі в конкурсі на заміщення посади в органах внутрішніх справ за підсумками проведених заходів;
- проведення конкурсної процедури для виявлення найбільш гідних кандидатів для призначення на посади поліцейського.

Нижче ми спробуємо розглянути більш детально кожен з перелічених вище етапів.

Впершу чергу слід визначитись із списком вакансій, необхідних для заміщення. Тут, варто провести аналіз штатної номенклатури та визначити які посади не заміщені з чітким переліком вимог до майбутніх кандидатів.

Досягнення позитивного результату при проведенні добору кандидатів на посаду поліцейського Національної поліції багато в чому залежить від способу пошуку необхідних кандидатів. Зібрана інформація щодо кадрової політики, структури територіальних підрозділів поліції, основних напрямів діяльності, кадрова служба може розпочати добір необхідних кандидатів на посаду поліцейського Національної поліції України. Ефективним на даному етапі є сприяння підвищення доступності публічної інформації щодо

службово-професійної діяльності правоохоронних органів. Задекларованими цілями проведеної реформи в нашій країні є підвищення та забезпечення відкритості та прозорості професійної діяльності Національної поліції України. Позитивного результату в цьому напрямку можна досягнути шляхом залучення представників засобів масової інформації, та проведення різного роду заходів, що підвищують престиж правоохоронних органів. Суспільство повинно володіти інформацією щодо вимоги, які представляються до кандидатів, соціально-правові гарантії, що надаються та багато ін.

Досліджуючи процес добору на посаду поліцейського, як об'єкт адміністративно-правових відносин, ми підтримуємо думки Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єреміна., котрі відмічають, що на процес добору кандидатів впливають, як зовнішні так і внутрішні фактори[187]. Дане положення повною мірою відноситься і до добору на посаду поліцейського НПУ.

Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єреміна до факторів зовнішніх відносять:

- діючі законодавчі обмеження;
- ситуацію, яка склалась на ринку праці;
- структура ринку праці та розташування відповідних підприємств, установ, організацій.

В свою чергу до внутрішніх факторів, які пов'язані з середовищем перебування відносять наступні елементи: кадрова політика - принципи роботи з персоналом, стратегічні кадрові програми, наприклад, принципи кар'єрного просування та стимулювання праці, вже зайнятих працівників, принцип довгострокового контракту, вид організації - наскільки вона вважається привабливою, як місце роботи (привабливі більш великі фірми, фірми, відомі кандидату своєю продукцією та ін.)[158, с. 56].

Зазначені вище фактори також впливають на принципи формування, проведення добору на посаду поліцейського. За їх допомогою кадрові підрозділи мають можливість визначити, який саме підхід доцільніше

застосувати: внутрішнє чи зовнішнє джерело підбору для укомплектування вакантної посади поліцейського.

У випадку коли кадрові підрозділи, узагальнивши всю наявну інформацію приймуть рішення, що укомплектування можна провести за допомогою наявного особового складу, тобто за допомогою власних працівників, що перебувають уже на службі – такий підхід ґрунтується на внутрішніх джерелах. Такий підхід може включати в себе різні методи, зокрема: проведення внутрішнього конкурсу, за рахунок суміщення посади, професії, а також ротація, відкомандирування. В той час, якщо наявні сили особового складу не визначають можливість заміщення ними вакантних посад поліцейського, тоді виходять на арену зовнішні чинники, які впершу чергу відрізняються значним різноманіттям. До зовнішніх джерел можна віднести: ринок праці, що існує в країні, строкова військова служба, після проходження якої звільнена в запас частина солдатів має можливість поповнити лави підрозділів НПУ.

Проводячи розгляд внутрішніх методів проведення добору на посаду поліцейського, слід зазначити, що проведення конкурсу (як зовнішнього, так і внутрішнього) є, з одного боку, найбільш демократичним і ефективним методом здійснення добору, а з іншого – є нечасто застосованим методом проведення добору на посаду поліцейського.

Не менш важливим внутрішнім джерелом заміщення вакантних посад є суміщення посад, професій який виступає одним із самостійних методів добору персоналу. В підрозділах НПУ до суміщення професій можна віднести поєднання службових обов'язків поліцейського підрозділів НПУ і саме тимчасове покладення виконання обов'язків іншої посади. Відповідно до ст. 34 ЗУ «Про Національну поліцію», поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої [153].

Необхідно розрізняти поняття суміщення обов'язків під час проходження служби в підрозділах НПУ і співробітників за сумісництвом,

яка пов'язана із здійсненням будь-якої неслужбової діяльності. Для співробітників підрозділів НПУ сумісництво допускається виключно для здійснення науково-педагогічної, наукової або творчої, що помітно відрізняє службу в підрозділах НПУ від державної служби. Відтак ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014р. №1700-VII чітко встановлює обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, а саме: особам уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування забороняється:

- займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України;

- входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України [141].

У відповідності до ст. 69 ЗУ «Про Національну поліцію» у зв'язку зі службовою необхідністю на поліцейського, який займає штатну посаду, може бути покладено тимчасове виконання обов'язків за іншою посадою, а саме:

- 1) вакантною - за його згодою;
- 2) невакантною - у разі тимчасової відсутності або внаслідок усунення чи відсторонення від посади поліцейського, який займає таку посаду, незалежно від його згоди.

Безперервний строк тимчасового виконання обов'язків не повинен перевищувати чотирьох місяців.

Разом з тим, тимчасове виконання обов'язків покладається на поліцейських письмовим наказом керівника органу (закладу, установи) поліції, який уповноважений призначати на відповідну посаду згідно з цим Законом[153].

Розглядаючи внутрішній метод ротації при здійсненні добору на посаду поліцейського, слід відмітити, що у зв'язку із подіями, що тривають на Сході нашої країни, виникла госта потреба в несенні служби у районах зони проведення операції об'єднаних сил. Кадрові підрозділи стикнулись із проблемою, укомплектування посад поліцейського у районах проведення бойових дій. Дієвим методом у цій ситуації стало проведення ротацій працівників поліції з різних регіонів та областей нашої держави. Швидкий та ефективний метод ротації дозволив забезпечити належну охорону громадського порядку та відповідне несення служби. Разом з тим, серйозним плюсом проведення ротації є те, що він виступає дієвим інструментом протидії корупційних проявів в системі правоохоронних органів.

Про доцільність та ефективність ротації при здійсненні добору кадрів свідчить світова практика залучення поліцейських працівників до виконання різного роду завдань, миротворчих місій та ін. Ротація представляє собою переміщення співробітників з однієї рівнозначної посади на іншу, наприклад в рамках одного структурного підрозділу або у випадках ротації на Схід України до іншого регіону.

При тривалому несенні служби «на одному місці» співробітник поліції втрачає пильність, поліцейський обмежує кругозір рамками однієї ділянки роботи, звикає до недоліків, перестає вивчати нові сучасні методи та форми роботи. Як показує практика, зміна місць несення служби несе виключно позитивний характер, в результаті якого поліцейський має можливість порівняти ситуації, швидше адаптуватися до нових умов, використовувати здобутий досвід та ін. З метою зменшення рівня корупційних проявів ротації зачасту підлягають керівники різного рівня підрозділів. Ротація створює можливості керівникам набути необхідних знань щодо специфіки діяльності

різних структурних підрозділів, як в рамках однієї області, так і регіону загалом.

Відповідно до теорії управління персоналом, як правило, виділяють наступні способи переміщень керівників:

1) підвищення (або зниження) на посаді з розширенням (або зменшенням) службових обов'язків, збільшенням (зменшенням) прав і підвищенням (зниженням) рівня діяльності;

2) підвищення рівня кваліфікації, що супроводжується дорученням співробітнику більш складних завдань, які не потребують підвищення на посаді, однак супроводжується підвищенням зарплати;

3) ротація, що виражається в зміні завдань і обов'язків, не викликана підвищенням кваліфікації, не тягне за собою підвищення в посаді і зростання зарплати[158].

Сьогодні дедалі частіше вище керівництво структурних підрозділів НПУ звертається до методу переміщення керівників особового складу територіальних підрозділів. Показовим прикладом здійснення ротації керівників структурних підрозділів НПУ є проведення ротації на Вінниччині та Прикарпатті, де переміщення керівників було проведено у 15 районах та двох вінницьких відділеннях Вінницької області та у трьох відділах поліції Івано-Франківської області [93, 166].

Проведене опитування співробітників підрозділів НПУ, показало, що більшість (72,4% опитаних) підтримує існуючий порядок ротації кадрів. На запитання: «Як Ви ставитеся до ротації керівних кадрів в підрозділах НПУ?» - Були отримані такі відповіді: 33,7% співробітників вважають, що ротація керівних кадрів виступає запорукою боротьби з корупцією в підрозділах НПУ, за допомогою ротації організовується більш ефективна взаємодія між територіальними підрозділами НП України, здійснюється обмін позитивним досвідом, ротація дозволяє керівнику по-новому глянути на існуючі проблеми в підрозділах і, безсумнівно, в цілому ротація як самих поліцейських так і їх керівних кадрів в підрозділах НПУ є позитивним і

необхідним інструментом кадрової політики; 30,3% вважають, що ротація керівних кадрів негативно впливає на організацію служби в територіальних органах НПУ, так як пов'язана з довгим адаптаційним періодом керівника на новому робочому місці і, як правило, супроводжується підбором на керівні пости «нових» людей, які часто не знайомі зі специфікою регіону, в цілому ротація керівних кадрів ніяк не впливає на рівень корупції в підрозділах НПУ; 36% відзначають, що в цілому ротація кадрів є виправданим і необхідним механізмом в реалізації кадрової політики в підрозділах НПУ, однак до питання ротації керівних кадрів необхідно підходити вибірково, з урахуванням інтересів служби та строку її проведення(Додаток В).

В підсумку, антикорупційний потенціал використання ротації кадрів може бути закреслено зниженням управлінської ефективності переміщеного на нову посаду «по горизонталі» керівника. Саме ця обставина диктує необхідність застосовувати ротацію НЕ шаблонно, а лише при наявності певних умов та обставин і щодо конкретних осіб. Такими обставинами можуть бути тривале зниження показників діяльності підрозділу НПУ, яке прийшло на зміну стабільним показникам; корупційні прояви серед співробітників підконтрольних керівникові підрозділів і інші обставини. В обранні претендентів для ротації необхідно підходити вибірково, з урахуванням інтересів служби, особистих якостей і життєвих обставин співробітника.

На нашу думку, яка знайшла підтвердження серед опитаних респондентів (87,7% опитаних) висловили думку, що важливим елементом врегулювання адміністративно-правових відносин здійснення добору та проходження служби було б прийняття окремого нормативно-правового акту щодо порядку проведення ротації поліцейських під час проходження служби у Національній поліції України (Додаток В).

Розглянувши внутрішні джерела добору кадрів на посаду поліцейського, можна зробити висновок про те, що всі вони досить ефективно застосовуються на практиці. Разом з тим існує потреба в їх

подальшій доробці та нормативному забезпеченні зазначених процесі в законодавстві, зокрема, в нормативно-правових актах МВС України.

До зовнішніх джерел залучення кандидатів відносяться всі потенційно можливі працівники, які за своїми професійними і діловими якостями могли б працювати в службі, але не працюють в ній на даний час.

Сьогодні з метою заміщення вакантних посад є використання різних механізмів та способів проведення добору, зокрема, з поміж них можемо виділити найбільш поширені:

- 1) прийому осіб, які самостійно прийшли до роботодавця в пошуках роботи;
- 2) розміщення оголошень в засобах масової інформації: в газетах, в інформаційно-телекомунікаційній мережі загального користування Інтернет, в рамках радіо- і телемовлення;
- 3) робота з освітніми установами: школами, технікумами, вузами та іншими навчальними закладами;
- 4) залучення спеціалізованих служб і агентств, які здійснюють наймання та працевлаштування персоналу;
- 5) залучення профспілкових організацій.

Однак слід відмітити, що часто перед використанням будь-якого із перелічених вище методів, при здійсненні процедури добору на посаду поліцейського керівники підрозділів пропонують власним працівникам долучитись до пошуку бажаних кандидатів. Охочих кандидатів пропонують «пошукати» серед своїх родичів, друзів, знайомих, які на той момент непрацевлаштовані. Дана обставина створює можливості до подальшого тиску, як з боку керівництва підрозділу, так і появи корупційних ризиків в ході перебування на службі.

Проведений аналіз норм Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого наказом Наказ Міністерства внутрішніх справ України 25.12.2015 № 1631, показує, що до способів пошуку, з зовнішніх джерел, кандидатів відноситься

оприлюднена поліцейською комісією інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції[175].

Натомість варто зауважити, що у даному Порядку нічого не сказано про проведення цілеспрямованої роботи з добору кандидатів у навчальних освітніх закладах, військових частинах та комісаріатах, центрах зайнятості; публікація оголошень про вакансії посад співробітників (працівників) в конкретному органі внутрішніх справ; направлення запитів в освітні установи професійного навчання та ін. Тому, на нашу думку, варто було б розширити та доповнити перелік способів забезпечення процедури добору кандидатів на посаду поліцейського.

Доречним на нашу думку, представляється запозичення позитивного досвіду кадрових підрозділів комерційних підприємств, установ, організацій, які виділяють також як джерела пошуку кандидатів на роботу, бази даних колишніх співробітників, що звільнилися за власним бажанням чи були звільнені з причин, що не ставлять під сумнів професійні і особисті якості співробітника (у зв'язку з скороченням штатів тощо). В контексті зазначеного доцільно було б створювати аналогічні бази даних співробітників, котрі позитивно характеризуються по службі однак були звільнені по не дискредитуючи обставинах.

Слушної позиції дотримується Н.М. Ковальова, яка відмічає, що найважливіша характеристика держави - це рівень її інформаційного забезпечення, що робить істотний вплив на всі процеси соціально-економічного розвитку суспільства. Інформаційне забезпечення слід розглядати як один із стратегічних напрямків підвищення ефективності діяльності держави[58, с.29, 158].

Сьогодні, в бізнесі активно поширюється методика пошуку необхідних працівників через спеціалізовані сайти в інформаційно-телекомунікаційної мережі загального користування Інтернет, на яких підприємства, установи,

організації розміщують оголошення про наявні вакансії. Такий метод є дуже зручним, оскільки з його допомогою можна значно скоротити час на пошуки необхідного кандидата, так наприклад, на певних сайтах є можливість відразу переглянути резюме того чи іншого кандидата.

В Україні сьогодні найбільш відомими сайтами, за допомогою яких проводиться пошук персоналу є сайти: <https://www.work.ua>, <https://jobs.ua>, <https://rabota.ua>. Слід зазначити, що цей зручний інструмент пошуку як роботи, так і вакансій користується в значній мірі популярністю серед молоді. Дана обставина створює всі необхідні умови, для того, щоб підібрати відповідних молодих фахівців, які мають навички роботи в мережі Інтернет, добре володіють сучасними інформаційними технологіями, попередньо, вивчаючи кандидатів через сайт, переглядаючи їх резюме.

Здається, в сучасних умовах назріла необхідність створення інтернет порталу (web-сайту), що містить дані про вакантні поліцейські посади, заміщення вакантних посад підрозділів правоохоронної служби, включаючи посади, як цивільного спрямування так і атестовані. Реалізація даної пропозиції буде сприяти формуванню єдиної прозорої системи проведення добору на посади до підрозділів НПУ, притоку не тільки на цивільні посади, а на атестовані посади кваліфікованих кадрів, нарешті, що в кінцевому результаті позитивно вплине на зміцнення конкурсних засад при заміщенні посад в НПУ. Такий результат буде можливо отримати, оскільки розшириться можливість отримання інформації про відкриті вакансії, процедура добору на посади стане більш відкритою та прозорою.

Після ознайомлення з матеріалами кандидата на службу в поліцію далі йде вивчення кандидатів, оцінка їх морально-психологічних, особистих, ділових та професійних якостей. Вивчення і оцінка кандидата в разі проведення із внутрішніх джерел добору характеризується меншою кількістю перевірочних процедур та полягає в проведенні відповідної атестації, в ході якої визначається відповідність кандидата кваліфікаційних вимог тієї чи іншої посади. Разом з тим, коли проводиться добір із

зовнішніх джерел процедура добору містить більше перевірочних процедур і оціночних характеристик. Тут не слід забувати, що вивчення кандидата і оцінка його особистих, ділових і професійних якостей проходить паралельно, а вказані відповідні дії взаємообумовлені та взаємозалежні. Основна мета таких заходів полягає у виявленні їх особистих, ділових та моральних якостей, з подальшою оцінкою на відповідність тим чи іншим кваліфікаційним вимогам, що пред'являються до посади поліцейського в НПУ.

При здійсненні добору на заміщення вакантної посади поліцейського використовуючи власні внутрішні джерела, проводиться вивчення особових справ працівників, що вже працюють і підрозділах. У випадку прийняття позитивного рішення про переміщення працівника на посаду, останній зобов'язаний пройти атестацію. Під час проходження атестації вивчаються особисті якості, а також професійно-службові та морально-психологічні характеристики. За підсумками пройденої атестації готується висновок, який свідчить про можливість переміщення по посаді.

Далі ми зосередимось на аналізі добору на посаду поліцейського зі зовнішніх джерел, що являє собою більш складніший процес у порівнянні із попереднім. При проведенні добору із зовнішніх джерел існує алгоритм дій пов'язаний із проведенням наступних процедур, зокрема:

- збір та подача необхідних документів, проведення співбесіди;
- проходження обов'язкового медичного огляду, вивчення психофізіологічного стану, тестувань, які мають на меті виявлення фактів вживання наркотичних засобів або психотропних речовин без призначення лікаря, а також зловживання алкоголем або споживання одурманюючих засобів;
- прийняття у кандидатів нормативів з фізичної підготовки;
- проведення перевірочних заходів щодо кандидата[158].

Важливо відмітити, що проведення початкової співбесіди є необхідною умовою на самому ранньому етапі знайомства. Така співбесіда проводиться

співробітником кадрового підрозділу з кандидатом на заміщення вакантної посади поліцейського. Під час проведення співбесіди кадровими працівниками можуть використовуватись різні методи та прийоми, що допомагають зрозуміти та попередньо оцінити рівень відповідності вимогам тієї чи іншої посади.

З допомогою проведення початкової співбесіди можна оцінити кандидата, який планує вступати на службу, а також сам кандидат має можливість ознайомитись із підрозділом, в якому він має бажання працювати.

Важливим моментом під час співбесіди є необхідність з'ясування мотивів вступу особи на службу до підрозділів поліції, адже їх визначення може впливати на подальшу кар'єру, ступінь ризику можливих дисциплінарних проступків та злочинів. Проведене опитування респондентів, дозволило з'ясувати, що: для 42,5% основним мотивом було бажання захищати права і свободи громадян, здійснювати охорону громадської безпеки та порядку; для 34,3% - фінансове становище, а також існування соціально-правових гарантій та відповідного пенсійного забезпечення; для 6% - сімейна справа; для 55% - були само вмотивованими до професійної діяльності(Додаток В).

Відтак за підсумками початкової співбесіди з кандидатом на службу можна зробити ранній висновок про доцільність переходу на наступний етап збору та подачі документів для служби в НПУ.

Наступним етапом проходження добору є проходження обов'язкового медичного огляду. Громадяни, котрі проходять добір на службу в НПУ, в обов'язковому порядку проходять медичні та психофізіологічні обстеження. Обов'язок по організації і проведенню відповідної експертизи і медичного огляду осіб, що проходять добір на службу покладено на військово-лікарські комісії, які діють на підставі Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС, затвердженого наказом МВС від 03.04.2017 № 285.

Призначення лікарської та військово-лікарської експертизи полягає у визначенні категорії придатності громадян за станом здоров'я до служби за індивідуальними психо-фізіологічними характеристиками, придатності кандидатів до служби в поліції, кандидатів до вступу до вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських (далі - навчальні заклади), здобувачів вищої освіти навчальних закладів, придатності поліцейських до подальшої служби, а також визначенні причинного зв'язку отриманих громадянами каліцтв (поранень, травм, контузій), захворювань з проходженням ними служби в НПУ[148].

Основним завданням лікарських та військово-лікарських комісій є здійснення медичного обстеження кандидатів на службу, а також вивчення психологічних і психофізіологічних характеристик особистості, для того, щоб виявити осіб схильних до вживання алкогольних чи наркотичних речовин, та не допустити до несення служби.

Слід зауважити, що останнім часом незважаючи на значну неукomплектованість структурних підрозділів НПУ приділяється значна увага. Незважаючи на значне покращення матеріально-технічного забезпечення, робота поліцейського продовжує бути роботою із серйозними морально-психологічними навантаженнями. Часто, поліцейські у своїй професійній діяльності стикаються з проявами різного роду насильства, не рідко самим приходиться застосовувати передбачені законодавством заходи примусу, що не виключає виникнення постійних стресових ситуацій.

Як показує практика, проведення професійного психологічного добору кандидата необхідно для визначення можливості виконувати ним покладені обов'язки, бути здатним переносити можливі стресові ситуації, а також попереджувати ризики виникнення девіантної поведінки та корумпованих зв'язків.

Специфіка службової діяльності поліцейського характеризується рядом особливостей, які передбачають роботу у з високим рівнем стресостійкості, а

тому наявність необхідних психологічних вимог до кандидатів на службу в поліцію є необхідним. Вивчені матеріали особових справ показали, що нерідко існують ситуації, в яких особа за результатами пройдених етапів добору повністю відповідає вакантній посаді, однак в силу низької психологічної стійкості вимушена звільнитися після першого року служби. Дана обставина вказує на недостатній рівень психологічного дослідження особистості майбутнього поліцейського. Суттєвою прогалиною на нашу думку є те, що рекомендації центрів психодіагностики бажаючих кандидатів на службу носять рекомендаційний характер, а не обов'язковий. Це створює ризики потрапляння на службу в поліцію морально нестійких осіб, не здатних витримувати значних психологічних нагрузок.

Таким чином, як показало проведене опитування респондентів слід ретельніше проводити обстеження кандидатів на службу, та в обов'язковому порядку брати до уваги рекомендації психологів за результатами їх обстеження. Це сприятиме проведенню більш якісного укомплектування штатів підрозділів Нацполу співробітниками, котрі за своїми особистісними та діловими характеристиками здатні виконувати покладені на них обов'язки.

Відповідно ЗУ «Про оперативно-розшукову діяльність» проводиться спеціальна перевірка кандидатів на службу в поліцію. Основна мета такої перевірки - виявлення чинників, що можуть обмежувати можливість прийому на службу в поліцію. У ході здійснення такої перевірки з письмової згоди особи, що перевіряється застосовуються оперативні можливості підрозділів НП, наприклад опитування, отримання характеризуючих матеріалів, довідок та ін. Проведення оперативно-розшукових заходів дозволяє повно і всебічно вивчити особистість кандидата, заздалегідь виявити негативні фактори, що перешкоджають його вступу на службу НП.

Сьогодні прийнято виділяти наступні види перевірок: повна, неповна, локальна та додаткова. Повна перевірка проводиться щодо осіб, які:

- прийняті на посаду рядового і начальницького складу, в тому числі, що направляються на навчання до закладів вищої освіти МВС зі специфічними умовами навчання;

- прийняті на роботу на посади, що передбачають оформлення допуску до державної таємниці.

Разом з тим, при здійсненні повної перевірки окрім самого кандидата перевіряється також дружина (чоловік) та близькі родичі. В рамках проведення перевірки вживаються наступні заходи, зокрема:

- здійснюється перевірка за обліками, що містяться у НПУ;
- проводиться перевірка за місцем проживання;
- проводиться верифікація даних у виключних ситуаціях через відповідні органи, органи реєстрації актів цивільного стану та ін.

В свою чергу проведення неповної перевірки можливе щодо категорії осіб, які приймаються на роботу до підрозділів НП, як цивільні працівники. Локальна або місцева - щодо цивільних службовців і працівників НП.

Здійснюючи перевірку за місцем проживання особи, насамперед впершу чергу з'ясовується інформація що стосується способу життя перевіряємого, сімейно-побутових умов, а також проводиться збирання додаткових характеризуючих даних щодо особи. Не можна залишати поза фіксацією дані, щодо притягнення кандидата до адміністративної відповідальності, якщо такі мали місце. У певних випадках може проводитися збір й інших відомостей. Зібрані матеріали підлягають чіткому аналізу та перевірці. Перевірки проводиться відповідно до наданих кандидатом на службу документів (анкети, автобіографії, довідки щодо попереднього вивчення кандидата). У випадку виявлення неточності, інформація додатково перевіряється.

Одразу після здійснених заходів, проводиться оцінка зібраних під час перевірки матеріалів. Проте, часто трапляються ситуації коли вивчення та оцінка матеріалів осіб, бажаючих вступити на службу в поліцію проводиться паралельно, і у випадку, коли раптом в процесі вивчення кандидата буде

отримано компрометуючі відомості, що перешкоджають переміщенню поліцейського або прийому на службу особи до лав національної поліції, вивчення кандидата автоматично зупиняється.

Тут слід відмітити, що оцінка кандидатів проводиться з метою визначення відповідності морально-особистісних і професіно-ділових особливостей кандидатів до відповідних кваліфікаційних вимог, що пред'являються до посади поліцейського.

В ситуації, коли добір проводять з внутрішнього середовища особового складу, здійснення оцінки кандидата проводиться лише щодо кваліфікаційних вимог посади, а у випадку проведення зовнішнього добору - на відповідність кваліфікаційним вимогам так і на відповідність іншим вимогам, встановленим законодавством. Законодавець розмежовує поняття кваліфікаційних вимог та інших вимог до кандидатів на посаду поліцейського, до яких можна віднести володіння державною мовою, віковий ценз, а також певний стан здоров'я та фізичну підготовленість.

Важливим на нашу думку є необхідність закріплення чітких кваліфікаційних вимог до посад поліцейського різних структурних підрозділах НПУ. Важливо розуміти, що наявність чітко визначених вимог до певної категорії посад є важливим моментом об'єктивної оцінки особи, що хочуть вступити на службу до НПУ. Формування та нормативне закріплення відповідно до посади (патрульного, оперативного працівника, дільничного офіцера поліції) кваліфікаційних вимог до рівня професійних знань, умінь і навичок поліцейського НПУ, які є такими необхідними для їх повсякденної діяльності. Наявність чітко визначених кваліфікаційних вимог, створить можливість для побудови ефективної роботи підрозділу НПУ. Універсальні кваліфікаційні вимоги можна буде застосовувати також при проведенні атестацій, формуванні кадрового резерву, заміщення вакантних посад, переміщенні та підвищенні кваліфікації поліцейського. Все це повинно бути враховано при прийнятті кадрових рішень.

При здійсненні добору на посаду поліцейського актуальним нововведенням стало б впровадження системи рейтингу службово-особистісних компетенцій поліцейського, який націлений на забезпечення об'єктивності оцінки кандидатів на правоохоронну службу. Рейтинг компетенцій поліцейського формувався б на основі службово-особистісних характеристик службовця. Оцінка діяльності поліцейського відображалася б у балах та формувалась під час застосування кадрових технологій в процесі просування по службі, а її результати враховувались при кар'єрному рості поліцейського. В той же час, якщо б назбирувалась недостатня кількість балів, це могло б бути підставою до прийняття негативного рішення щодо невідповідності займаної посади поліцейського.

Разом з тим службово-особистісний рейтинг включає в себе наявність двох складових: службової та особистісної. Зокрема, для службового рейтингу характерні показники ефективності службової діяльності, а особистісний в свою чергу - передбачає включення морально-психологічних складових, які формуються психологом. Тут слід додати, що така оцінка, не завжди може носити обов'язковий, імперативний характер, однак в той же час вона має братись до уваги кадровими підрозділами.

Рейтинг службово-особистісної компетенції може бути зазначеним у особовій справі поліцейського. Здійснення оцінювання на нашу думку доречно було б проводити систематично, включивши її в систему службової підготовки.

Слід зазначити, що можливості використання показникового рейтингу службово-особистісних компетенцій поліцейського сприятиме об'єктивній оцінці рівня професійних якостей поліцейських, а також дозволить знизити ризики проявів корупційної складової при призначенні на посади у підрозділи Національній поліції України.

Наступним етапом адміністративної процедури підбору кадрів є розгляд питання про призначення кандидата за підсумками отриманих результатів.

За підсумками перевірки кандидата, яка включає перераховані вище заходи, уповноваженою комісією приймається одне з наступних рішень:

- рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади;
- не рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади.

Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії в тому порядку, в якому він був оголошений.

1.3. Поняття та зміст добору на посаду поліцейського в Україні

Правоохоронні органи являють собою цілісну систему організації правоохоронної діяльності держави. Зі зміною соціально-економічних, політичних умов змінюються і коригуються їх функції, що тягне за собою зміну статусу підрозділів, що входять в систему, а також осіб, що у них працюють. Правоохоронні органи – це державні установи діяльність яких спрямована на захист національної безпеки, забезпечення стану законності й правопорядку, захист прав, свобод та інтересів громадян, суспільства і держави та на реалізацію інших законодавчо визначених функцій держави.

Відповідно до Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» до правоохоронних органів відносяться: органи прокуратури, Національної поліції, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, Національне антикорупційне бюро України, органи охорони державного кордону, органи доходів і зборів, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції[139].

Слід відмітити, що запорукою нормального функціонування правоохоронних органів, у нашому випадку підрозділів Національної поліції здійснюється за допомогою повсякденної клопіткої праці осіб, що перебувають на службі, діяльність яких спрямована на охорону громадського порядку, попередження, виявлення та розслідування злочинів та кримінальних правопорушень. Ефективність цієї діяльності залежить як від керівника, так і від професійної підготовки самого поліцейського.

Слід розуміти, що Національна поліція з метою організації професійної діяльності проводить добір кадрів на посаду поліцейського та на керівні посади територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, формує кадровий резерв на відповідні службові посади.

Варто зауважити, що сьогодні на законодавчому рівні поняття добору осіб, які приймаються на службу в НПУ не регламентовано, незважаючи на те, що дане поняття є основним. Зміст даного поняття повинен включати весь спектр правовідносини, що має відношення до процесу формування кадрового потенціалу органів державної служби. Незважаючи на те, що дане поняття є важливим системно утворюючим чинником, яке пов'язується різними галузями права, саме поняття «добору» досі відсутнє на законодавчому рівні.

Дана ситуація дозволяє аргументовано стверджувати про новизну та актуальність дисертаційного дослідження. Саме тому у цьому підрозділі дисертації ми спробуємо виокремити та запропонувати власне визначення поняття, як елемента адміністративно-правового забезпечення.

Відсутність нормативно-правового закріплення поняття «добору», мотивує до вивчення споріднених дефініцій не тільки серед наукових праць, присвячених адміністративно-правовій проблематиці, але й у законодавстві, правозастосовній практиці чи інших джерелах. Проведено аналіз думок адміністративістів з цього приводу.

Відтак на думку В.Б. Аверьянова, відбірний характер процедур прийняття на посади публічної служби є «основою для створення правового механізму, який може гарантувати доступ до публічної служби на принципах рівності і достоїнств громадян» [21, с. 343].

О.В. Негодченко відносить процедуру відбору на службу і навчання в закладах освіти МВС України як основний напрямок у роботі з персоналом НПУ [113, с. 322], відслідковуючи його вплив на недопущення порушень прав людини, або як частину сучасної кадрової моделі МВС та науково-обґрунтованої концепції відбору, підготовки та перепідготовки персоналу ОВС. Разом з тим, він вважає, що професійний відбір покликаний забезпечити оптимальну розстановку персоналу у різних службах та підрозділах системи МВС, проводити розумне та ефективне призначення на посади; своєчасно діагностувати і прогнозувати можливість професійних деформацій (відхилень), випадків суїцидів серед працівників НПУ; раціонально знизити матеріальні витрати на підготовку кандидатів, скорочення строків підготовки та тренування; попередити невиправдані поранення і загибель працівників при виконанні ними службових обов'язків, зменшити плинність кадрів, скоротити кількість дисциплінарних проступків і порушень закону [113, с. 332-338].

У свою чергу, О.М. Бандурка робить акцент на тенденції, коли збільшення чисельності особового складу не завжди впливає на поліпшення криміногенної обстановки, а тому відбір слід здійснювати на справді наукових засадах [16, с. 193]. Разом з цим автор зазначає, що поняття «відбір» можна тлумачити по-різному в залежності від конкретного контексту, а саме:

- одна з можливостей вивчення, опанування якою надається у системі курсу «Управління в ОВС»;
- процес управління у сфері роботи з кадрами ОВС;
- вимога до обсягу знань працівника;

- вид діяльності, що має найважливіше значення в управлінні кадровою роботою;
- змістовна характеристика поняття «робота з персоналом»;
- явище, що має вплив на досягнення працівником бажаних результатів у роботі;
- як якісна складова в управлінні безпекою працівників ОВС.

Більш ширше тлумачення пропонується В.М. Плішкіним, який під поняттям відбір пропонує розуміти один з напрямків, рух, який призводить до досягнення удосконалення ресурсного забезпечення системи управління, та виділяє зв'язок з науковою школою науки управління. Додатково відбір вживався автор, як метод чи один із заходів типової структури поточного плану основних заходів міськрайоргану на рік [121, с. 460-462]. Разом з тим, автор виділяє поняття «добір» як принцип, а послаблення роботи з добору кадрів називав причиною проникнення у правоохоронні органи осіб, які не мають сформованої правосвідомості та внутрішньої впевненості в безумовному та неухильному дотриманні закону [121, с. 623].

Окрему думку висловив А.В. Губанов, який дослідивши зарубіжний досвід організації проведення добору відмітив, що перетворення поліцейських кадрів, як мета політики, можлива за допомогою значної уваги до суворого відбору в поліцію [37, с. 174, 161].

Поряд з зазначеними вище думками окрему думку висловлює Н.П. Матюхіна, яка відмічає, що «відбір персоналу для ОВС» як поняття, що складає оцінку професійно-важливих особистісних, ділових та моральних якостей кандидата на вакантні посади за тими чи іншими відомчими професійними видами службово-трудової діяльності особового складу [86, с. 153]. Додатково, авторка розглядає дане поняття у наступних значеннях:

- один із головних напрямків діяльності у сфері управління персоналом ОВС або технологія, якою повинен володіти працівник кадрового апарату;
- сфера відповідальності підрозділу по роботі з персоналом;
- вихідний етап процесу управління персоналом ОВС.

Під професійним відбором працівників ОВС В.В. Посметний представляє система «взаємопов'язаних, цілеспрямованих, нормативно визначених організаційно-управлінських, соціально-економічних, медико-біологічних та психолого-педагогічних заходів щодо визначення наявних потенційних особистих, ділових і моральних якостей кандидатів на зайняття вакантних посад або навчання у відомчих закладах освіти, необхідних для високоякісного виконання у подальшому правоохоронних функціональних обов'язків» [125, с. 42].

Ще один адміністративіст Ю.П. Битяк під процедурою проведення добору розуміє діяльність «комплекс робіт з підбору, розстановки, переміщення, навчання, виховання та звільнення кадрів органів та підрозділів внутрішніх справ. З цього приводу прийнято вважати за основу наступні елементи роботи з кадрами в органах внутрішніх справ: організаційно-штатна робота; підбір кадрів; розстановка кадрів; підготовка кадрів; присвоєння спеціальних звань; оцінка кадрів; забезпечення службового просування кадрів; виховання кадрів; соціальне забезпечення кадрів; стимулювання службової активності кадрів; зміцнення законності і дисципліни в діяльності кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами» [15, с. 14].

Дещо розширити вказаний перелік пропонує К.М. Рудой, а саме: «визначення кількості працівників; ступінь їх підготовки; компетенцію; роботу з резервом; стимулювання службової активності; виховання кадрів; професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації» [168, с. 63].

Варто також зауважити, що поняття добору висвітлювалось у наукових працях радянських учених. Відтак, Г.М. Мякішева зазначала, що одним із головних елементів - роботи з кадрами є проведення добору кадрів [92]. До подібного розуміння звертався Л.М. Колодкін, який відносив роботу з кадрами, яка включає добір, розстановку, переміщення (формування резерву на висунення, оцінка працівників) [59].

Досліджуючи питання проведення професійного добору осіб на державну службу, Є.В. Охотський висловлює тезу про те, що «відбір персоналу на державну службу представляє собою систему заходів, що сприяють формуванню такого складу державних службовців, кількісні та якісні характеристики якого відповідали б меті та завданням державної служби» [186, с.19, 158, с.133].

Із цього приводу П.В. Журавльова та Ю.Г. Одегова [116, с.45] заявляють, що під добором кандидатів на посаду вбачають здійснення добору виключно шляхом вивчення кандидатів на посаду. Ми не підтримуємо дане трактування, оскільки воно на нашу думку, є неповним і не відображає основних етапів пошуку кандидатів, оцінки, перевірки та співставлення інформації та ін.

Дещо іншу позицію представляють І.Б. Дуракова та А.Я. Кибанова, на думку яких, «виявлення сутності вибору при найманні дає підставу припускати, що цей процес, по-перше, зумовлює позитивний еволюційний розвиток служби; по-друге, сфокусований для цього на оцінюванні придатності кандидатів для вакантної посади; по-третє, є концентроване вираження «тріади очікувань»-особистість, служби і суспільства»[53; 158, с. 121]

Поділяємо думку В.П. Сальникова, який зауважив, що добір кандидатів на посаду поліцейського національної поліції являє складний процес вибору кандидатів на службу, їх вивчення та оцінку, кінцевою метою якого є з'ясування загальної професійної придатності для виконання обов'язків службового характеру за відповідною посадою[118]. Разом з тим добір кадрів на його думку, представляє собою процес, який здійснюється відповідними спеціалістами, з допомогою якого виявляються з-поміж інших кандидат, який найбільш повно відповідає характеру та змісту майбутньої діяльності в підрозділах НПУ. До таких критеріїв входять: медичні критерії, вік кандидата, освітній рівень, соціально-психологічні, фізичний рівень підготовки та ін.

З точки зору А.М. Ключка, професійний відбір до ОВС України - це комплексне дослідження особистості майбутнього працівника з метою прогнозування професійної придатності на основі аналізу наявних ділових, фізичних і психічних якостей або ж самостійна стадія реалізації кадрової політики МВС, яка складається з дослідження поданих документів, спеціальної перевірки, перевірки фізичної підготовки, перевірки ділових та моральних якостей, професійно-психологічного відбору та медичного огляду [57, с. 296].

Кацалап Л.П., відмічає, що «відбір кадрів на службу до ОВС – це сукупність, регламентованих нормативно-правовими актами, заходів, які визначають рівень спроможності кандидатів виконувати оперативно-службові завдання [53, с. 50]. Разом з тим, авторкою акцентувалась увага на необхідності дотримання стану законності й службової дисципліни в органах і підрозділах внутрішніх справ про те, що поміж інших «домінуючими факторами, які сприяють вчиненню різних правопорушень серед працівників, є: неякісний професійний відбір кандидатів на службу в підрозділах НПУ».

Таким чином, розглянуті вище дефініції понять «добір» і «відбір» представляють позиції різних вчених, які запропоновані з огляду на власне розуміння та тлумачення. Аналіз викладених вище думок з цього приводу дозволив виокремити два підходи до тлумачення понять «добір» та «відбір»: перший підхід - відмежування понять добору та відбору кадрів, включаючи в нього розуміння процесу добору кадрів в широкому сенсі, починаючи від пошуку кандидатів, їх оцінки і завершуючи прийняттям на роботу; відбір вживається у вузькому розумінні, як етап проведення добору; другий підхід – група авторів розглядають зміст понять добору та відбору кадрів як ідентичні у вузькому смислі, як вивчення кандидатів, здійснення відбору з наявних кандидатів і т.д. Ми ж притримуємось першого підходу, коли добір кадрів розглядається в широкому сенсі.

Для кращого розуміння сутності добору на посаду поліцейського пропонуємо розглядати його, як самостійну адміністративну процедуру.

Саме ж слово «процедура» походить від лат. *Procedere* – просуватися. Сучасний тлумачний словник української мови визначає її як «офіційно встановлений чи узвичаєний порядок здійснення, виконання або оформлення чого-небудь»[169].

Продовжуючи розгляд не поняття адміністративної процедури, слід з'ясувати в рамках якої діяльності вона відбувається. Так, як етимологічно під змістом поняття процедура розуміється певний порядок, послідовність дій, пов'язаних між собою, що спрямовані на досягнення певної мети. Відтак з метою кращого з'ясування змісту адміністративної процедури доречно зупинитись на загальнотеоретичному розумінні адміністративно-правового явища як адміністративний процес.

В доктрині адміністративного права зачинателі юрисдикційної теорії під адміністративним процесом розуміли регламентовану законом діяльність з вирішення спорів, що виникають між сторонами адміністративних правовідносин, не перебуваючи між собою у відносинах службового підпорядкування, а також з питань застосування заходів адміністративного примусу.

Гене́за нормотворчої та правозастосовної діяльності зумовила появу прихильників більш широкого підходу, які стали включати в адміністративний процес, крім юрисдикційної діяльності, діяльність органів виконавчої влади, а також їх посадових осіб, пов'язану з дозволом індивідуально-визначених адміністративних справ з подальшим прийняттям індивідуально-правових актів. Проте була відсутня єдність думок у розумінні позитивної діяльності: будь-то тільки правозастосування чи ж бо нормотворчість, внутрішньо-організаційна діяльність. В українському адміністративному праві домінуючою є позиція, яка охоплює ще ширше розуміння адміністративного процесу, яка включає в себе позитивну, адміністративну юстицію та адміністративно-юрисдикційну діяльність.

Теорія адміністративного процесу включає себе як адміністративні провадження так і адміністративні процедури. Відтак, під адміністративним

провадженням слід розуміти певний різновид адміністративної діяльності, спрямованої на вирішення окремих категорії справ на основі загальних та спеціальних процесуальних норм. До прикладу можна навести провадження у справі про адміністративне правопорушення, яке чітко регламентовано в КУпАП України.

В свою чергу адміністративна процедура включає в себе розуміння у її широкому та вузькому значенні. У вузькому розумінні адміністративна процедура пов'язується тільки з розглядом конкретних адміністративних справ, а також з прийняттям індивідуально-правових актів тобто із правозастосування.

Розглядаючи адміністративну процедуру у широкому розумінні слід зазначити, що на ряду із правозастосуванням також включає в себе правотворчість та внутрішньо-організаційну діяльність. Теоретики, що притримуються зазначеного розуміння під адміністративною процедурою визначають порядок здійснення органами виконавчої влади, органами державного управління, посадовою особою, визначених законом компетенцій.

Ми, ж в свою чергу підтримуємо розуміння поняття у широкому значенні, оскільки це складне, комплексне явище, яке поєднує в собі в тому числі і різного роду процедури при проходженні чи просуванні по службі як по посадах поліцейського в підрозділах НПУ, такі як підбір кадрів та їх атестація.

Проведене вивчення думок вчених-теоретиків щодо визначення підходів розуміння адміністративної процедури дозволив віднести внутрішньо-організаційну діяльність (на прикладі кадрової роботи) до поняття адміністративних процедур. Вказаний підхід на нашу думку є найбільш правильним, оскільки дозволяє в повністю розкрити суть досліджуваного процесу. Узагальнюючи думки вчених можна виокремити характерні ознаки адміністративної процедури, зокрема:

- 1) органам виконавчої влади делегована діяльність спрямована на вчинення адміністративних процедур;
- 2) здійснення адміністративної процедури чітко визначено та нормативно регламентовано;
- 3) адміністративна процедура включає в себе: початок, стадії та терміни виконання;
- 4) обов'язковість нормативно-правової регламентації адміністративної процедури з чітким дотриманням алгоритму дій;
- 5) результат застосування адміністративної процедури має завжди конкретний наслідок.

Адміністративна процедура в її широкому розумінні включає внутрішньо-організаційну діяльність державних органів, до якої входить діяльність спрямована на здійснення добору на заміщення вакантної посади поліцейського до підрозділів НПУ.

Порядок проведення добору кадрів на посаду поліцейського в підрозділи НПУ відноситься саме до організаційних, тобто, до внутрішніх адміністративних процедур.

Дослідження стану наукових досягнень і правозастосовної практики в області проведення добору до підрозділів НПУ, а також з'ясування його сутності дозволило запропонувати авторське визначення добору на посаду поліцейського в підрозділи НПУ, який представляє собою адміністративну процедуру, яка полягає в пошуку кандидатів на посади поліцейського підрозділів НПУ, оцінці і зіставленні їх особистих, моральних, фізичних і професійних якостей до кваліфікаційних вимог, що пред'являються до посад в підрозділах НПУ.

Доводиться визнати, що в даний час в нормативних правових актах, що регламентують проходження державної служби, поняття добору спеціально не закріплено. Однак слід зауважити, що дане поняття потребує закріплення, оскільки після проходження процедури добору особа набуває певного статусу.

Посадова особа набуває статусу з моменту укладення контракту і нормативного закріплення призначення на посаду, тобто з моменту юридичного встановлення можливості реалізації посадових прав, обов'язків, а також можливості застосування до неї заходів відповідальності; і втрачає правовий статус з моменту закінчення державно-службових відносин, тобто з моменту припинення служби в тому чи іншому правоохоронному органі (цим юридичним фактом може бути, наприклад, звільнення, смерть та ін.).

Разом з тим, правовий статус посадової особи можна визначити як врегульоване нормами права становище посадової особи в органах державної влади та в інших установах і організаціях, що характеризується наступними складовими елементами:

- діяльність на встановлених принципах державної служби: законності, підконтрольності та підзвітності; обов'язковості виконання рішень вищестоящих органів і посадових осіб; безпартійності; відповідальності за невиконання або неналежне виконання своїх посадових обов'язків;

- найменування посадової особи і місце в організаційній системі державної служби (визначається його підпорядкованістю і різними атрибутами посади - наприклад, правом підпису на відповідних документах);

- функції посадової особи, які характеризують предметну спрямованість діяльності і визначають її компетенцію. Функціональні обов'язки або прямо встановлюються в нормативно-правових актах, або виступають в формі завдань посадової особи. Розрізняються організаційні, розпорядчі, юрисдикційні, виховні, контрольні, представницькі функції;

- права і обов'язки - центральні елементи статусу, що характеризують юридичний стан посадової особи і визначають границі його належного та можливого поведінки й дій. Висловлюються в здійсненні певних дій або в дотриманні заборон і обмежень по службі;

- правові форми і методи реалізації функцій і повноважень (переконання і примус, попередження, припинення, стимулювання, заборони і т. Д.);

- гарантії реалізації повноважень посадової особи - організаційно-правові засоби, за допомогою яких держава забезпечує здійснення названих повноважень (застосування засобів примусу до осіб, адміністративно-юрисдикційні повноваження, наявність певних пільг, нормативне встановлення підстав для припинення служби, звільнення з державних органів і т. д.);

- відповідальність – невід’ємний елемент правового статусу, що передбачає створення обстановки організованості, а також виконання умов службової дисципліни. Іншими словами, службова дисципліна означає дотримання посадовими особами встановлених нормативними актами (присягою, контрактом по службі, положеннями про різні види державної служби, наказами вищестоящих керівників) порядку і правил при виконанні покладених на них обов'язків і здійсненні наявних у них повноважень. Відповідальність характеризується наявністю: а) об'єктивних вимог до посадової особи; б) суб'єктивного ставлення до цих вимог. Відповідно різняться, по-перше, позитивна відповідальність, тобто ефективне виконання службовцями своїх повноважень, службового обов'язку, прагнення працювати більш якісно і досягати високих показників в роботі, і, по-друге, ретроспективна відповідальність, тобто відповідальність посадових осіб за порушення службової дисципліни, вчинення адміністративних правопорушень і злочинів;

8) пільги, гарантії і компенсації.

Поряд з цим слід зазначити, що добір на посаду поліцейського на службу до НПУ повинен ґрунтуватись на дотриманні найбільш універсальних принципів, зокрема:

- рівність - рівні права кандидатів на посади поліцейського НПУ з урахуванням кваліфікаційних вимог, незалежно від статі, раси, національності походження, майнового чи іншого становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань, а також інших обставин;

- об'єктивність – об'єктивна оцінка кандидатів на посади поліцейського, що виключає випадки корупційного протекціонізму і спрямована виключно на виявлення відповідності кандидатів кваліфікаційним вимогам, що пред'являються до посади;

- змагальність - заміщення посад поліцейського НПУ шляхом конкурсного відбору кандидатів, спрямованого на виявлення найбільш кваліфікованих співробітників, здатних на належному рівні виконувати завдання, поставлені перед МВС України;

- повагу прав і свобод кандидатів на посади поліцейського в підрозділи НПУ, недопущення використання в процесі добору методів, які можуть завдати моральної, матеріальної шкоди або фізичної шкоди кандидатам;

- конфіденційність - збереження в таємниці персональних даних кандидатів, отриманих в процесі збору інформації про них.

Процедура проведення добору регламентована Типовим порядком проведення конкурсу на службу до поліції, де визначено умови і порядок його проведення, які стосуються: оприлюднення інформації про проведення конкурсу; приймання документів, що подаються для участі в конкурсі; організації проведення конкурсу; тестування; тестування особистісних характеристик (психологічний тест); перевірки рівня фізичної підготовки; співбесіди; прийняття рішення поліцейською комісією за результатами конкурсу; складання рейтингу кандидатів та оформлення результатів конкурсу; підстави для відмови в призначенні переможця конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади[175].

Процедура оголошення конкурсу розпочинається видачею наказу НПУ або керівника відповідного ГУНП, якому надано право приймати громадян на службу в поліцію чи призначати на посаду поліцейського. Разом з тим, відбувається створення відповідної конкурсної комісії, яка займається проведенням конкурсу.

В контексті зазначеного конкурс може проводитися серед осіб, які:

- вперше приймаються на службу в поліцію з призначенням на посади молодшого складу поліції;
- вперше приймаються на службу в поліцію з призначенням на посади середнього та вищого складу поліції, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади;
- призначаються на посади молодшого, середнього та вищого складу поліції в порядку просування по службі за рішенням керівника уповноваженого призначати на такі посади, через конкурс.

У свою чергу проведення конкурсу відбувається у кілька етапів:

- **на першому етапі**, проводиться тестування, з питань знання законодавчої бази (професійний тест); на загальні здібності і навички (тест загальних навичок); особистісних характеристик (психологічний тест).

Основною метою проведення такого тестування є об'єктивне і неупереджене з'ясування можливості кандидатів за своїми професійними та особистісними характеристиками виконувати службові обов'язки на посадах поліцейського в підрозділах НПУ.

Тестування в свою чергу проводиться у чітко визначений, обмежений час, який зазвичай не перевищує однієї години для кожного тестуючого. Кандидати, що проходять тестування, однак набирають менше 25 балів (крім психологічного тесту) до наступних етапів конкурсу не допускаються.

Важливою частиною тестування є проведення психологічного тесту, відповідно до якого визначається рівень особистісних характеристик необхідних для придатності кандидата до умов проходження служби та витривалості у ситуаціях підвищеного психологічного навантаження.

Загалом слід вказати, що результат психологічного тесту не впливає на рейтинг кандидата, однак має рекомендаційний характер, а тому враховуються поліцейською комісією при прийнятті рішення за результатами проходження всіх етапів конкурсу;

- **наступний другий етап** полягає у визначенні рівня фізичної підготовки.

Організацією даного етапу займається поліцейська комісія і проводиться вона на об'єктах спортивної інфраструктури із забезпеченням належних санітарно-гігієнічних умов та в присутності медичних працівників. Відповідні вимоги рівня фізичної підготовки необхідні для проходження служби затверджуються наказом МВС України відповідно до вимог чинного законодавства.

- після проходження фізичних випробувань **наступає заключний етап проведення добору, який охоплює співбесіда.**

Співбесіда з кандидатом проводиться поліцейською комісією, яка під час неї вивчає результати тестувань, рівня фізичної підготовки та документи кандидата, які подані ним особисто та надані службою персоналу (кадрового забезпечення), а також з'ясовує його професійні, морально-ділові якості, управлінсько-організаторські здібності[27].

Підсумком добору є обговорення конкурсною комісією кандидата шляхом проведення голосування (при відсутньому кандидаті) і приймає одне з наступних рішень:

- рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади;
- не рекомендований до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади [175].

Варто наголосити, що прийняття рішення відбувається комісійно, а в ситуації, коли є однакова кількість голосів, ключовим голосом є голос голови поліцейської комісії. Відповідне рішення прийняте поліцейською комісією оформляється протоколом відповідного зразка, у якому в обов'язковому порядку повинні бути зазначені: дата, місце прийняття рішення, склад комісії, питання, що розглядалося, а також мотиви прийнятого рішення. Протокол підписують голова, секретар і члени комісії, які брали участь у прийнятті рішення, не пізніше наступного дня після проведення засідання. Окрема думка члена поліцейської комісії викладається в письмовій формі і додається до справи, про що головуєчий повідомляє на засіданні. За

результатами всіх етапів конкурсу поліцейська комісія складає рейтинг кандидатів, рекомендованих до служби в поліції, виходячи із загальної кількості балів, отриманих кандидатами в результаті проходження всіх етапів конкурсу. Конкурс інформаційно підтримується від моменту оприлюднення інформації (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу, продовжуючи її висвітленням та доведенням на всіх етапах, у встановленому чинним законодавством порядку [175].

У підсумку на основі отриманих результатів конкурсною комісією складається загальний рейтинг претендентів, які відповідають умовам конкурсу, визначають переможця конкурсу, що оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії в тому порядку, в якому він був оголошений [175].

Відповідно, даний етап є завершальний, а норми п. 5 розд. X та XI розглянутого порядку проведення конкурсу дозволяють стверджувати, що вона не передається кадровій службі та керівнику поліції. Останні за умов проходження спеціальної перевірки [185], а також відсутності підстав для відмови у призначенні переможця конкурсу на службу в поліцію та/або зайняття вакантної посади, фактично і реалізують остаточно право громадян бути прийнятими на службу до Національної поліції України.

Висновки до розділу 1

Таким чином, сьогодні незважаючи на те, що Національна поліція перебуває у процесі реформування актуальною продовжує залишатися проблема не використання успішно напрацьованого та апробованого на практиці в комерційному секторі економіки технології та принципи здійснення кадрового добору особового складу. Разом з тим, застосовувати вказані напрацювання в державному секторі слід виважено та обережно. Відтак, перед впровадженням такі принципи та засади спочатку потрібно ретельно вивчити і тільки після того успішно впроваджувати напрацьовані

рішення. Передові сучасні технології добору кадрів, які використовуються в бізнесі дозволять вдосконалити кадрову роботу, забезпечити заміщення посад поліцейських підрозділів Національної поліції висококваліфікованими кадрами, які в змозі будуть виконувати поставлені з боку держави та суспільства завдання.

Підводячи підсумки дослідження адміністративно-правової процедури добору на посаду поліцейського, слід зазначити, що вона спрямована, перш за все, на створення принципово нового професійно-орієнтованого і висококваліфікованого кадрового складу підрозділів Національної поліції. Перебуваючи в процесі реформування правоохоронної системи України слід зауважити, що відбулося значне оновлення нормативно-правової бази, що регулює проходження служби в лавах Національної поліції, в тому числі створені нових правових основ для реалізації процедури добору кадрів. Разом з тим зберігаються проблеми організаційного і правового характеру, які поки ще значно ускладнюють процес добору.

Разом з тим, коли політичним керівництвом країни узятий курс на європейську інтеграцію, створення поліції нової формації, неможливе без забезпечення якісного оновлення особового складу поліції. Відтак в умовах реформування системи МВС України, забезпечення якісного добору відповідними фахівцями відіграє неабияке значення. Створення дієвої сучасної поліції неможливе без проведення якісного добору до її лав. Істотне оновлення особового складу поліції дозволить змінити природну сутність поліції, зміни якої вже відбувається, змін, яких так не вистачає суспільству. Зміст поліцейської діяльності Європейських країн визначається впершу чергу виходячи з інших сутнісних постулатів, діяльність якої спрямована на надання допомоги та різноманітних послуг громадянину та суспільству. Тому в результаті реформування, поліція з репресивно-карального органу поступово перетворюється на орган з забезпечення порядку та надання послуг.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ТА ФІНАНСОВІ ЗАСАДИ ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ

2.1. Правові засади добору на посаду поліцейського в Україні

Очевидно, що передумовою результативного проведення реформ у будь-якій галузі є, передусім, розроблення відповідної ефективної нормативно-правової бази. В нашій країні триває процес прийняття нових законодавчих актів, орієнтованих на підвищення ефективності діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування й приведення українського законодавства у відповідність до європейських стандартів та норм.

У процесі реформування правоохоронної системи України державою були сформульовані у тому числі засади нової кадрової політики Міністерства внутрішніх справ України, адже не викликає сумнівів, що саме від рівня організації роботи з кадрами у першу чергу залежить ефективність виконання функцій і завдань, поставлених перед Національною поліцією України. Водночас, формування, розвиток та ефективність реалізації кадрової політики безпосередньо пов'язані з наявністю досконалої, адекватної відповідному історичному етапу розвитку держави законодавчо-нормативної бази. Так, позитивні наслідки реформування МВС України у сфері кадрових відносин знайшли своє втілення у новоприйнятому Законі «Про Національну поліцію», який змінює підхід не лише до кадрових процедур, але й до інституту поліції в цілому, підвищуючи рівень суспільної довіри до неї, взаємодії з громадськістю та перехід на надання так званих «сервісних» поліцейських послуг. Позитивними новелами Закону України «Про Національну поліцію» стало введення конкурсу на посади, створення поліцейських комісій, включення до їх складу представників громадськості, системна атестація кадрів із застосуванням сучасних форм оцінювання й контролю, що має сприяти підвищенню професіоналізму поліцейських,

ефективності виконання покладених на них завдань і функцій, ступеня задоволення потреб й рівня довіри суспільства й загалом переходу до сервісного характеру діяльності даного публічного інституту[74, с. 68–72].

Проте, незважаючи на значну позитивну динаміку в даному напрямку, процес реформування триває і виявляються нові недоліки процесуального характеру, що вимагають подальшого вирішення. Так, Грітчіна В. Ю. у своєму дослідженні звертає увагу на те, що передбачений новим законодавством конкурс на посади є обов'язковим лише для посад молодшого складу Національної поліції, а призначення на посади середнього та вищого складу й надалі відбуватиметься за «старою» схемою – на розсуд керівництва, тобто не є обов'язковим. Жодних конкурсних процедур та контролю громадськості не передбачено й щодо ротації кадрів. Не запланована участь поліцейських комісій і в процесі прийому на навчання до вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку поліцейських[37, с. 199].

Кравченко І. у свою чергу констатує, що під час реалізації своїх повноважень співробітники підрозділів кадрового забезпечення керуються, як правило, лише нормами Закону України «Про Національну поліцію» та іншими нормативно-правовими актами, що визначають правові засади організації й діяльності Національної поліції України як центрального органу виконавчої влади. При цьому єдиної стратегії кадрової політики органів поліції не вироблено, фактично поліція у сфері управління персоналом користується принципами кадрової політики МВС України. У зв'язку з цим актуальними питаннями є: співвідношення правозастосування норм Кодексу законів про працю України, Закону України «Про Національну поліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, тощо; необхідність формування сучасної нормативно-правової бази відомчої кадрової політики в поліції; необхідність реформування системи професійної освіти персоналу поліції з урахуванням нових соціально-політичних реалій і вимог сьогодення. Крім того, зазначає

вчена, актуальним є питання адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції[72, с.68-72].

На необхідності розроблення та прийняття «Концепції кадрової політики в органах Національної поліції» наголошує і Босак Х. Вчений зазначає, що формування й реалізація єдиної кадрової політики в органах Національної поліції – це складний, суперечливий і багатогранний процес, який починається з вияву її теоретичних, концептуальних засад, його природи й призначення, що надасть можливість визначити її цілі, завдання, сутнісні риси, принципи й пріоритети; з наукової точки зору – розкрити систему кадрового забезпечення органів Національної поліції, механізми й технології реалізації цієї політики. Саме від цього в підсумку залежить результативність та ефективність функціонування персоналу органів Національної поліції України. Суть сучасної кадрової доктрини в діяльності органів Національної поліції повинна полягати в забезпеченні реалізації основної місії правоохоронних органів демократичної країни – служіння народові України в повній відповідності до принципу верховенства права, який має бути доповнений загальними нормами моралі [18, с. 419-424].

Ще одним з векторів покращення кадрового забезпечення Національної поліції України вчені вбачають постійний моніторинг персоналу, основною метою якого є розробка процедур діагностики та прогнозування кадрової ситуації та пропонують розробити відповідну комплексну програму[78, с. 21-28].

Відтак, проблемні питання, що виникають під час формування кадрового потенціалу нової української поліції (у тому числі у нормативно-правовій площині) мають місце, потребують ґрунтовних наукових досліджень з метою розроблення відповідної стратегії їх вирішення. Актуальні питання управління та реалізації кадрової політики правоохоронних органів були предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема В. Б. Авер'янової, М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, Ю. П. Битяка, Ю. Б. Данильченка, М. М. Дивака, А. М. Клочка, М.

М. Курка, В. В. Ковальської, А. Т. Комзюка, Ю. Ф. Кравченка, Н. П. Матюхіної, В. М. Плішкіна, О. Ю. Синявської та ін. Питання реформування (у тому числі проведення атестації) та адміністративно-правового врегулювання діяльності Національної поліції України висвітлювались у працях М. І. Ануфрієва, О. А. Банчука, Є. Ю. Захарова, М. І. Іншина, О. А. Мартиненка, О. С. Савельєва, В. П. Петкова та ін. Незважаючи на суттєвий доробок праць з означеної тематики, проблеми адміністративно-правового регулювання добору кадрів до Національній поліції України залишаються малодослідженими, що зумовлює актуальність обраного вектору наукових пошуків.

Примітно, що новітні підходи, які цілком можуть бути віднесені і до комплектування підрозділів Національної поліції, визначені у Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр., у якій наголошується на необхідності: посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження; розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, здібних випускників вищих навчальних закладів; відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління; впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному управлінні; відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді; державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу; підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ[184].

Фахівцями Центру політико-правових реформ ще наприкінці 2014 року був розроблений проект Стратегії розвитку органів внутрішніх справ, який був у подальшому взятий за основу при підготовці Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року[164]. У документі наголошувалось на необхідності розробки нових критеріїв та процедур добору кадрів шляхом реалізації наступних заходів: 1) доведення до відома персоналу усіх вакансій з одночасним створенням умов безперешкодного доступу кандидатів до участі у конкурсному відборі; 2) запровадження нових якісних критеріїв та процедур відбору кандидатів на службу (окрім фізичних якостей кандидата, оцінюються розумові здібності, особливості мотивації й самоконтролю, обачність, знання власних переваг і недоліків, здатність розуміти почуття інших і вміння впливати на них, уміння будувати й підтримувати робочі взаємовідносини, впевненість у власних силах, уміння слухати й спілкуватися, здатність брати ініціативу на себе і підтримувати оптимістичний настрій колег, уміння працювати у групі, здатність засвоювати нові знання й уміння); 3) розробка процедури тестування та відбору кандидатів на службу за рейтинговою системою; 4) розробка двоступеневої процедури конкурсного відбору для кандидатів на керівні посади регіонального рівня, що містить оцінку загальної компетенції та компетенції у спеціальних галузях, та ін.; 5) забезпечення відеофіксації усіх етапів проходження іспитів персоналом та кандидатів на службу в присутності представників громадськості; 6) створення однакових умов для роботи чоловіків та жінок із врахуванням засад тендерної рівності, а також розробка антидискримінаційних механізмів прийняття на роботу та кар'єрного зростання; 7) періодична переатестація кадрів (зміна критеріїв атестації) за участю незалежних представників громадськості в атестаційних комісіях та з використанням відкритих відгуків жителів району; 8) введення штрафів в якості дисциплінарного заходу та ін[84].

Безперечно, усі вищезазначені заходи є перспективними з точки зору вдосконалення процедур, пов'язаних з добором кадрів до Національної

поліції України, проте зауважимо, що запорукою їх ефективної реалізації є передусім високий рівень їх адміністративно-правового забезпечення. Пропонуємо перш за все здійснити аналіз сучасного стану вирішення даного питання. На сьогодні добір кадрів та інші аспекти, пов'язані з процесом управління кадрами поліції, регламентуються нормативно-правовими актами, які можна умовно поділити на блоки, які ми пропонуємо розглянути.

Базові (*загальні, основоположні*) вітчизняні та міжнародні нормативно-правові акти, норми яких прямо не врегульовують процедуру добору поліцейських, але містять загальні принципи, які враховуються при формуванні кадрового потенціалу Національної поліції України.

Перш за все, це Конституція України, де у ст. 24 закріплена рівність громадян у конституційних правах і свободах, що унеможливорює привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, статтю, етнічним та соціальним походженням, майновим станом, місцем проживання, за мовними або іншими ознаками[68]. Дана норма основного закону знайшла своє втілення у тому числі і при встановленні вимог до кандидатів на службу у Національній поліції України (ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію»).

Сучасна поліція України у своїй діяльності має визначально керуватись принципами та нормами міжнародного права, які містяться у міжнародних договорах України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (ст. 9 Конституції України). Ми виділили два документи, які, на нашу думку, найбільш тісно пов'язані з досліджуваною нами проблематикою. Це, перш за все, «Декларація про поліцію», затверджена Резолюцією Парламентської асамблеї Ради Європи від 8 травня 1979 р. № 690. Відповідно до Декларації, поліцейський повинен пройти в повному обсязі загальну підготовку, професійну та службову підготовку, а також отримати відповідний інструктаж по соціальних проблемах, демократичним свободам, правам людини, зокрема Європейській Конвенції з прав людини[39].

У Рекомендації Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики», ухваленій Комітетом міністрів 19 вересня 2001 р. на 765-му засіданні заступників міністрів, прямо передбачені вимоги, яким має відповідати персонал поліції та процедура прийняття на службу. Зокрема персонал поліції на будь-якому рівні початку кар'єри повинен відбиратися на основі його особистої кваліфікації та досвіду, які повинні відповідати цілям поліції (п. 22); персонал поліції повинен бути в змозі виявляти ясність судження, відкрите ставлення, зрілість, справедливість, комунікабельність і, де це необхідно, лідерські та управлінські вміння. Крім того, вони повинні добре розуміти соціальні, культурні та суспільні проблеми (п. 23); особи, які були засуджені за тяжкі злочини, повинні бути позбавлені права працювати в поліції (п. 24); процедури з набору службовців повинні засновуватися на об'єктивних та недискримінаційних засадах, слідуючи після проведення необхідного відбору кандидатів. Крім того, політика повинна бути спрямована на набір чоловіків і жінок з різних верств суспільства, в тому числі етнічних меншин, із загальною метою, щоб персонал поліції відображав суспільство, якому вони служать (п. 25)[62].

Наступний блок нормативно-правових актів ми визначили як спеціальні, тобто такі, що містять норми, які безпосередньо врегульовують правовідносини, що виникають у процесі здійснення добору кадрів до органів Національної поліції України.

Головним нормативно-правовим актом, що визначає основоположні підвалини добору кадрів у Національну поліцію України є, безперечно, Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII[**Ошибка! Источник ссылки не найден..**]. Про те, що питання кадрових процедур мають пріоритетне значення у контексті реформування діяльності поліції свідчить у тому числі той факт, що у новому законі питанням добору кадрів присвячений цілий розділ (Розділ VI. «Добір на посаду поліцейського»), у якому визначаються порядок призначення на посади поліцейських, вимоги

до кандидатів на службу в поліції, особливості перевірки кандидатів на службу в поліції, формування та діяльність поліцейських комісій, проведення конкурсу на посаду поліцейського, цілі та порядок атестування поліцейських, а також проголошується принцип безстроковості призначення на посаду поліцейського. Натомість Закон України «Про міліцію» містив лише одну статтю (ст. 17. «Прийняття на службу до міліції»), яка визначала окремі загальні вимоги до претендентів на службу в органах міліції.

Вчені та експерти-правознавці також відмічають позитивні моменти новоприйнятого закону у контексті формування кадрового потенціалу Національної поліції України. Так, О. А. Банчук вважає, що завдяки процедурі відкритого конкурсу, закріпленій у законі, відкривається шлях до поліцейської посади будь-якій особі, старшій 18 років, яка має щонайменше повну загальну освіту і хороший стан здоров'я. Схвалює вчений також і залучення до відбору поліцейських громадськості[11].

Також новоприйнятий закон в цілому регламентує процедури переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції, професійного навчання (первинної професійної підготовки, підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, післядипломної освіти, службової підготовки), звільнення та ін. Проте, дані норми є узагальненими і потребують деталізації в спеціальних інструкціях чи положеннях стосовно їх реалізації саме в Національній поліції України, враховуючи специфіку її діяльності, на відміну від чинних на сьогодні і присвячених органам внутрішніх справ загалом[153, с. 54].

Водночас варто зазначити, що прийняття у Закону України «Про Національну поліцію» стало відправною точкою для підготовки цілої низки нормативно-правових актів різного рівня, що урегульовують процедурні аспекти добору кадрів до Національної поліції України. Особливо «врожайним» у цьому аспекті виявився 2015 рік. Так, у 2015 р. були прийняті базові нормативно-правові акти, які крім загальних засад діяльності Національної поліції України, закріплювали у тому числі норми, пов'язані і з

добором кадрів. Зокрема, у грудні 2015 р. були прийняті укази Президента «Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях» від 09.12.2015 р. № 691/2015[180], «Про символіку Національної поліції України» від 09.12.2015 р. № 692/2015[179], «Про День Національної поліції України» від 09.12.2015 р. № 693/2015[176].

Того ж таки 2015 р. були прийняті Постанови Кабінету Міністрів України: «Про утворення Національної поліції України» від 02.09.2015 р. № 641[129], «Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ» від 16.09.2015 р. № 730[129], «Про однострій поліцейських» від 30.09.2015 р. № 823[126], «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» від 11.11.2015 р. № 988[123].

Основні аспекти формування кадрової політики у Національній поліції України закріплюються у Положенні «Про Національну поліцію»[149], затверджену 28.10.2015 р. Постановою Кабінету Міністрів України № 877. У положенні одним із головних завдань даного правоохоронного органу визначено забезпечення організації роботи з добору, вивчення та комплектування органів Національної поліції кваліфікованими кадрами. Крім того, у документі зафіксована норма, відповідно до якої Національна поліція з метою організації своєї діяльності здійснює добір кадрів для центрального органу управління Національної поліції та на керівні посади територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, формує кадровий резерв на відповідні посади.

На рівні Міністерства внутрішніх справ України у цей період також приймаються накази, що складають основу нормативно-правового забезпечення відповідних кадрових процедур. Так, процедура атестування поліцейських, яке проводиться з метою оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки урегульована як на рівні Закону України «Про національну

поліцію України» (ст. 57), так і на рівні відомчих нормативно-правових актів МВС України. У Законі, зокрема, визначено, що атестування поліцейських проводиться атестаційними комісіями органів (закладів, установ) поліції, що створюються їх керівниками: 1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу; 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність; 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність. Примітно, що дана стаття Закону має банкетний характер і містить посилання на наказ МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 р. № 1465[99]. Затверджена наказом Інструкція визначає порядок атестування поліцейських, що проводиться в апараті Національної поліції України, територіальних (міжрегіональних) органах (закладах, установах) Національної поліції України на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив службової кар'єри співробітників. Крім того, Інструкція установлює порядок створення та принципи діяльності атестаційних комісій; закріплює порядок організації, підготовки, проведення атестування та тестування; передбачає умови функціонування апеляційних атестаційних комісій.

Однак, незважаючи на те, що процедура проведення атестування поліцейських досить детально урегульована у нормативно-правових актах різного рівня, на сьогоднішній день залишається не вирішеним питання проведення атестації колишніх працівників нині вже ліквідованих органів внутрішніх справ. Так, М. В. Романенко зазначає, що працівник ліквідованого територіального органу МВС за умови додержання передбачених законом вимог та процедур має право на загальних умовах брати участь у конкурсі на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади в органах, закладах та установах поліції. Водночас, додає вчений, процедура атестації колишніх працівників ліквідованих підрозділів МВС України фактично нормативно не врегульоване, що може привести до

негативних правових наслідків[165, с. 13]. Ми цілком підтримуємо таку думку і вважаємо за необхідне внести відповідні зміни та доповнення до діючих нормативно-правових актів.

Як відмічають вчені та правознавці, безперечно позитивною тенденцією діяльності з добору кадрів на посади у Національну поліцію України є її відкритість та зв'язок з громадськістю. Так, Національною громадською платформою «Реформуємо МВС: прозорість та відповідальність» був підготовлений проект Типового порядку проведення конкурсу на службу до Національної поліції України, який невдовзі був втілений як Наказ МВС України «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» від 25.12.2015 р. № 1631. Даний наказ затверджував два основні відомчі нормативно-правові акти щодо проведення конкурсного відбору до лав Національної поліції України: Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади[175] та Порядок діяльності поліцейських комісій[110]. Перший із зазначених документів урегульовує основні організаційні аспекти проведення конкурсного відбору на поліцейські посади, а саме: вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу; повноваження поліцейської комісії при проведенні конкурсу; порядок прийняття та розгляду документів, що подаються для участі в конкурсі; організацію проведення окремих етапів конкурсу; порядок проходження тестування кандидатами та критерії оцінки його результатів; методи оцінки та урахування результатів тестування особистісних характеристик (психологічного тесту), перевірки рівня фізичної підготовки та співбесіди при прийнятті рішення за результатами всіх етапів конкурсу. Загалом, слід відмітити, що сучасна процедура проведення конкурсу на посаду поліцейського в нашій державі характеризується відкритістю, гласністю, демократичністю та рівноправністю. Так, претенденти наділені правом подавати додаткові документи, клопотання та заяви для розгляду комісією, а також оскаржувати рішення поліцейської

комісії у вищій комісії чи перед керівництвом Національної поліції.

Другий документ, вищезгаданий Порядок діяльності поліцейських комісій^{109]} визначає, завдання, функції, вимоги щодо персонального складу, повноваження та організаційні засади діяльності поліцейських комісій, як постійно діючих колегіальних органів, що утворюються в апараті центрального органу управління поліції та в її територіальних (міжрегіональних) органах (закладах, установах) для забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції.

Відзначимо, що проведення конкурсу серед претендентів на посади у Національній поліції України передбачене і Коаліційною угодою парламентських фракцій «Європейська Україна» від 27.11.2014 р.^[176], яка передбачає запровадження механізму прозорого конкурсного відбору осіб при призначенні на посади поліцейських всіх рівнів (крім найнижчих посад, що комплектуються особами, які успішно пройшли базову підготовку для служби в поліції).

Водночас, Законом України «Про Національну поліцію» передбачене обов'язкове проведення конкурсу на службу в поліції лише серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. Комплектуванню ж в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, може передувати або проведення конкурсу, або проведення атестації^[175]. Ряд вчених-адміністративістів вважають таку норму недосконалою, наголошуючи на тому, що конкурсна процедура прийняття у поліцейські підрозділи має бути обов'язковою для всіх посад, оскільки з врахуванням ролі, функцій і завдань керівних ланок апарату поліції для посад середнього та вищого керівного складу, навпаки, має застосовуватися більш ретельна, посилена конкурсна

процедура[37]. Ми не у повній мірі погоджуємось з висловленою позицією, оскільки вважаємо, що альтернативне проведення атестування, закріплене Законом, у такому випадку є цілком виправданим.

Відповідно до ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» громадяни України, які виявили бажання вступити на службу до поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України. З метою реалізації даної норми Закону у 2017 році наказом МВС України від 03.04.2017 р. № 285 було затверджене Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], який замінив раніше чинний наказ МВС від 06.02.2001 р. № 85 «Про затвердження Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України».

Порядок психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції, а також Порядок обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції закріплені наказом МВС України від 17.12.2015 р. № 1583[98]. Перший із документів встановлює вимоги до кандидатів на службу в поліції щодо їх придатності за індивідуальними психофізіологічними особливостями та визначає організаційні засади проведення професійного психофізіологічного відбору (психофізіологічного обстеження) та відповідне оформлення його результатів. Другий – має банкетний характер і містить посилання на відповідні нормативно-правові акти, зокрема Закон України «Про психіатричну допомогу», постанову Кабінету Міністрів України від 06.11.1997 р. № 1238 «Про обов'язковий профілактичний наркологічний огляд і порядок його проведення» та наказ Міністерства охорони здоров'я України від 28.11.1997 р. № 339 «Про вдосконалення системи

профілактичних протиалкогольних та протинаркотичних заходів та обов'язкових профілактичних наркологічних оглядів».

Одним з видів психофізіологічних досліджень, які проходять кандидати на посади до Національної поліції України є тестування на поліграфі. Однак проводиться воно, на відміну від інших перевірок, виключно за згодою кандидата, про що прямо зазначається у ч. 2 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію». На рівні відомчих нормативно-правових актів порядок застосування поліграфу для проведення перевірок співробітників Національної поліції України урегульований наказом МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України» від 05.12.2017 р. № 1472/31340[95], у якому в якості основних напрямів проведення опитування зазначені вступ кандидатів на службу до поліції та проведення атестування поліцейських.

Слід відмітити, що у багатьох закордонних країнах, в тому числі у Великобританії та США, проведення спеціального психофізичного обстеження кандидатів на службу в поліцію на поліграфі є обов'язковим і відмова особи від такого обстеження стає однозначною підставою для відмови у прийнятті на службу. Необов'язковий статус даного виду обстеження в нашій країні може пояснюватись відсутністю у достатній кількості відповідних технічних засобів та кваліфікованих фахівців.

Перевірка рівня фізичної підготовки кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України та на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання здійснюється відповідно до порядку, затвердженого Наказом МВС України від 09.02.2016 р. № 90[144]. Так, рівень фізичної підготовки кандидатів перевіряється шляхом проведення тестування їх основних фізичних якостей і навичок (сили, витривалості, швидкості, гнучкості, спритності) з метою визначення їх придатності до служби в Національній поліції України та придатності до опанування навчальної програми за відповідним рівнем вищої освіти в закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку

поліцейських, їх здатності переносити фізичні навантаження без зниження працездатності при виконанні службових завдань, що стоять перед органами (підрозділами) поліції. Рівень фізичної підготовленості кандидатів оцінюється відповідно до вправ та нормативів, визначених у додатках до наказу.

Крім цього, щодо осіб, які претендують на службу в поліції, проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої також визначено на законодавчому рівні. Зокрема, відповідно до ст. 56 Закону України від 14.10.2014 р. «Про запобігання корупції» стосовно осіб, які претендують на посади, що передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, проводиться спеціальна перевірка, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто[142]. Порядок проведення спеціальної перевірки та форма згоди на проведення спеціальної перевірки затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 р. № 171 «Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України»[131]. Крім того, спеціальній перевірці підлягають відомості про особу, яка претендує на зайняття посади в органах та підрозділах Національної поліції щодо поширення на неї заборони займати відповідну посаду, яка передбачена положеннями Закону України від 16.09.2014 р. «Про очищення влади»[153]. У контексті питання, що розглядається, хотілося б відзначити, що сучасна процедура добору на посаду поліцейського в Україні загалом характеризується високим рівнем спрямованості на подолання корупційних проявів під час формування кадрового потенціалу Національної поліції[36, с.64].

Нормативно-правового урегулювання потребують також питання

добору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку майбутніх поліцейських. Водночас у наукових джерелах знаходимо думки про недостатній рівень правового забезпечення даних процедур. Вчені, зокрема, звертають увагу на те, що у Законі України «Про Національну поліцію» (ст.ст. 72, 73) не визначено особливості первинної підготовки персоналу та підготовки у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. Відсутні положення щодо механізму залучення громадськості до співбесід та до викладання у зазначених закладах. До того ж у Законі не відображені положення про зміст навчання, категорії підготовки у вищих навчальних закладах системи МВС, зв'язок рівня освіти з професійною кар'єрою[188, с.171]. У загальному погоджуючись з цілком справедливими зауваженнями вчених, відмітимо, що на нашу думку, подібні питання можуть бути урегульовані на рівні відомчих нормативно-правових актів. Так, одним з таких документів є Наказ МВС України «Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України, та вищого військового навчального закладу Національної гвардії України» від 15.04.2016 р. № 315[150]. Порядок визначає процедуру добору, направлення і зарахування на навчання до відповідних закладів вищої освіти: джерела фінансування здобуття вищої освіти у таких закладах; обсяги прийому та обсяги державного замовлення; вимоги до рівня освіти і віку кандидатів на навчання; організація добору кандидатів на навчання; строки та порядок прийому заяв і документів для участі в конкурсному відборі; організація і проведення конкурсу; спеціальні умови участі в конкурсному відборі; проведення відповідних процедур зарахування кандидатів на навчання.

У контексті питання, що розглядається, не можна оминати нормативно-правові акти, що закріплюють статус одного з основних суб'єктів формування кадрової політики Національної поліції України.

Йдеться про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України. Наказ Національної поліції України від 12.12.2015 р. № 136 «Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України» виокремлює основні його завдання, зокрема: кадрове забезпечення службової діяльності органів поліції; організаційно-методичне та інформаційне забезпечення роботи підрозділів кадрового забезпечення органів поліції; забезпечення організації роботи з добору, вивчення та комплектування органів поліції кваліфікованими кадрами; організація та методичне забезпечення спеціальної підготовки вперше прийнятих на службу поліцейських з метою набуття ними знань та навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, а також підвищення кваліфікації та перепідготовки поліцейських; організація професійного навчання та стажування, системи психологічного забезпечення поліцейських і працівників Національної поліції; забезпечення здійснення в Національній поліції організаційно-штатних заходів, оптимального розподілу та ефективного використання наявної штатної чисельності поліції для виконання покладених на неї завдань та функцій; організація роботи зі зміцнення дисципліни та законності в діяльності поліцейських, проведення службових розслідувань тощо.

Водночас до основних функцій Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України слід віднести: здійснення контролю за виконанням нормативних актів МВС України з питань кадрового забезпечення поліції, дотриманням порядку проходження служби поліцейськими; організація і координація діяльності підрозділів кадрового забезпечення органів поліції та працівників апарату Національної поліції України, на яких покладено обов'язки з кадрового забезпечення; упровадження сучасних методів і новітніх форм організації праці та управління в діяльність підрозділів кадрового забезпечення, надання їм практичної допомоги з цих питань; організація та здійснення заходів щодо комплектування органів поліції висококваліфікованими, морально стійкими

працівниками; організація роботи з добору кадрів для апарату Національної поліції та на керівні посади територіальних (у т. ч. міжрегіональних) органів поліції, підготовка матеріалів та внесення Голові Національної поліції пропозицій щодо призначення, переміщення та звільнення цих осіб; опрацювання подань та підготовка наказів про присвоєння первинних та чергових спеціальних звань поліцейським; підготовка документів про присвоєння спеціальних звань вищого складу поліції; формування, ведення, облік та зберігання особових справ працівників апарату Національної поліції України, а також осіб, які обіймають посади номенклатури Національної поліції України; визначення структури і штатів апарату Національної поліції України та її територіальних органів, унесення керівництву Національної поліції пропозицій щодо їх удосконалення; організація роботи з ведення обліків штатної чисельності та особового складу в Національній поліції України, підготовка звітності з цих питань; організація професійного навчання поліцейських, проведення організаційних та практичних заходів, спрямованих на підвищення рівня їх професійної майстерності; організація роботи з проведення атестування поліцейських в органах поліції; участь в інспектуванні та перевірці організації роботи з кадрами в органах поліції, підготовка пропозицій щодо усунення виявлених недоліків тощо[145].

До нормативно-правових актів, які прямо не урегульовують питання організації та проведення певних кадрових процедур щодо добору кандидатів до Національної поліції України, проте містять норми, що стосуються їх окремих аспектів, можуть бути віднесені наступні: Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03. 2018 р. № 2337-VIII[44]; Постанова Кабінету Міністрів УРСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ» від 29 липня 1991 р. № 114 (поточна редакція від 07.11.2015 р.)[132]; накази МВС України «Про затвердження Інструкції з організації обліку кадрів в системі Міністерства внутрішніх справ України» від 30.12.2005 р. № 1276[94], «Про затвердження Положення про порядок

формування кадрового резерву на керівні посади в Міністерстві внутрішніх справ України, його територіальних органах та підрозділах» від 17.09.2012 р. № 808[97], «Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції» від 09.11.2015 р. № 1453[102], «Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції» від 23.11.2016 р. № 1235[106], «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції» від 03.02.2017 р. № 89[108], «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» 09.11.2016 р. № 1179[99], «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 26.01.2016 р. № 50[96] та ін.

На підставі проведеного аналізу нормативно-правових джерел, що урегульовують процедуру добору на посаду поліцейського в Україні пропонуємо здійснити їх класифікацію:

за сферою та характером дії:

- базові (*загальні, основоположні*) вітчизняні та міжнародні нормативно-правові акти, норми яких прямо не врегульовують процедуру добору поліцейських, але містять загальні принципи, які враховуються при формуванні кадрового потенціалу Національної поліції України;

- спеціальні, тобто такі, що містять норми, які безпосередньо врегульовують правовідносини, що виникають у процесі здійснення добору кадрів до органів Національної поліції України;

- допоміжні (*додаткові*) нормативно-правові акти, які прямо не регулюють питання організації та проведення кадрових процедур щодо добору кандидатів до Національної поліції України, проте містять норми, що стосуються їх окремих аспектів.

За предметом регулювання:

- нормативно-правові акти, що урегульовують питання організації та проведення окремих кадрових процедур з добору кадрів до Національної

поліції України (проведення конкурсу, атестування, фізичної, психофізіологічної та спеціальної перевірок та ін.);

- нормативно-правові акти, що визначають правовий статус та повноваження суб'єктів нормативно-правових відносин що виникають при здійсненні добору кадрів на поліцейські посади (Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України, поліцейські та атестаційні комісії, служба персоналу (кадрового забезпечення) органу поліції та ін.).

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок про те, що адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні на сьогодні є достатньо врегульованими, проте у деяких напрямках (обов'язкове проведення конкурсу для керівних посад, процедура атестування колишніх співробітників тощо) дане регулювання має дещо декларативний характер і потребує подальшого удосконалення та конкретизації у відомчих нормативно-правових актах та безпосередньо у правозастосовній діяльності.

2.2. Організаційні засади добору на посаду поліцейського в Україні

На нашу думку, організаційні засади добору на посаду поліцейського перш за все ґрунтуються на загальних принципах рекрутування та відбору кандидатів на службу в Національну поліцію України. Здійснивши аналіз таких принципів у працях вітчизняних вчених-адміністративістів, ми виділили ті, які нам видаються найбільш визначальними та відбивають сучасні тенденції кадрової політики МВС України у цілому. Пропонуємо розглянути кожен з них.

Принцип плановості передбачає застосування комплексу заходів, які спрямовані на вдосконалення особового складу Національної поліції, та проводяться виходячи з реальної планової потреби у конкретних фахівцях та з урахуванням перспектив розвитку персоналу Національної поліції. На під-

ставі аналізу кадрового потенціалу поліції необхідно визначати необхідність у фахівцях для конкретних служб з метою подальшого здійснення цілеспрямованого відбору кандидатів з відповідним характеристиками.

Принцип гласності проголошує перехід від закритої системи рекрутування кандидатів на службу в Національну поліцію до відкритого залучення потенційних поліцейських на службу. Це означає публічне оголошення конкурсу про вступ на службу в поліцію, критеріїв відбору кандидатів та етапів проходження відбору. Крім того, йдеться про звіти у засобах масової інформації керівників, які організовують процес рекрутування та відбір на службу в поліцію, про планування, стан та перспективи їх безпосередньої роботи. Результати відбору також оголошуються кандидатам з метою забезпечення прозорості вказаного процесу. Даний принцип підкреслює відкритість поліції перед громадою.

Принцип рівності передбачає рівний доступ до професії поліцейського представників різних соціальних, релігійних, етнічних та інших груп населення. Даний принцип покликаний виключити з практики кадрової роботи будь-які дискримінуючі моменти, які можуть ставати на заваді взаємозв'язку населення України та Національної поліції. Принцип рівності є конституційним, і тому запровадження його під час рекрутування та відбору кандидатів на службу в Національну поліцію є обов'язковим на шляху до включення України до європейської спільноти та забезпечення світових стандартів української поліцейської діяльності.

Принцип альтернативності втілюється шляхом залучення рекрутування та відбору якомога більшого числа кандидатів на службу в Національну поліцію. Означений принцип забезпечує наявність вибору на етапах подальшого відбору кращих кандидатів на службу, таких, які найбільше відповідають висунутим вимогам, оскільки, як відомо, чим більший вибір, тим кращий результат.

Принцип професіоналізації має на сьогодні особливе значення, оскільки відбувається відбір саме такого типу кандидатів, які б за своїми

інтелектуальними, фізичними, медичними, психологічними та іншими показниками найбільше відповідали функціональному змісту виконуваної поліцейської роботи та були зразком практики правоохоронної діяльності.

Крім того, вже сьогодні, наприклад, до кандидатів у патрульну службу Національної поліції висуваються такі вимоги, як наявність вищої (бажано юридичної) освіти та наявність посвідчення водія. Відповідно, професійні показники кандидата набувають все більшого значення на початковому етапі відбору. Ця тенденція характерна для більшості європейських країн. Так, наприклад, у Великобританії кандидати на службу в поліцію зобов'язані мати вищу юридичну освіту. Така вимога сприяє реалізації і наступного принципу – принципу економічності, оскільки МВС України матиме змогу заощаджувати значні державні кошти на освіті поліцейських.

Принцип економічності реалізується шляхом заощадження державою коштів, пов'язаних із достроковими звільненнями поліцейських, судовими позовами щодо неправомірних дій поліцейських та ін., оскільки відбувається відбір саме вмотивованих та здібних до виконуваної роботи осіб. Незважаючи на витрачені державні кошти на отримання максимального об'єму інформації про кандидата на службу та її обробку, економія у даному випадку спрацьовує на перспективу[73, с.177].

Аналізуючи вищезгадані принципи необхідно наголосити на тому, що максимально ефективно вони будуть реалізовані за умови їх комплексного дотримання під час процедур, пов'язаних з рекрутуванням та доббором кандидатів до всіх органів Національної поліції України, що у кінцевому результаті сприятиме ефективності даного процесу зокрема та кадрової роботи у цілому.

Перш ніж перейти до розгляду організаційних засад добору на посаду поліцейського в Україні, необхідно, на нашу думку, визначити коло суб'єктів здійснення кадрових процедур даного напрямку. Загалом, суб'єктами кадрових правовідносин у Національній поліції України є наділені згідно із законодавством відповідними правами та обов'язками учасники

правовідносин, які виникають з приводу добору й прийняття на службу в поліцію, проходження, просування та переміщення по службі, атестування, присвоєння та позбавлення спеціальних звань, припинення служби та ін.[37, с.64; 37]

Згідно ст. 1 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. та ст. 1 Положення про Національну поліцію, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 р. № 877, діяльність поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України згідно із законом[149]. Так, територіальні органи поліції утворює, ліквідує та реорганізовує Кабінет Міністрів України за поданням Міністра внутрішніх справ України на підставі пропозицій керівника поліції. Структуру органів поліції затверджує керівник поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ України. Керівники територіальних органів поліції призначаються на посади та звільняються з посад керівником поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ України[153; 37, с. 112].

Відповідно до Закону, Голова Національної поліції також наділений повноваженнями у напрямку добору кадрів, він зокрема: 1)затверджує положення про структурні підрозділи центрального органу управління Національної поліції; 2) вносить Міністрові внутрішніх справ подання щодо кандидатур на посади своїх першого заступника та заступників; 3) призначає на посаду та звільняє з посади за погодженням з Міністром внутрішніх справ керівників і заступників керівників структурних підрозділів центрального органу управління Національної поліції; призначає на посаду та звільняє з посади державних службовців та інших працівників центрального органу управління Національної поліції; 4) приймає на службу та звільняє із служби, призначає на посаду та звільняє з посади поліцейських відповідно до закону; 5) призначає на посаду та звільняє з посади керівників територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів Національної поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ; 6) підписує накази Національної поліції

та ін [148].

Примітно, що до структури апарату Національної поліції України включений Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України, що є свідченням вагомої ролі та значущості кадрових процедур в органах Національної поліції. Для здійснення визначених завдань у складі Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України функціонують відповідні структурні підрозділи, а саме: 1) управління комплектування, у складі якого є відділ комплектування територіальних органів та відділ комплектування апарату; 2) управління інспекції з особового складу, у складі якого функціонує відділ проведення службових розслідувань і контролю, відділ інспектування та відділ моніторингу; 3) управління соціально-психологічної роботи та проходження служби, у складі якого діє відділ соціально-гуманітарної роботи та оформлення документів учасників бойових дій, відділ психологічного забезпечення та відділ проходження служби; 4) управління організаційно-штатної роботи, до складу якого входить відділ нормативно-методичної роботи та обліку, відділ проектування штатів; 5) управління професійного навчання – відділ службової підготовки, відділ професійної підготовки, а також відділ організаційно-аналітичного та документального забезпечення[191, с.85].

Крім того, відповідно до ст. 47 Закону України «Про Національну поліцію», призначення на посади поліцейських здійснюють посадові особи органів (закладів, установ) поліції відповідно до номенклатури посад, яку затверджує МВС України. Призначення на посади курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, здійснюють керівники таких закладів [153].

Як зазначалося у попередньому підрозділі нашої роботи, визначальною новелою у стратегії проведення добору на посади у Національну поліцію України стало проведення конкурсного відбору кандидатів шляхом об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного

з них. Для цього в органах поліції утворюються постійні поліцейські комісії, основними повноваженнями яких, відповідно до Порядку діяльності поліцейських комісій, є проведення відбору (конкурсу) на службу (крім прийому на навчання до вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських), а також проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду[130]. Основною формою організації роботи поліцейських комісій є засідання, а рішення комісії, прийняті в межах визначених законодавством повноважень, є обов'язковими для керівника поліції (керівника відповідного органу поліції).

Організацією проведення конкурсу опікується, відповідно до Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади[153], служба персоналу, що займається кадровими питаннями, проводить конкурс, здійснює перевірку зібраних матеріалів, поданих бажаними кандидатами, на відповідність відповідних вимог, визначеним в оголошенні про проведення конкурсу, та інформує про це скликану поліцейську комісію.

Поліцейські комісії, у свою чергу, можуть створювати робочі групи (консультативно-дорадчі органи) з метою організації проведення конкурсу або його окремих етапів. Кількісний і персональний склад робочої групи затверджується головою комісії, про що складається відповідний протокол.

Досліджуючи питання суб'єктів кадрових процедур у напрямку добору кадрів до Національної поліції України, не можна оминати увагою створення за підтримки іноземних партнерів України (США, Японії та Канади) у грудні 2015 року Рекрутингового центру. Основною метою його функціонування є надання технічної допомоги й адміністрування процесів пошуку, підбору кадрів та атестації й оцінки кадрового складу Національної поліції.

Важливою особливістю Рекрутингового центру є його самостійність. Він не входить до складу Національної поліції, не залежить від політичних та інших впливів, а тому професійна діяльність його працівників незаангажована та відкрита. У центрі працюють кваліфіковані професійні

працівники, найняті міжнародними партнерами. Крім того, до процесу відбору і рекрутингу долучено атестаційні комісії і представників громадськості та не залучено жодного працівника Національної поліції.

Методологія відбору персоналу є максимально прозорою, відповідає вимогам Закону України «Про Національну поліцію» і втілюється професіоналами високого рівня. Для забезпечення проведення атестації в регіональних органах Національної поліції формуються мобільні групи представників центру рекрутингу [16]. Однак варто зауважити, що питання з визначенням адміністративно-правового статусу новоствореного органу наразі так і не вирішене.

Претендентами на поліцейські посади, відповідно до ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію», можуть бути громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою. Відмітимо, що зазначені вимоги відповідають як нормам міжнародного антидискримінаційного законодавства, так і положенням Конституції України (ч. 1 ст. 24 «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом»).

Законом закріплюються також вимоги до рівня фізичної підготовки для кандидатів на службу у поліції, які затверджуються Міністерством внутрішніх справ України.

Крім того, чітко визначені категорії осіб, які не можуть бути поліцейськими. До таких, зокрема, належать особи: 1) визнані недієздатними або обмежено дієздатними; 2) засуджені за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість яких погашена чи знята у визначеному законом порядку; 3) які мають непогашену або не зняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованих; 4) щодо яких було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих підстав; 5) до яких були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення

адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; 6) які відмовляються від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання ними службових обов'язків потрібен такий допуск; 7) які мають захворювання, що перешкоджають проходженню служби в поліції.; 8) які втратили громадянство України та/або мають громадянство (підданство) іноземної держави, або особи без громадянства; 9) які надали завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу до поліції.

Крім вищезазначених, не можуть бути поліцейськими особи, які відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом, а також ті, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади». Йдеться, зокрема, про положення ст. 6 даного Закону, відповідно до яких особа, яка претендує на зайняття посади, подає власноручно написану письмову заяву, якою повідомляє про те, що до неї не застосовуються заборони, визначені Законом, та про згоду на проходження перевірки, згоду на оприлюднення відомостей стосовно неї відповідно до цього Закону[153].

Варто наголосити, що на поліцейських в Україні розповсюджуються також обмеження, визначені в Законі України «Про запобігання корупції», відмова від взяття яких на себе виключає можливість бути поліцейським. До таких обмежень відносять обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища (ст. 22), щодо одержання подарунків (ст. 23), щодо одержання неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними (ст. 24), щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 25), обмеження після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування (ст. 26), обмеження спільної роботи близьких осіб (ст. 27)[109].

Аналіз міжнародного досвіду у частині вимог до кандидатів на службу

у поліцейські підрозділи свідчить про те, що вищезазначені вітчизняні критерії цілком відображають світові тенденції. Однак, у деяких країнах існують й інші обмеження. Так, у Китайській Народній Республіці (КНР), щоб вступити до лав поліції кандидат повинен, крім іншого, відрізнитися добрими політичними та професійними навичками і поведінкою, у Австрії для чоловіків обов'язкове проходження військової служби в лавах збройних сил, у Великобританії кандидати не повинні мати татуювань, що підривають авторитет носія (з нецензурними висловлюваннями або які сильно кидаються в очі), а у Баварії – фінансових труднощів[81].

Вважаємо, що під час добору кандидатів на службу до лав Національної поліції України, варто було звернути увагу на такі вимоги, як наявність водійського посвідчення та добрі навички водіння, а також зріст для осіб, які планують проходити службу у патрульній поліції.

Громадяни України, які відповідають вищезазначеним вимогам та виявили бажання вступити на службу до поліції, відповідно до ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» зобов'язані пройти медичні обстеження з метою визначення стану їхнього здоров'я, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності[153].

Отже, задовільний стан здоров'я (у тому числі психічного) є визначальним аспектом при доборі кандидатів на службу до Національної поліції України. Для проведення лікарської та військово-лікарської експертизи в закладах охорони здоров'я МВС та Національної гвардії України утворюються спеціальні підрозділи – медичні (військово-лікарські) комісії. Направлення на медичний огляд за відповідною формою здійснюють підрозділи кадрового забезпечення Національної поліції України. Кандидати на службу надають медичні документи, що характеризують стан здоров'я особи не менше ніж за останні п'ять років. За результатами обстеження комісії виносять постанови щодо придатності (непридатності) осіб до служби в поліції, які приймаються відповідно до Переліку захворювань і фізичних

вад, що перешкоджають проходженню служби в поліції та Пояснень щодо застосування статей Переліку захворювань і фізичних вад, що перешкоджають проходженню служби в поліції[148].

Професійний психофізіологічний відбір (психофізіологічне обстеження) кандидатів на службу в Національну поліцію України здійснюється лікарями-психофізіологами (лікарями з функціональної діагностики) закладів охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України. Порядок психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції закріплює різні методики проведення обстежень залежно від посад, на які претендують кандидати. Так, для осіб, які вступають на службу на посади поліцейських підрозділів спеціальної поліції та підрозділів поліції особливого призначення, передбачено визначення придатності за індивідуальними психофізіологічними особливостями за методиками: омега-потенціал, реакція на рухомий об'єкт, теппінг-тест, проста зорово-моторна реакція, критична частота світлових мерехтінь [37, с. 123].

Разом з тим кандидати на заміщення вакантних посад поліцейського у поліцейських підрозділах кримінальної поліції (у тому числі підрозділах оперативної служби), органів досудового розслідування, поліції охорони (крім осіб, які несуть службу на відкритому повітрі) – критична частота світлових мерехтінь, теппінг-тест, частота серцевих скорочень при дозованому розумовому навантаженні. Для осіб, які планують обійняти посади поліцейських–водіїв службового автотранспорту – вимірювання артеріального тиску, проста зорово-моторна реакція, теппінг-тест, реакція на рухомий об'єкт, тест Грюнбаума. Щодо осіб, які вступають на службу на посади поліцейських підрозділів патрульної поліції та підрозділів поліції охорони, які несуть службу на відкритому повітрі – вимірювання артеріального тиску, проста зорово-моторна реакція, реакція на рухомий об'єкт, теппінг-тест, тест Грюнбаума[148]. За результатами проведеного професійного психофізіологічного добору складається протокол зазначеного у Порядку.

Ряд учених стверджують, що психофізіологічні обстеження проводяться у тому числі з використанням поліграфа[90, с. 41] або, що поняття «обстеження на поліграфі» є видовим порівняно з родовим поняттям «психофізіологічне обстеження»[120, с.163]. Однак, якщо розглядати опитування на поліграфі у такому ракурсі, то виникає юридична колізія: ч. 1 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює обов'язковий характер психофізіологічних досліджень, а ч. 2 – закріплює добровільну можливість громадян, які виявили бажання поступити на службу до Національної поліції України, пройти тестування на поліграфі[153]. У цьому аспекті ми погоджуємось з думкою Куценка Д. В., який наголошує на тому, що у даному випадку норму ч. 1 ст. 50 слід розглядати у цілому, а не окремими словосполученнями. По-перше, у частині чітко визначено мету обстеження – визначення стану здоров'я; по-друге, передбачено, що перелічені обстеження проводяться в порядку, визначеному МВС України[80, с. 171]. У свою чергу, відповідно до встановленого порядку (який розглядався нами вище) психофізіологічні обстеження проводяться за чітко визначеними у ньому методиками (теппінг-тест, реакція на рухомий об'єкт тощо). Отже, ч. 1 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» закріплює обов'язковий характер психофізіологічних обстежень, які на сьогодні не є тотожними з опитуванням на поліграфі.

Тим не менш, опитування на поліграфі є одним із законодавчо закріплених напрямів перевірки кандидатів при вступі на службу до національної поліції України, тож пропонуємо коротко зупинитись на основних напрямках та організації проведення опитування на поліграфі. Загалом, організаційне забезпечення опитування на всіх етапах здійснюють керівники органів та підрозділів Національної поліції України. Так, у разі необхідності проведення опитування, його ініціатор готує та підписує відповідне завдання, у якому чітко зазначає мету, яка потребує з'ясування спеціалістом під час опитування. Завдання разом із необхідними матеріалами передається до підрозділу, де працює спеціаліст, для погодження його

безпосереднім керівником. Спеціаліст вивчає подані матеріали, робить висновок щодо можливості проведення опитування, призначає дату й місце його проведення. Перед початком роботи спеціаліст пропонує опитуваній особі власноруч заповнити заяву про надання згоди на проведення опитування з використанням поліграфа. У разі відмови особи від опитування безпосередньо перед або під час його проходження особі пропонують написати в довільній формі відповідну заяву із зазначенням причин своєї відмови. Зауважимо, що відмова від проведення опитування з використанням поліграфа не несе за собою будь-яких правових наслідків щодо такої особи, не свідчить про наявність у неї прихованої інформації[95].

Після встановлення відсутності протипоказань, а також роз'яснення особі її прав та безпечності опитування для життя і здоров'я людини, відбувається обговорення тематики запитань, які будуть поставлені.

Після закінчення роботи, спеціаліст готує довідку про результати опитування, яка разом з іншими матеріалами, зберігається в окремій номенклатурній справі «Матеріали проведення опитувань з використанням поліграфа» протягом трьох років[95].

Відмітимо, що на думку деяких вчених, добровільність тестування на поліграфі створює нерівні умови для кандидатів на службу і вноситься пропозиція зробити тестування обов'язковим для всіх, або вилучити дане положення[148, с. 171]. Частково погоджуючись з висловленим зауваженням, пропонуємо зробити опитування на поліграфі обов'язковою складовою процедури призначення на керівні поліцейські посади.

Як вже зазначалося, визначальним компонентом добору на службу у Національну поліцію України, відповідно до чинного законодавства, є результати конкурсного відбору. Відмітимо, що у країнах Західної Європи сформувалася визначена і чітко дотримувана процедура проведення конкурсу з метою відбору працівників. Вона складається з таких етапів: 1) оголошення конкурсу; 2) первинне ознайомлення з документами претендентів; 3) співбесіда (інтерв'ю); 4) професійні (тестові) іспити. В

основу конкурсу має бути покладена здорова конкуренція, унаслідок чого повинен перемогти фахівець із найвищими професійними здобутками [71, с.35].

Необхідно зазначити, що в нашій державі в наслідок створення Національної поліції та прийняття відповідних нормативно-правових актів процедура проведення конкурсу з метою добру поліцейських у цілому відповідає європейським стандартам.

Так, офіційною підставою для проведення конкурсу є його оголошення у наказі Національної поліції України або керівника відповідного органу поліції, якому надано право приймати громадян на службу в поліції та/або призначати на відповідну вакантну посаду. На офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, а також відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції розміщується інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу. У визначені в оголошенні строки проведення конкурсу здійснюється приймання документів. Цікаво, що крім документів, визначених у ст. 54 Закону України «Про Національну поліцію», особою, яка виявила бажання взяти участь у конкурсі, можуть бути надані й інші документи, не передбачені в оголошенні про проведення конкурсу. На нашу думку, такий аспект є позитивним, адже надає претенденту можливість охарактеризувати себе з вигідних сторін.

Перевірку наданих документів на відповідність вимогам, визначеним в оголошенні, здійснює служба персоналу (кадрового забезпечення) органу поліції, де проходить конкурс, про що надалі інформує поліцейську комісію. З моменту надання документів до поліцейської комісії, особа офіційно набуває статусу кандидата на зайняття вакантної посади.

Відмітимо, що конкурс проходить у три етапи:

1) тестування: на знання законодавчої бази (професійний тест), на загальні здібності і навички (тест загальних навичок), особистісних характеристик (психологічний тест);

- 2) перевірка рівня фізичної підготовки;
- 3) співбесіда.

Головною метою тестування є об'єктивне і неупереджене з'ясування здатності кандидатів за своїми професійними та особистісними якостями виконувати службові обов'язки у поліцейських підрозділах. Розроблення тестових завдань здійснюється у МВС України, апараті Національної поліції України, органах поліції, навчальних закладах, міжнародних організаціях, а також представниками проектів міжнародної технічної допомоги. Неупередженість тестування забезпечується використанням комп'ютерної техніки, де комп'ютерна програма створює унікальний набір тестових завдань для кожного з кандидатів. Під час проведення тестування заборонено користуватися будь-якими можливими джерелами інформації, а за порушення даної вимоги кандидат відсторонюється від проходження тестування без можливості його повторного проходження, про що робочою групою складається відповідний акт.

Після отримання результатів тестування, вони передаються до відповідної поліцейської комісії. Збереження матеріалів тестування в електронному вигляді на сервері МВС, Національної поліції України або відповідного органу поліції, де проводився конкурс, забезпечує, на наш погляд можливість повторного доступу до його результатів у разі необхідності, зокрема, для реалізації права кандидата оскаржувати рішення поліцейської комісії перед вищою комісією чи керівництвом Національної поліції.

Відповідно до встановлених норм, результати тестування особистісних характеристик (психологічний тест), яке проводиться з метою виявлення рис, типів характеру, стилю поведінки кандидата, визначення його емоційного стану, придатності кандидата до служби в умовах підвищеного психологічного навантаження, не впливають на його рейтинг та мають рекомендаційний характер і враховуються поліцейською комісією при прийнятті рішення за результатами всіх етапів конкурсу[150]. З цього

приводу хотілося б висловити думку про те, що на сучасному етапі психодіагностиці варто приділяти більшу увагу, зважаючи на стресові, складні, часто ненормовані умови праці та інші негативні аспекти, які присутні у повсякденній професійній діяльності поліцейського.

Перевірка рівня фізичної підготовленості кандидатів здійснюється з метою визначення їх придатності до служби в органах Національній поліції України та здатності переносити фізичні навантаження без зниження працездатності при виконанні службових обов'язків.

Для проведення тестування наказом керівників центрального органу управління Національної поліції України, територіальних органів Національної поліції України, а також закладів та установ, у тому числі навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських створюється відповідна комісія. До складу такої комісії, крім співробітників зазначених органів (закладів, установ) поліції, дозволяється залучати, за їх згодою, фахівців з фізичної підготовки інших закладів, установ та організацій.

Відмітимо, що кандидати мають можливість ознайомитись із вправами (нормативами) з фізичної підготовки та умовами їх виконання у день звернення до відповідного органу поліції із заявою про прийняття на службу, що є позитивним аспектом, адже надає особі можливість підготуватися до тестування належним чином.

Ми не будемо вдаватися до аналізу організаційних моментів проведення випробувань, а також вправ та нормативів, адже вони детально представлені у Типовому порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади[153]. Відмітимо, лишень, що до тестування комісія допускає лише тих осіб, які пройшли військово-лікарську комісію, а фізично підготовленим до служби визнається кандидат, який за результатами тестування виконав усі вправи на оцінку не нижче, ніж «задовільно».

Хотілося б також звернути увагу на те, що кандидатам надаються усі можливості успішно пройти фізичні випробування. Зокрема, у разі поганого

самопочуття або неможливості з об'єктивних причин виконати всі вправи в один день, особі може бути призначена дата повторного тестування. Однак, повторне виконання вправи з метою покращення результату не допускається.

Результати перевірки рівня фізичної підготовки оформляються відповідним протоколом та оголошуються безпосередньо у день проведення тестування.

Заключним етапом конкурсу є співбесіда. Поліцейська комісія вивчає результати проведених тестувань, а також подані кандидатом та надані службою персоналу документи, визначає професійний рівень претендента та його морально-ділові якості. Голосування поліцейської комісії за результатами співбесіди та обговорення членами поліцейської комісії результатів тестувань (перевірок) і документів кандидата проводиться за відсутності кандидата і запрошених осіб. У кінцевому результаті комісією може бути прийнято лише два рішення: кандидат або рекомендується до проходження служби в поліції та/або на зайняття вакантної посади або ні. Рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом[176].

Ще одним різновидом перевірок, які проходять кандидати на вступ до лав Національної поліції України, є передбачена ч. 3 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» спеціальна перевірка, порядок якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами[153].

Так, відповідно до ст. 56 Закону України від 14 жовтня 2014 р. «Про запобігання корупції» стосовно осіб, які претендують на посади, що передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, проводиться спеціальна перевірка, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто[130]. Порядок та організаційні аспекти спеціальної перевірки регламентовані Постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 р. № 171[131].

Для проведення спеціальної перевірки необхідна, передусім, письмова згода особи, яка претендує на зайняття відповідної посади. При чому, у разі ненадання особою такої згоди, питання щодо її призначення взагалі не розглядається. Крім згоди, необхідно подати низку документів, зокрема: автобіографію; копію паспорта громадянина України; копії документів про освіту, вчені звання та наукові ступені; медичну довідку про стан здоров'я за формою, затвердженою Міністерством охорони здоров'я України щодо перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я; копію військового квитка або посвідчення особи військовослужбовця (для військовослужбовців або військовозобов'язаних); довідку про допуск до державної таємниці (у разі його наявності)[175].

Після отримання письмової згоди особи на проведення спеціальної перевірки, орган, на посаду в якому претендує особа, не пізніше наступного дня надсилає до відповідних державних органів запит за формою, затвердженою Кабінетом Міністрів України, який підписується керівником органу. Інформація про результати спеціальної перевірки подається у семиденний строк з дати надходження запиту.

Ще однією з вагомих кадрових процедур у напрямку добру кадрів до Національної поліції України є проведення атестування поліцейських, порядок якого регламентовано відповідною Інструкцією[175].

Для проведення атестування керівниками органів (закладів, установ) створюються атестаційні комісії. Відмітимо, що про значний прогрес у напрямку реалізації принципу відкритості при доборі на поліцейські посади у сьогочасній Україні свідчить можливість включення до атестаційних комісій (як центральної, так і окремих органів) народних депутатів України, працівників МВС, представників громадських, правозахисних організацій та проектів міжнародної технічної допомоги, громадськості та засобів масової інформації. Крім того, дане положення відрізняє сучасне атестування від попередньої атестації співробітників органів внутрішніх справ.

Матеріальною формою вираження атестування поліцейського є атестаційний лист, який складає безпосередній керівник за умови спільної служби в одному підрозділі з ним не менше 3 місяців. У листі зазначаються відомості, які характеризують професійні (результати службової діяльності), а також морально-ділові (дисциплінованість, принциповість, прагнення до вдосконалення, організованість), фізичні (стан здоров'я та фізична підготовленість) та етичні (здатність контролювати власні емоції, поведінка поза службою) якості поліцейського.

Для встановлення теоретичної та практичної підготовленості, здатності якісно та ефективно реалізовувати на службі свої потенційні можливості, а також компетентності поліцейського атестаційною комісією проводиться його тестування (на знання законодавчої бази та на загальні здібності і навички), результати якого обов'язково в подальшому враховуються при прийнятті рішення щодо даного поліцейського.

При прийнятті рішення атестаційною комісією, крім атестаційного листа розглядаються й інші матеріали, які були зібрані на поліцейського, який проходить атестування. Крім того, за рішенням комісії поліцейські, які проходять атестування, проходять співбесіду з відповідною атестаційною комісією, а також, за їх згоди – тестування на поліграфі.

Атестаційні комісії на підставі всебічного розгляду всіх зібраних на поліцейського матеріалів, шляхом відкритого голосування можуть прийняти одне з наступних рішень:

- 1) займаній посаді відповідає;
- 2) займаній посаді відповідає, заслуговує призначення на вищу посаду;
- 3) займаній посаді не відповідає, підлягає переміщенню на нижчу посаду через службову невідповідність;
- 4) займаній посаді не відповідає, підлягає звільненню зі служби в поліції через службову невідповідність[150].

Таким чином, можна стверджувати, що для здійснення кадрових процедур з добору на посаду поліцейського в Україні передбачена та

законодавчо урегульована ціла низка форм і методів, організаційні аспекти реалізації яких зазнали значних змін та удосконалення у зв'язку з суттєвим оновленням нормативно-правової регламентації діяльності Національної поліції України. Відтак, на теоретичному рівні маємо всі підстави для висновку про здатність даних заходів забезпечити якісний добір високопрофесійних кадрів на службу до поліції. Однак, для повної відповідності процесу формування кадрового потенціалу Національної поліції заявленим вище принципам варто, на нашу думку, запровадити обов'язковий конкурсний відбір на посади середнього та вищого складу поліції, а також зробити обов'язковим тестування на поліграфі для посад керівного складу Національної поліції.

2.3. Територіальні й матеріально-фінансові засади добору на посаду поліцейського в Україні

Одним із найважливіших векторів удосконалення системи кадрових процедур у Національній поліції України, включаючи добір на поліцейські посади, має стати достатній рівень їх фінансового і матеріально-технічного забезпечення. Оскільки процедури з добору на поліцейські посади здійснюються відповідними підрозділами Національної поліції України (перелік та правовий статус яких був визначений у попередніх підрозділах нашої роботи), їх матеріально-фінансове забезпечення варто розглядати як компонент (складову) фінансування діяльності Національної поліції України у цілому.

У цьому сенсі важко не погодитись з Гончаром А. Г., який стверджує, що достатній обсяг фінансування необхідний в усіх сферах державного управління, оскільки, крім іншого, це дозволяє запобігти корупційним правопорушенням та є гарантією незалежності відповідного органу та належного виконання державними органами своїх функціональних обов'язків[31, с.105]. Таку ж думку висловлюють і інші вчені. Мельник К.

Ю., зокрема вважає, що неналежним чином забезпечений у матеріальному плані правоохоронець схильний до корупційних проявів, що, в кінцевому підсумку, завдає шкоди економіці країни та її іміджу[87].

Звісно, зростання рівня оплати праці поліцейських не є гарантією повної ліквідації корупційних проявів в органах поліції, проте, впливаючи на престиж служби у Національній поліції України в цілому, може значно покращити ситуацію та знизити рівень злочинів та правопорушень, що вчиняються поліцейськими. Так, вже сьогодні можна відмічати позитивну динаміку у галузі, що передусім виявляється у рівні довіри громадян до поліцейських.

Водночас, загальна потреба у видатках загального фонду на забезпечення діяльності підрозділів, установ та закладів Національної поліції України у 2016–2017 роках забезпечувалась лише на рівні від 45,5 до 46,9 %. З огляду на існуючий дефіцит бюджетних асигнувань для забезпечення діяльності підрозділів, установ і закладів Національної поліції потребує нагального вирішення питання оптимізації їх використання, підвищення ефективності управління наявними фінансовими ресурсами та залучення додаткових джерел фінансування[156].

Вважаємо за доцільне зазначити, що місце та роль фінансового і матеріально-технічного забезпечення діяльності Національної поліції України вимагає наразі комплексного дослідження у зв'язку з проведенням масштабного реформування правоохоронної системи загалом. У працях вітчизняних вчених цим питанням було приділено певну увагу, зокрема, у цьому напрямку проводили дослідження: О. Андрійко, О. Байбакова, О. Бандурка, І. Бачило, В. Білоус, Л. Борець, А. Васильєв, Р. Калюжногоий, М. Криштанович, В. Негодченко, М. Кучерявенко, Ф. Колонтаєвський, Л. Коренев, І. Мар'янов, П. Мельник, Ю. Попович, В. Плішкін, І. Руколайнін, Л. Савченко, О. Синявська, А. Суббот, В. Сущенко, В. Тесленко. Однак проблеми організаційно-правового регулювання, фінансового забезпечення та матеріально-технічного оснащення Національної поліції України не були

вивчені на належному рівні. Тому ця проблема є актуальною і потребує ефективного і своєчасного вирішення.

А. І. Суббот фінансове забезпечення правоохоронних органів визначає як систему фінансових відносин, чітко визначених державними та відомчими нормативними правовими актам[173, с.17]. Відтак, пропонуємо здійснити аналіз нормативно-правових актів відповідного спрямування.

Закон України «Про Національну поліцію» містить розділ Х «Фінансове та матеріально-технічне забезпечення поліції», до якого включено лише одну статтю 105 «Фінансування і матеріально-технічне забезпечення поліції», у ч. 1 якої зазначається, що фінансування і матеріально-технічне забезпечення поліції здійснюються за рахунок коштів Державного бюджету України, а також інших джерел, не заборонених законом[153].

Отже, фінансове забезпечення діяльності поліції відповідно до законодавства України є державним видатковим зобов'язанням. Відповідно до Бюджетного кодексу України, під видатками державного бюджету слід розуміти кошти, що спрямовуються на здійснення програм та заходів, передбачених законом про державний бюджет на відповідний бюджетний період, за винятком коштів на погашення основної суми боргу та повернення надміру сплачених до бюджету сум. Згідно з п. 6 ч. 1 ст. 87 БК України до видатків, що здійснюються з Державного бюджету України належать видатки на правоохоронну діяльність, забезпечення безпеки держави та цивільний захист населення.

Фінансування зазначеного видатку здійснюється за рахунок бюджетних асигнувань державного бюджету України (бюджетні асигнування в економічній науці визначаються переважно як кошти, виділені розпоряднику бюджетних коштів відповідно до бюджетного призначення на взяття бюджетного зобов'язання, кредитування та здійснення платежів із конкретною метою у процесі виконання бюджету), відповідних бюджетів місцевих громад, а також коштів, які надходять на підставі договорів від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних

органів, підприємств, установ, організацій і громад та інших джерел, не заборонених законодавством України[109].

Таким чином, наступним нормативно-правовим актом, що закріплює основні засади фінансування Національної поліції України є Закон України «Про Державний бюджет». Так, Законом України «Про Державний бюджет на 2017 р.»[137] на фінансування діяльності Національної поліції України у межах загального фонду було виділено 19 684 852,5 грн., з них 15 077 399,9 грн. – на оплату праці. Водночас, Законом України «Про Державний бюджет на 2018 р.» на утримання Національної поліції України було виділено 24 280 175,7 грн., з яких 17 181 769,1 грн. – на фінансування оплати праці[138].

Цілком очевидно, що для визначення достатнього рівня грошового забезпечення органів поліції, необхідно визначити у тому числі граничну чисельність їх працівників. Однак на сьогодні, дане питання залишається невирішеним. У розрізі вивчення даної проблеми звернімося до звіту, підготовленого Рахунковою палатою України від 11.04.2018 р. «Про результати аудиту ефективності використання бюджетних коштів, виділених на забезпечення діяльності підрозділів, установ та закладів Національної поліції України»[154].

У документі, зокрема, серед іншого звертається увага на те, що з 01.01.2017 р. набрали чинності зміни, внесені до ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію», відповідно до яких визначено, що загальна чисельність поліції, що утримується за рахунок коштів Державного бюджету України, до 1 січня 2018 року не може перевищувати 140 тисяч осіб[131].

У звіті також встановлено, що зазначена норма в частині визначення Верховною Радою України на 2017 рік загальної чисельності поліції не відповідає вимогам Конституції України та не узгоджується із Законом України від 27.02.2014 р. № 794 «Про Кабінет Міністрів України». Так, згідно із п. 22 ч. 1 ст. 85 Конституції України, до повноважень Верховної

Ради України належить затвердження загальної структури та чисельності, крім інших органів, Міністерства внутрішніх справ України.

Відповідно ж до ч. 5 ст. 21 Закону України «Про Кабінет Міністрів України», саме Кабінет Міністрів України затверджує граничну чисельність працівників міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в межах коштів, передбачених у Державному бюджеті України для утримання органів виконавчої влади.

Аналогічні норми визначено в п. 13 Положення про Національну поліцію: гранична чисельність поліцейських, державних службовців та працівників Національної поліції (крім поліції охорони) затверджується Кабінетом Міністрів України[148].

Проте рішення Уряду щодо затвердження граничної чисельності працівників поліції на сьогодні відсутнє. Основною причиною стала тривала процедура узгодження МВС і Національною поліцією розробленого Національною поліцією проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін у додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2014 року № 85», яким мала бути затверджена гранична чисельність працівників поліції [156].

Зокрема, ще наприкінці 2015 року Національна поліція надіслала проект акта на погодження зацікавленим органам виконавчої влади (МВС, Мінфіну, Мінекономрозвитку, Мін'юсту), які висловили щодо нього ряд зауважень і пропозицій. Відповідно до документа, Мінфіном було висловлено зауваження, що проектом постанови не передбачено скорочення граничної чисельності працівників апарату МВС у зв'язку з передачею функцій від МВС до Національної поліції, та запропоновано передбачити в ньому доручення МВС підготувати та надати до Кабінету Міністрів України законопроект щодо нової чисельності МВС України на рівні, що не перевищує 22000 осіб (без урахування чисельності Національної поліції). В свою чергу МВС відповідним чином не реагувало.

Таким чином, департамент формування політики щодо підконтрольних Міністрові органів влади та моніторингу МВС, розглянувши проект акта, запропонував його підтримати та одночасно залишити поза увагою пропозиції Мінфіну, які стосуються МВС, мотивуючи це неможливістю об'єктивно розрахувати загальну чисельність МВС до вирішення на законодавчому рівні питання підпорядкування вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання Національній поліції, перегляду існуючих державних замовлень на навчання тощо.

Отже, перепорою у цьому процесі стало зволікання із прийняттям нової редакції Закону України від 10.01.2002 р. № 2925 «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України», норми якого є застарілим і не відповідають дійсному стану справ, особливо після утворення Національної поліції України.

Розроблення нової редакції закону та подання його на розгляд Верховної Ради України мало бути здійснено ще у 2014 році, на першому етапі реалізації Концепції першочергових заходів реформування системи МВС України, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.10.2014 № 1118-р, однак цього не сталося[156].

Отже, зазначається у Звіті, склалася ситуація, коли затвердження граничної чисельності працівників Національної поліції залежить від затвердження загальної структури та чисельності МВС. Подальше затримання із розробленням законопроекту, що урегулює дане питання, негативно позначиться на умовах діяльності даного органу[153].

У відповідь на дане Рішення Розрахункової палати, Національною поліцією був підготовлений лист, у якому щодо досліджуваного питання зазначалося наступне: «Відповідно до абзацу другого пункту 1 § 48 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 року № 950, проект постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін у додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 05 квітня 2014 року № 85», який урегулює питання

граничної чисельності поліцейських, державних службовців, працівників Національної поліції України (крім поліції охорони), погоджено із заінтересованими органами державної влади та листом Національної поліції України від 05.06.2018 № 6436/01/12-2018 надіслано до Міністерства внутрішніх справ України для подальшого розгляду та представлення на засіданні Кабінету Міністрів України»[155].

Відтак, питання про визначення граничної чисельності поліцейських наразі залишається не вирішеним на рівні МВС України.

Наступним нормативно-правовим актом, що урегулює питання матеріально-фінансового забезпечення поліцейських є прийнята Кабінетом Міністрів України 11 листопада 2015 року Постанова «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» № 988. Даним документом затверджується схема окладів за спеціальним званням поліцейських; схема посадових окладів курсантів вищих навчальних закладів МВС України із специфічними умовами навчання та схеми посадових окладів поліцейських[136].

На відомчому рівні 6 квітня 2016 року Міністерством внутрішніх справ України був прийнятий наказ «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ із специфічними умовами навчання» № 260, згідно з яким до складу грошового забезпечення поліцейського входять: 1) посадовий оклад; 2) оклад за спеціальним званням; 3) щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер); 4) премії; 5) одноразові додаткові види грошового забезпечення[149].

Питаннями матеріально-технічного забезпечення в системі Національної поліції України в межах відведеної їм компетенції займається ряд служб, а саме: департамент матеріального забезпечення, який є єдиним у системі МВС України практично діючим підрозділом із централізованого матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України,

департамент фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, господарський департамент, управління капітального будівництва та інвестицій.

Діяльність зазначених структурних підрозділів організовується відповідно до діючого законодавства України, указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України, вказівками Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства фінансів України, наказами МВС України, положеннями про департаменти, а також – про самостійні служби Національної поліції України, на які покладено функції забезпечення поліції окремими видами спеціальної техніки, обладнання і матеріалів[33].

Правовий статус та основні завдання Департаменту фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку МВС України були визначені наказом МВС України «Про затвердження Положення про Департамент фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку Міністерства внутрішніх справ України» від 30 червня 2015 року № 774[142]. Проте вже у грудні 2015 року у структурі апарату МВС з'явився Департамент фінансово-облікової політики МВС України, положення про який було прийняте відповідним наказом[147].

У структурі апарату Національної поліції України функціонує Департамент фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку, який діє відповідно до наказу Національної поліції України «Про затвердження Положення про Департамент фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку Національної поліції України» від 27.11.2015 р. № 120.

Як цілком справедливо стверджує Гончар А. Г., здійснення ефективного матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України з метою успішного виконання ними завдань неможливе без науково обґрунтованих заходів щодо розподілу і використання централізованих та децентралізованих фондів фінансових ресурсів, тобто порядку їх планування. Тому питання матеріально-технічного забезпечення Національної поліції

України вимагають обов'язкового врахування у Державному та місцевих бюджетах видатків на реалізацію завдань, визначених у Стратегії національної безпеки. Визначення таких видатків має бути одним із пріоритетних напрямів бюджетної політики. Важливе поетапне доведення бюджетного фінансування до оптимального рівня з одночасним переходом до параметру бюджетного планування на програмно-цільових засадах. Цьому має сприяти проведення аудиту матеріально-технічної та фінансової забезпеченості органів поліції з метою виявлення системних проблем заради подальшого формування бюджету Національної поліції України[31].

Саме у напрямку реалізації означеної стратегії, наказом Національної поліції України від 25 жовтня 2017 року № 1110 затверджено Положення про Департамент внутрішнього аудиту Національної поліції України, а також для розвитку та підвищення спроможності підрозділів даного підрозділу розроблено проекти Порядку організації планування діяльності з внутрішнього аудиту в Національній поліції України, Порядку проведення внутрішнього аудиту підрозділами внутрішнього аудиту Національної поліції України та Порядку документування результатів внутрішніх аудитів, які знаходяться на стадії погодження із заінтересованими підрозділами центрального органу управління поліції[157].

Як вже відмічалось, ст. 105 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає можливість залучення для фінансування органів поліції крім надходжень з державного бюджету, також інших джерел, не заборонених законом. Зокрема, законодавство України допускає часткове фінансування Національної поліції України за рахунок коштів місцевих бюджетів. Так, виконавчі комітети сільських, селищних, міських рад надають безоплатно органам і підрозділам поліції службові приміщення, обладнані меблями і засобами зв'язку, транспорт та інші матеріально-технічні засоби. Водночас, комунальні та приватні підприємства можуть виділяти органам та підрозділам поліції кошти, транспорт та інші матеріально-технічні засоби, необхідні для виконання повноважень поліції[153].

Окрім цього, зазначає Гончар А. Г., реальною є перспектива отримання коштів від фінансово-господарської діяльності підрозділів Національної поліції України, адже є чимало послуг, які вони можуть здійснювати на комерційній основі. На платній основі органи поліції можуть використовувати відомчі готелі (будинки, квартири) для тимчасового проживання осіб, які перебувають у відрядженні, туристів, учасників конференцій, симпозіумів, нарад тощо. Вони можуть також здавати в оренду будівлі, споруди, обладнання, не пов'язані зі службовою, навчально-виховною, науковою діяльністю, якщо це не погіршує соціально-побутових умов працівників; брати участь або організовувати самостійно на платній основі групові та індивідуальні заняття фізичною культурою і спортом на стадіонах, у спортзалах, плавальних басейнах, тенісних кортах тощо понад норми, встановлені планами службової та фізичної підготовки особового складу, організовувати групи здоров'я, надавати послуги спортивних баз і спортивно-оздоровчих таборів, спортивних клубів, прокат спортивного інвентарю[153].

Відзначимо, що перелік платних послуг, які можуть надаватися органами поліції на законодавчому рівні затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 04.06.2007 р. № 795 «Про затвердження переліку платних послуг, які надаються підрозділами Міністерства внутрішніх справ, Національної поліції та Державної міграційної служби, і розміру плати за їх надання»[143]. Так, відповідно до Постанови, підрозділи Національної поліції можуть надавати наступні платні послуги: забезпечення супроводження спеціалізованими автомобілями Національної поліції; обстеження з виїздом на місце території або окремих ділянок автомобільних доріг, вулиць і залізничних переїздів, на яких планується розміщення об'єктів дорожнього сервісу, малих архітектурних форм; ділянок вулично-дорожньої мережі, на яких планується відкриття нових або перегляд діючих маршрутів руху транспортних засобів; підготовка і видача технічних умов на розміщення об'єкта дорожнього сервісу та малої архітектурної форми;

перевірка проектної документації щодо будівництва, реконструкції і ремонту різного виду об'єктів; доставка затриманих за порушення правил, норм і стандартів у сфері безпеки дорожнього руху або технічно несправних транспортних засобів до визначеного замовником місця їх зберігання.

Не можна оминати увагою також гранти, які отримує Національна поліція України у рамках фінансування реформ правоохоронної системи. Так, у 2015 році уряд Японії у рамках Кіотського протоколу передав українським правоохоронцям понад 250 автомобілів, а комплекти уніформи та обладнання для автомобілів поліцейські отримали завдяки уряду Сполучених Штатів Америки.

У контексті проблеми, що досліджується, варто також приділити увагу такому джерелу фінансування як добровільні внески підприємств, установ, організацій і громадян. Однак необхідно зазначити, що під час використання альтернативних джерел фінансування Національної поліції України залишається дискусійною необхідність створення так званих благодійних фондів. Безперечно, з одного боку, такі фонди надають можливість цілеспрямовано використовувати отримані кошти на нагальні потреби. Проте з іншого – утворюється загроза використання службового становища працівниками та керівниками відповідного підрозділу та вчинення ними діянь, які змушують фізичних та юридичних осіб здійснювати відрахування до цих фондів. Виходом з такої ситуації ми вбачаємо створення таких фондів на рівні центральних управлінь Національної поліції України із встановленням адресного розподілу фінансових і матеріальних ресурсів та з урахуванням пропозицій спонсорів.

Дещо інший шлях передбачає здійснення матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України із використанням позабюджетних коштів, пошуку додаткових джерел фінансування, раціональне використання виділених коштів: створення жорсткого режиму економії грошових коштів, енергетичних та матеріально-технічних ресурсів шляхом скорочення витрат на службові відрядження, утримання автотранспорту, засобів зв'язку,

навчальних та оздоровчих закладів, а також можливість залучення інших позабюджетних коштів.

Основні засади формування та комплектування *територіальних органів* поліції України закріплені у ст. 15 Закону України «Про Національну поліцію»[153]. У статті, зокрема, зазначається, що територіальні органи поліції утворюються в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах як юридичні особи публічного права в межах граничної чисельності поліції і коштів, визначених на її утримання.

Територіальні органи поліції утворює, ліквідовує та реорганізовує Кабінет Міністрів України за поданням Міністра внутрішніх справ України на підставі пропозицій керівника поліції.

Керівники територіальних органів поліції затверджують структуру (за погодженням з Міністром внутрішніх справ України), штатний розпис (штат) та кошторис, а також призначають заступників. Самі ж керівники територіальних органів поліції призначаються та звільняються з посад за погодженням з Міністром внутрішніх справ України.

Більше того, законом встановлені вимоги до керівника та заступника керівника територіального органу. Так, дані посади може обіймати особа, яка:

- 1) відповідає загальним умовам вступу на службу в поліцію;
- 2) має вищу повну юридичну освіту;
- 3) має стаж роботи в галузі права не менш як п'ять років;
- 4) має досвід роботи на керівних посадах не менше одного року.

Територіальні органи Національної поліції мають таку структуру:

Міжрегіональні територіальні органи:

1. Департамент патрульної поліції.
2. Департамент внутрішньої безпеки (у складі кримінальної поліції).
3. Департамент кіберполіції (у складі кримінальної поліції).
4. Департамент захисту економіки (у складі кримінальної поліції).

5. Департамент поліції охорони.

Регіональні (територіальні) органи поліції

1) Головні управління Національної поліції в областях мають таку структуру:

- апарат;
- керівництво;
- слідче управління;
- управління (відділ) карного розшуку (у складі кримінальної поліції);
- відділ кримінальної розвідки (у складі кримінальної поліції);
- управління (відділ) боротьби зі злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми (у складі кримінальної поліції);
- управління (відділ) протидії наркозлочинності (у складі кримінальної поліції);
- управління (відділ) оперативної служби (у складі кримінальної поліції);
- управління оперативно-технічних заходів (у складі кримінальної поліції);
- управління (відділ) превентивної діяльності (у складі патрульної поліції);
- управління «Корпусу оперативно-раптової дії» (у складі поліції особливого призначення);
- відділ (сектор) Інтерполу та Європолу;
- управління (відділ) організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування;
- відділ (сектор) правового забезпечення;
- відділ (сектор) комунікації;
- відділ (сектор) організації діяльності ізоляторів тимчасового тримання;
- управління (відділ) кадрового забезпечення;

- управління (відділ) фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку;
 - відділ (сектор) внутрішнього аудиту;
 - управління (відділ) логістики та матеріально-технічного забезпечення;
 - відділ (сектор) документального забезпечення;
 - управління (відділ) режиму та технічного захисту інформації;
 - управління (відділ) інформаційної підтримки та координації поліції «102»;
 - управління (відділ) зв'язку та телекомунікацій;
 - вибухотехнічне управління (відділ, сектор);
 - відділ (сектор) спеціального зв'язку;
 - сектор з питань пенсійного забезпечення;
- 2) відділ поліції:
- керівництво;
 - слідчий відділ (відділення);
 - відділ (сектор) кримінальної поліції;
 - відділ (сектор) превенції (у складі патрульної поліції);
 - сектори реагування патрульної поліції №1-№4 (для відділів поліції, де;
 - відсутні підрозділи Департаменту патрульної поліції);
 - сектор спеціальної поліції ;
 - відділ (сектор) моніторингу;
 - сектор кадрового забезпечення;
 - режимно-секретний сектор;
 - канцелярія;
 - сектор логістики та матеріально-технічного забезпечення;
 - кінологічний сектор;
 - сектор інформаційної підтримки;
 - окремі посади спеціалістів зв'язку та спеціального зв'язку;

3) відділення поліції (у складі відділу поліції):

- керівництво;
- слідче відділення;
- сектор кримінальної поліції;
- сектор превенції (у складі патрульної поліції);
- сектори реагування патрульної поліції №1-№4 (для відділень

поліції, де:

- відсутні підрозділи Департаменту патрульної поліції);
- чергова частина (за відсутності секторів реагування патрульної

поліції);

- канцелярія;
- логістика;
- окремі посади спеціалістів з режиму секретності, кінологічної

служби;

4) центр обслуговування підрозділів;

5) ізолятори тимчасового тримання;

6) стройовий підрозділ патрульної служби поліції особливого призначення;

7) стройовий підрозділ поліції особливого призначення;

8) тренінговий центр;

9) кінологічний центр;

10) приймальник-розподільник для дітей (у складі патрульної поліції);

11) стройовий підрозділ реагування патрульної поліції (забезпечення супроводження (у складі патрульної поліції));

12) стройовий підрозділ конвойної служби[130].

На нашу думку, важливим вектором оптимізації фінансового забезпечення Національної поліції України є підготовка відповідних спеціалістів. Передусім треба мати чітку уяву про їх необхідну кількість, а також про те, де здійснювати їхню підготовку. Залежно від існуючих потреб, варто організувати підготовку деяких спеціалістів на базі навчальних

закладів МВС України. З цією метою слід налагодити чітку систему службової та професійної підготовки, що включатиме оволодіння змістом нормативно-правових актів, що урегульовують фінансово-господарську діяльність органів поліції, а також основними професійними компетенціями з питань ресурсного забезпечення.

Очевидно, що система матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України залежить у тому числі від сучасного стану українського суспільства у цілому. І, відповідно, дана система має адаптуватися до змін, які постійно відбуваються. Для вдалого здійснення такої адаптації необхідно враховувати у тому числі досвід реалізації найефективніших організаційно-правових форм у практиці фінансування поліції розвинених зарубіжних країн. Волуйко О. М. зазначає, що вивчення зарубіжного досвіду поліцейських систем дає змогу зробити висновки щодо їх різноманітності. Зокрема, за джерелами фінансування виділяють державні (федеральні), муніципальні (місцевого самоврядування), приватні (поліція фірм, концернів, синдикатів) поліцейські системи, підпорядковані різним міністерствам і відомствам тощо. Незважаючи на схожість, поліцейські системи мають свій національний характер, досвід, структуру та різноманітні форми діяльності[23, с.99]. Відтак, у процесі подальшого реформування системи фінансового та матеріально-технічного забезпечення органів поліції, враховуючи зарубіжний досвід, а також сучасні економічні умови, необхідно здійснити належне оновлення законодавчої бази і врахувати всі аспекти внутрішнього становища країни. Адже зрештою, від покращення стану матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України залежить рівень забезпечення національної безпеки України у цілому.

Таким чином, успішна реалізація основних напрямів діяльності Національної поліції України можлива лише за наявності належних організаційно-правових і фінансових умов. З цією метою органи державного управління мають сприяти подальшій трансформації сучасної моделі фінансового та матеріально-технічного забезпечення Національної поліції

України, що відбувається у контексті загальних процесів реформатування схем нинішньої моделі у змішаний (бюджетно-позабюджетний) різновид, організувати впровадження нових ефективних форм взаємодії підрозділів матеріально-технічного і фінансового забезпечення органів поліції із представниками інших силових структур та органами місцевого самоврядування, реалізовувати подальше вдосконалення чинного законодавства з питань матеріально-технічного і фінансового забезпечення органів поліції.

Висновки до розділу 2

Адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні на сьогодні є достатньо врегульованими, проте у деяких напрямках (обов'язкове проведення конкурсу для керівних посад, процедура атестування колишніх співробітників тощо) дане регулювання має дещо декларативний характер і потребує подальшого удосконалення та конкретизації у відомчих нормативно-правових актах та безпосередньо у правозастосовній діяльності.

З'ясовано, що для здійснення кадрових процедур з добору на посаду поліцейського в Україні передбачена та законодавчо урегульована ціла низка форм і методів, організаційні аспекти реалізації яких зазнали значних змін та удосконалення у зв'язку з суттєвим оновленням нормативно-правової регламентації діяльності Національної поліції України. Відтак, на теоретичному рівні маємо всі підстави для висновку про здатність даних заходів забезпечити якісний добір високопрофесійних кадрів на службу до поліції. Однак, для повної відповідності процесу формування кадрового потенціалу Національної поліції заявленим вище принципам варто, на нашу думку, запровадити обов'язковий конкурсний відбір на посади середнього та

вищого складу поліції, а також зробити обов'язковим тестування на поліграфі для посад керівного складу Національної поліції.

Окреслено, що система матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України залежить у тому числі від сучасного стану українського суспільства у цілому. І, відповідно, дана система має адаптуватися до змін, які постійно відбуваються. Для вдалого здійснення такої адаптації необхідно враховувати у тому числі досвід реалізації найефективніших організаційно-правових форм у практиці фінансування поліції розвинених зарубіжних країн.

Успішна реалізація основних напрямів діяльності Національної поліції України можлива лише за наявності належних організаційно-правових і фінансових умов. З цією метою органи державного управління мають сприяти подальшій трансформації сучасної моделі фінансового та матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України, що відбувається у контексті загальних процесів переформатування схем нинішньої моделі у змішаний (бюджетно-позабюджетний) різновид, організувати впровадження нових ефективних форм взаємодії підрозділів матеріально-технічного і фінансового забезпечення органів поліції із представниками інших силових структур та органами місцевого самоврядування, реалізовувати подальше вдосконалення чинного законодавства з питань матеріально-технічного і фінансового забезпечення органів поліції.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ДОБОРУ НА ПОСАДУ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ

3.1. Міжнародний досвід визначення адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського та напрями його імплементації в національне законодавство

Проведення реформ складний та довготривалий процес, а їх результати не завжди відчутні та очевидні. Важливим, на нашу думку, видається впровадження єдиної універсальної системи показників соціальних змін, що відбуваються у суспільстві. Зазначена система оцінки, допоможе покращити сприйняття та наочне бачення результатів від змін, що відбуваються. Ми переконані, що в наш час інформаційний супровід є невід’ємним елементом процесу здійсненні реформ. Впроваджена система показників соціальних змін сприятиме формуванню нової правової культури, а відтак і впливатиме на всі суспільні процеси, що відбуваються в країні.

В сучасних українських реаліях ведення гібридної війни на Сході, нестабільністю суспільно-політичних процесів забезпечення належного функціонування всіх сфер громадського суспільства вимагає від органів влади добре налагодженої системи управління. Разом з тим, знання особливостей регіонального управління, вміле планування, передбачення можливих суспільно-політичних змін та вчасне реагування на них, а також забезпечення інших процесів пов’язаних із громадським порядком покликані забезпечувати підрозділами національної поліції України. В контексті зазначеного, в ряді зарубіжних держав поліцейські департаменти при прийомі на роботу встановлюють спеціальні вимоги, що мають відношення до прив’язки до місця проживання. До прикладу, можна навести вимоги, що пред’являються у штаті Баффало (США) відтак, місцевий департамент поліції висуває чіткі вимоги, згідно з якими кандидат на службу в поліцію повинен не менше двох років проживати на території округу [40, 46].

Дослідження окремих питань Організаційно-правових аспектів функціонування поліцейських підрозділів в різних країнах світу досліджувалися багатьма вітчизняними й зарубіжними вченими, зокрема: П. Абрахам, М. Ануфрієв, О. Банчук, П. Вікстрем, В. Власенко, М. Криштанович, Н. Лесько, М. Мисливий, В. Петрус, О. Сердюк, О. Святокум, та ін. Разом з тим існуючі напрацювання не розкривають позитивного досвіду реформування поліцейських відомств, який доцільно впровадити в Україні.

Продовжуючи розгляд коротенько зупинимось на вивченні та аналізі теоретико-правових тлумачень поняття «механізм реалізації державної кадрової політики», а також її сутності та значення в системі державного управління.

Як зазначає А.С. Балдіна державна кадрова політика, що є складовою частиною державної політики в сфері управління людськими ресурсами, розвитку трудових і кадрових ресурсів, поряд з іншими видами механізмів включає в себе механізм формування державної кадрової політики та механізм її реалізації, здійснює перехід концепцій і програм державної кадрової політики з теоретичної площини в практичну діяльність[9; 13, с.65].

У науковій адміністративного права сьогодні склалось кілька різних підходів до тлумачення механізму реалізації державної кадрової політики. Нижче ми розглянемо деякі з них.

Так, наприклад, В. І. Лук'яненко визначає, що кадрове забезпечення спрямоване на здійснення реформ, знаходить своє відображення в концепції державної кадрової політики, має свою законодавчу базу, а також служить основою кадрової роботи загалом [35].

У свою чергу, В.В. Черепанов під механізмом реалізації державної кадрової політики розуміє багатокомпонентне явище, яке складається з систем кадрового забезпечення, державних структур (підприємств, установ, організація), а також заходів, за допомогою яких реалізується державна кадрова політика [190].

Ще більш ширше значення вкладає Професор В.М. Анісімов який тлумачить механізм кадрової політики в системі державного управління як систему установ і заходів (правових, адміністративно-організаційних, соціально-економічних, культурно-виховних), здійснення яких призводить до активізації кадрової державної політики[188].

Із цього приводу Н.П. Матюхіна доречно зауважує, що життя постійно підвищує вимоги та стандарти до кадрів правоохоронних органів, які в значному рівні зросли на сучасному етапі розвитку суспільства, в час коли завдання, які стоять перед правоохоронцями набирають все більш складного та багатогранного характеру. Слід зацентувати увагу на тому, що, наскільки високим є рівень професійної майстерності поліцейських, що протидіють злочинності, ключова роль відводиться здійсненню заходів, які спрямовані на зміцнення правопорядку та законності у державі [85, с. 1-2]. На ряду з викладеним, проста зміна назви «міліція» на «поліцію» не несе грандіозного змісту, до тих пір, коли не буде оновлено половина особового складу. Нові підходи до роботи, нові люди, які прийняті на роботу при нових стандартах зможуть виконувати по-новому ті завдання, які перед ними ставляться, в тому числі спрямовані на захист правопорядку й особистих прав та свобод громадянина.

Варто відмітити, що на протязі існування інституту державної служби досі залишаються проблеми, що пов'язані із проведенням якісного добору компетентних, професійних кадрів, котрі відповідатимуть вимогам громадського суспільства та держави. Робота з кадрами вимагає чіткої продуманої система кадрового забезпечення поліцейської служби, робота якої буде спрямована на підвищення в першу чергу кваліфікації професійних і психолого-емоційних компетенцій працівників. Слід додати, від прийняття правильних кадрових рішень залежить якість та ефективність виконання покладених на поліцію завдань.

Сьогодні в період реформування одним із основних завдань є досягнення результату впровадження ефективного механізму добору

висококваліфікованих кадрів для заміщення вакантних посад поліцейського до підрозділів НПУ. Проведення якісного добору свідчить про правильно налаштовану організаційну роботу.

Ефективність діяльності Національної поліції багато в чому визначає якість державного управління в країні. Відповідно до цього дане питання є надзвичайно актуальним сьогодні.

Разом з цим, на важливості дослідження зарубіжного досвіду як функціонування поліції в цілому, так і проблем проведення професійного добору на посаду поліцейського знаходить свій відклик і серед низки вчених-науковців, серед яких В.М. Бесчасний, О.Г. Боднарчук, С.Г. Божик та ін.

Як слушно зазначає В.М. Бесчасний при реформуванні системи правоохоронних органів слід звернутися до передового зарубіжного досвіду, і не обмежуватись формальним перейменуванням «міліції» на «поліцію», а проводити перетворення більш глибоше, звертаючи увагу на оптимізацію професійної добору, підготовки персоналу, особливо керівного складу, здійсненні системних перетворень у правовому регулюванні службової діяльності та соціальному забезпеченні працівників органів внутрішніх справ.

Сьогодні у переважній більшості зарубіжних країн відкореговано та запроваджено технологію добору до поліції з урахуванням особливостей, що характерні працівнику конкретної служби. Ґрунтовно замінено перехід від бюрократичних методів проведення добору і підготовки поліцейського до наукових, спираючись на аналіз змісту службової діяльності поліцейського. Часто з метою аналізу поліцейські установи та організації звертаються в наукові центри або приватні фірми. Матеріал для моделей якостей отримується методами спостереження, інтерв'ювання, опитування, аналізу конкретних ситуацій, а також результатів роботи. Визначаються універсальні функції, властиві багатьом спеціальностям, виділяються пріоритетні завдання, професійні дії (здійснення арешту, розслідування злочину і

правопорушення, припинення сімейного конфлікту, надання показань у суді, дії в критичних ситуаціях та ін.) [123, с. 304-305].

При здійсненні аналізу зарубіжного досвіду варто зазначити позицію М.І. Ануфрієва, який зауважує, що накопичений значний, різноманітний та різноаспектний досвід підготовки кадрів для поліцейських служб може і повинен бути використаний в українських реаліях. Разом з тим, організація діяльності щодо забезпечення правопорядку, громадської безпеки, боротьби зі злочинністю у всіх її проявах в кожній країні має свою специфіку і особливості [8, с. 133].

Сьогодні Європейськими країнами акумульовано надзвичайно важливий досвід з проведення добору та підготовки поліцейських на заміщення вакантних посад відповідних служб, діяльність яких спрямована на забезпечення порядку, охорони публічної безпеки, боротьби з хуліганством, злочинністю кримінального та економічного спрямування.

Розглядаючи практику проведення добору на посаду поліцейського, можна відзначити, що їх побудова залежить від багатьох чинників. Значний вплив на їх формування та розвиток зробили історичні традиції законодавства та правоохоронної діяльності, особливості соціально-економічного та культурного розвитку кожної країни, загальна культура і правосвідомість населення, рівень взаємодії з державними органами та інститутами громадянського суспільства, особливості побудови національних поліцейських систем, матеріальне забезпечення поліції та інші важливі чинники, які формувались протягом тривалого часу[37, с.34].

Своєрідну функцію у підготовці поліцейських кадрів країн ЄС та США виконує авторитетність професії працівника поліції, що досягається високим рівнем соціального та матеріального-технічного забезпечення та створення позитивного іміджу поліцейських. Високе матеріальне забезпечення спонукає працівників поліції до відповідального виконання службових обов'язків, що позитивно відбивається на ефективності роботи поліцейських служб. Велике значення має соціальна спрямованість поліцейської діяльності

на виконання функції забезпечення та обслуговування потреб та запитів громадян [19].

У розвинених країнах заходу з метою залучення до лав правоохоронних органів освічених людей проводиться політика створення іміджу престижу роботи в таких органах, а також постійно відбувається підвищення рівня довіри. Дана обставина справляє неабияке значення для вирішення завдань добору в правоохоронні органи, зокрема і в поліцію, але водночас і сприяє поліпшенню її якісного складу. Виникає можливість відбирати кращих із кращих, що згодом забезпечується і якістю освітнього процесу [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 304-305].

У розвинених демократичних державах діє ретельно продумана і добре налагоджена процедура рекрутування (набору, тобто залучення кандидатів на службу) і селекції (відбору - recruitment and selection) в освітні установи і навчальні центри. При цьому заявники проходять двоетапний добір з дотримання вимог: мінімальні стандарти і конкурсний професійний відбір [47, с. 304- 305].

Під мінімальними стандартами розуміється відповідність певним ключовим вимогам, а саме: наявність відповідного громадянства, місця проживання, досягнення необхідного віку, наявність освіти, відповідних фізичних даних, відсутність судимостей, вміння працювати на комп'ютері, хороший зір, наявність водійських прав, вміння плавати та ін. 84, с. 304-305].

У свою чергу конкурсний професійний відбір повинен включати етапи, які можуть складатися із певних процедур:

- проведення попередньої співбесіди;
- перевірка відомостей про кандидата, вивчення й аналіз інформації, що міститься в особовій справі;
- поліграфічне дослідження;
- психологічне тестування;
- медичний огляд;
- перевірка фізичної підготовленості;

- письмові та усні іспити;
- заключна співбесіда, після якої виносяться остаточне рішення про придатність кандидата до служби в поліції [90, с. 23-24].

Важливим прикладом наслідування вважається використання зарубіжного досвіду США та окремих країн Європейського союзу, так як на шляху становлення вони досягли значних результатів у досліджуваній нами сфері.

Професію поліцейського зараховують до найбільш небезпечних у США, оскільки вона передбачає постійну фізичну підготовку для виконання функціональних обов'язків. Саме тому система добору кадрів у правоохоронні органи характеризується проведенням складного конкурсу. Це зовсім не дивно, адже робота поліцейського у США є престижною та високооплачуваною. Так, конкурсний відбір на місце у великому відділенні поліції можуть проходити одразу 20-40 осіб. А коли йдеться про ФБР (Федеральне бюро розслідувань), то конкурс, завдяки авторитету відомства, може досягати і сотні осіб на одне робоче місце. Варто зазначити, що саме конкурсний добір кандидатів на службу в поліцію є ключовим етапом створення її потенціалу. Адже ті кандидати, які пройдуть конкурсний відбір, впливатимуть на ефективність діяльності поліції як головної складової системи державних правоохоронних органів [20, с. 68-73].

Так, конкурсний добір осіб, що претендують на посаду поліцейського, складається з декількох, спрямованих на тестування різних показників стадій. Серед них є тест на фізичну підготовку, письмовий іспит, психологічний тест, аналіз характеру претендента на посаду, спеціальна перевірка його гіпотетичного криміногенного минулого, медичний огляд та усна співбесіда [117, с. 207-213]. Важливим є факт, що перед проведенням тестів та іспитів відбувається ретельне вивчення інформації, яка є у справі рекрута. Це сприяє здійсненню швидкого попереднього відбору. Якщо кандидат проходить цей відбір успішно, то його запрошують до участі в тестах та іспитах. В іншому

ж випадку йому надсилають обґрунтовану відповідь про причини відхилення кандидатури.

Перевірка фізичної підготовки кандидатів на посаду поліцейського завжди є в центрі уваги в поліцейських відділах. Незважаючи на різноманітність тестів, характерну для кожного департаменту, основною є тенденція щодо оцінки саме професійно релевантних аспектів фізичної підготовленості претендентів.

Згадане письмове тестування дає змогу за короткий відрізок часу перевірити знання рекрута з різних областей, швидко і точно оцінити їх, виключити суб'єктивізм при оцінюванні. Своєю чергою психологічне тестування проводять у двох напрямках: виявлення психологічних патологій та виявлення позитивних рис психологічного портрету особистості. До психологічних патологій зараховують емоційну нестабільність, надмірну залежність від чого-небудь або кого-небудь, параноїдальні синдроми, проблеми ідентифікації статевої приналежності, шизофренію, брак впевненості в собі, депресії, невротичні і психопатичні тенденції. У випадку виявлення хоч однієї з перелічених характеристик кандидата на посаду чекає дискваліфікація. Метою позитивного підходу є пошук «ідеального кандидата», якого тестують на мотивацію, стабільність в умовах стресу, чуйність, чесність, екстраверсію, цілеспрямованість.

Варто звернути увагу на те, що останнім часом поліцейські департаменти частіше використовують другу методику, оскільки, на їх думку, вона допомагає виявити позитивні риси характеру, тобто потенційно придатних кандидатів, і відхилити непридатних.

Важливе значення для поліцейської рекрутингової кампанії мають також спеціальна перевірка та поліграф. У процесі їх експлуатації аналізують поведінку кандидата в минулому і це дає можливість передбачити його орієнтації в майбутньому.

Спеціальна перевірка та поліграф часто застосовуються одночасно. Однак, зауважуємо, що вони є дієвими на двох різних фазах вивчення

минулого кандидата на посаду, адже фокусують увагу спеціаліста на різних моментах його біографії. Поліграф дає можливість перевірити «свіжу» інформацію, а також дані, якими володіє тільки рекрут. Спеціальна перевірка спрямована на перевірку інформації, якою володіють і кандидат, й інші люди з організації. Дані тестування на поліграфі підкріплюються результатами спеціальної перевірки, яка є найскладнішою процедурою відбору.

При здійсненні спеціальної перевірки вивчають репутацію рекрута: опитують його сусідів, збирають характеризуючі матеріали. У США практикують опитувати не менше чотирьох сусідів для отримання більш об'єктивної картини. Особливу увагу привертають причини зміни місця проживання, а також частотність, з якою це відбувається. Якщо кандидат одружений, то спеціальна перевірка зачіпає і його сімейний стан. З'ясовують ставлення дружини (чоловіка) до можливої роботи партнера в поліцейському департаменті. Якщо кандидат розлучений, то уточнюють причину розлучення, яка може дати корисну інформацію для характеристики особи кандидата. Під час спеціальної перевірки поліцейський департамент запитує інформацію про кандидата з освітніх установ, в яких він навчався, а також у роботодавців, де претендент працював. При перевірці сім'ї заявника особливу увагу звертають на таких родичів, які можуть негативно впливати на службову діяльність кандидата в поліцейському департаменті або втягнути його в протиправну злочинну діяльність. Якщо в процесі спеціальної перевірки виникають будь-які сумніви через брак інформації, то їх розглядають на користь поліцейського відділу, а такого громадянина не приймають на роботу.

Медичний огляд – це невід'ємний етап проведення конкурсного відбору на посаду поліцейського. Так як приймаючи на роботу людину зі слабким здоров'ям, поліцейському відділу доведеться потім витратити частину бюджету, яка весь час збільшується, на оплату медичного страхування і пенсії через хворобу. Загальна тенденція у системі правоохоронних органів США полягає у ретельному проведенні медичної

перевірки з метою виявлення таких захворювань, які не дозволяють кандидату виконувати свої функціональні обов'язки. Кожного рекрута перевіряють на присутність у нього хвороб, що можуть перешкоджати роботі: діабету, епілепсії, захворювання серця, високого кров'яного тиску, артритів, наркоманії, алкоголізму. Ще однією важливою особливістю медичного огляду є використання професіограм, які дозволяють висувати претендентам на різні посади в поліції різні вимоги до стану здоров'я.

Усна співбесіда є заключною фазою поліцейського відбору. В поліцейських відділах використовують два різних типи співбесіди. Для першого типу притаманним є з'ясування ознак і рис, які б характеризували його мотивацію до роботи, ставлення кандидата до попередньої роботи, ініціативність, розсудливість та ін. Однак встановлення даних, рис характеру та сторін особистості, тільки за допомогою співбесіди, є не досить ефективним. Завдяки спеціальній перевірці можна отримати більше інформації. Другий етап націлений на прийняття рішення про остаточний добір. Під час співбесіди основним є не збір потрібної інформації, а підтвердження її істинності.

Резюмуючи вищевикладене можна констатувати, що:

- система відбору кандидатів на посади в поліції США спрямована на підвищення освітніх вимог до кандидатів;
- помітним є зміщення акцентів проведення добору з фізичної підготовленості осіб на наявність необхідних особистих і професійно значущих якостей.

Вивчаючи зарубіжний досвід здійснення добору на службу в поліції в країнах Європи, зокрема у Великобританії, слід відмітити, що цьому процесу приділяється значна увага. Особи, що надходять на кадрову службу в поліцію Англії й Уельсу, мають відповідати таким вимогам:

- вік не менше 18 років (верхньої межі віку кандидата немає);
- громадянство Великобританії, країни Європейського Союзу або іншої держави при наявності дозволу на постійне проживання у Великій Британії;

- фізичне і психічне здоров'я;
- відсутність кримінального минулого;
- відсутність фінансових проблем;
- відсутність татуювань, які підривають авторитет поліції, містять образливий зміст або сильно кидаються в очі.

Разом з цим зараз у Великобританії немає прописаних вимог до рівня освіти кандидат. Його оцінюють при проходженні конкурсних випробувань. Єдиною вимогою є вільне володіння англійською мовою.

Конкурсний добір на посаду поліцейського офіцера складається з трьох етапів:

- 1) вивчення освітнього рівня і психологічних якостей;
- 2) випробування фізичних якостей і медичний огляд;
- 3) спеціальної перевірка.

На першому етапі конкурс відбувається в центрах добору, які працюють під егідою Національного агентства вдосконалення поліцейської діяльності (НАВПД). Він триває близько п'яти годин. Тестові випробування розробляють психологи НАВПД і вони включають:

- структуроване інтерв'ю для визначення загальної компетентності (протягом 20 хвилин кандидат повинен дати відповіді на чотири питання, пов'язані з його соціальною компетентністю, комунікабельністю, особистою відповідальністю, вмінням вирішувати проблемні ситуації, мотивацією, вмінням працювати в групі і т.д.);
- логічний числовий тест, що складається з 25 завдань, які потрібно зробити за 12 хвилин;
- вербальний тест логічних міркувань, що складається з 30 завдань (дається певна ситуація і додаткові дані, пов'язані з нею, а також ряд логічних міркувань, що впливають з цих даних; кандидат повинен проаналізувати ситуацію та протягом 25 хвилин дати висновок про правильність або хибність логічних висновків);

- два письмових завдання, в першому кандидат повинен описати певну проблему, а в другому – певний прикрий випадок;
- чотири інтерактивні завдання (кандидату послідовно дають чотири письмові завдання. При виконанні кожного завдання він протягом п'яти хвилин готується, а потім повинен зіграти роль певного співробітника, який працює з відвідувачем. Роль відвідувачів грають спеціально навчені актори, що діють за чітко визначеним сценарієм.). Якщо особи успішно пройшли перший етап відбору, то їх допускають до другого, на якому чекає перевірка фізичних здібностей і ретельне медичне обстеження.

Заключний етап – це спеціальна перевірка кандидатів на службу, яку проводять поліцейські підрозділи. Вона полягає у вивченні біографічних даних кандидата, виявленні можливого кримінального минулого або асоціальної поведінки і т.д.

Якщо кандидати успішно пройшли конкурсний відбір і набрали найбільшу кількість балів, то їх приймають на службу на посаду констебля з дворічним випробувальним терміном, протягом якого вони проходять професійну поліцейську підготовку.

Очевидно, що професійній підготовці кадрів британської поліції приділяють серйозну увагу. Британська модель професійної поліцейської освіти істотно відрізняється від інших європейських моделей. Подібно до американської моделі вона є передусім системою професійної поліцейської підготовки, а не професійної освіти.

З метою координації й організації професійної поліцейської освіти у Великобританії створили Національне агентство вдосконалення поліцейської діяльності (НАВПД), яке працює під контролем Міністерства внутрішніх справ. Саме на нього поклали розробку національних програм професійної підготовки співробітників поліції різних рівнів..

Максимальна відкритість поліцейської системи для зовнішніх контактів з іншими громадськими установами, організаціями характерна для британської моделі. Розглянемо підхід до навчання в поліцейському коледжі

міста Бремшиль. Навчальні програми, відповідно до яких там викладають, відповідають навчальним програмам більшості англійських університетів, а, отже, там читають, окрім спеціальних дисциплін, курс загальної історії, соціологію, економіку, літературу, англійську й іноземні мови.

Система підготовки особового складу доволі чітка і вона включає такі види:

- початкова підготовка для новобранців-констеблів (рядових поліцейських), що здійснюється протягом перших двох років служби;
- спеціальна підготовка для кандидатів у служби карного розшуку, дорожнього руху і ряду інших служб;
- підготовка сержантів та інспекторів поліції;
- підготовка керівних кадрів поліції.

Останнім часом істотних змін зазнала початкова професійна підготовка констеблів. Вона стала уніфікованою для всіх поліцейських підрозділів і здійснюється відповідно до єдиної національної програми, яка називається «Початкова програма поліцейського навчання і розвитку» (Initial Police Learning and Development Programme, IPLDP) [2]. Цю програму введено в британську систему професійної підготовки в 2006 р. Раніше початкова підготовка поліцейських проводилася в декількох регіональних навчальних центрах, а зараз центрами початкової підготовки стали безпосередньо територіальні поліцейські управління, в підрозділах яких будуть служити новобранці. Національне агентство вдосконалення поліцейської діяльності здійснює загальне методичне забезпечення і контроль за організацією початкової підготовки, а також розробляє і механізм оцінки якості підготовки поліцейських.

Програма початкової підготовки включає більше 20 навчальних модулів і розбита на чотири фази навчання. Загальний термін початкової підготовки становить два роки і охоплює весь випробувальний термін служби новобранців. Початкова підготовка передбачає досягнення кандидатами таких цілей:

- усвідомлення новобранцями мети поліцейської діяльності в суспільстві;
- формування навичок ефективної комунікації;
- розвиток впевненості у власних діях;
- формування професійної компетентності і необхідної кваліфікації для виконання ролі констебля поліції відповідно до національних професійних стандартів;
- підготовка до конкретних умов професійної діяльності в тих підрозділах, в яких вони будуть служити, більш глибоке розуміння новобранцями політики та процедур відповідних підрозділів;
- формування в особі новобранців ефективного ресурсу територіальних поліцейських підрозділів на більш ранній стадії їх випробувального терміну.

Відбувається навчання в місцевих поліцейських підрозділах (у кожному з них є відділи професійної підготовки), навчальних центрах або поліцейських коледжах. Досвідчені поліцейські офіцери і службовці, викладачі університетів і коледжів, різні фахівці і представники громадськості обов'язково залучаються до процесу навчання. Першу фазу підготовки (від двох до п'яти тижнів) називають «Вступ у поліцейську діяльність». У цей час рекрути вивчають основи організації поліцейської діяльності, поліцейської стратегії, громадської безпеки, дотримання прав людини, надання першої необхідної допомоги, власної безпеки, використання інформаційних технологій та засобів зв'язку в поліцейській діяльності. Навчання відбувається в поліцейському підрозділі (від одного-трьох днів до двох тижнів) та в навчальних центрах.

Друга фаза підготовки триває від двох до чотирьох тижнів і має назву «Громадська безпека і партнерство». Тепер навчання організовують в навчальному центрі, а також (протягом одного тижня) безпосередньо в територіальному підрозділі, який обслуговує ту чи іншу громаду. На цьому етапі новобранці вивчають основи взаємодії з населенням, різними соціальними групами, в тому числі проблемними, основи профілактики

правопорушень, певні аспекти оперативної діяльності поліцейських сил. Логічним завершенням етапу є здача іспитів.

Третю фазу підготовки (до 28 тижнів) називають «Основні поліцейські навички». Ця фаза є основним етапом навчання. Частина навчання відбувається в навчальних центрах, а частина (не менше 7 тижнів) - в поліцейських підрозділах. Законодавство і поліцейські процедури, основи тактичної діяльності поліцейських, основи роботи з превенції та розслідування злочинів, а також інші аспекти поліцейської роботи вивчають на заняттях в навчальних центрах.

Структура лекцій та семінарських занять передбачає забезпечення кандидата на посаду поліцейського знаннями, необхідними для роботи. Рівень засвоєння теоретичних знань перевіряється на практиці, в максимально наближених до реальності умовах. Ефективними є ділові ігри, ситуативне навчання, моделювання умов професійної діяльності. Логічним завершенням теоретичного навчання є практика патрулювання в поліцейському підрозділі під керівництвом досвідченого наставника. Під час цього навчального модуля новобранці отримують додаткові знання щодо місцевих постанов, наказів, інструкцій. Кандидати обов'язково мають успішно здати іспити для того, що їх допустили до несення служби під час патрулювання.

Четверта фаза підготовки займає решту часу, триває приблизно півтора року та називається «Самостійна патрульна служба». На цьому етапі кандидати починають самостійно працювати патрульними, удосконалюючи свої вміння та навички, в тих підрозділах, де будуть служити. Проте новобранці все ще не є самостійними у своїх діях. Увесь час вони знаходяться під наглядом досвідчених наставників, які надають їм необхідну допомогу. Службові досягнення новобранців ретельно заносяться в спеціальне досьє протягом всього випробувального періоду. Це роблять наставники і вони ж складають висновок про їх придатність для подальшої роботи в поліції. Новобранці також проходять в навчальних центрах

додаткову теоретичну підготовку різної тривалості (до декількох тижнів) на цьому етапі підготовки.

Завершенням програми підготовки є здача кваліфікаційних іспитів. Особи, які успішно склали кваліфікаційні іспити, зараховуються на службу до поліції на посади констеблів.

Очевидно, що початкова професійна підготовка британських поліцейських характеризується практичною спрямованістю. Навчання практичних навичок роботи як основного завдання навчання британських поліцейських відводиться 75% всього обсягу часу програми підготовки (Додаток В).

Випускники, які успішно завершили навчання, повинні вміти спілкуватися, розмірковувати, логічно мислити, слухати співрозмовника, проявляти тактовність і ввічливість, знаходити підхід до людей і встановлювати контакти з ними, викликати довіру, вміти допитувати свідків і т.д. Крім цього, поліцейський повинен знати законодавство в обсязі, необхідному для несення служби, тактику поліцейської діяльності, основи криміналістичної техніки.

Ураховуючи власну специфіку, територіальні поліцейські управління мають право вносити корективи в програму підготовки.

Поліцейські можуть продовжити службу в різних підрозділах після успішного проходження випробувального періоду. Вони можуть додатково пройти спеціальну підготовку для того, щоб працювати надалі в таких службах, як карний розшук, дорожня поліція, кінологічна служба, берегова і річкова поліція і т.п.

У кожному поліцейському управлінні є відділ кадрів, що займаються питаннями підготовки і кар'єрного росту поліцейських. Основним завданням цього відділу є організація подальшого навчання поліцейських, які вже пройшли початковий курс навчання, а також повне ознайомлення констеблів кожної поліцейської дільниці зі специфікою оперативної обстановки,

практики служби, законами і постановами, що пов'язані з діяльністю місцевої поліції.

Аналіз зарубіжного досвіду адміністративно-правових засад добору в поліцію Федеративної республіки Німеччини варто розпочати із системи поліцейських органів країни, яка включає Федеральне міністерство внутрішніх справ Німеччини (Bundesministerium des Innern) та Федеральну поліцію (Bundespolizei або BPOL) [1]:

Так, добір осіб на посаду поліцейського в ФРН проводиться у відомчих навчальних закладах трьох рівнів. До першого рівня відноситься початкова підготовка, яка здійснюється в школах поліції федеральних земель і включає вивчення загального, спеціалізованого та заключного курсів, а також здачу іспиту на право заміщення посад молодшого керівного складу. Навчання триває два з половиною роки, а його підсумком є атестат про повну загальну середню поліцейському освіту. Наступний рівень підготовки – це підготовка середнього керівного складу, яка здійснюється у вищих школах поліції федеральних земель з отриманням диплома про вищу спеціальну (поліцейську) освіту. Навчання в таких закладах триває три роки. І завершальний, третій рівень - підготовка старшого керівного складу в Вищій поліцейській академії управління ФРН з отриманням свідоцтва (сертифіката) про вищу управлінську поліцейську освіту. Термін навчання складає два роки. До академії зараховують оперативних співробітників віком до 40 років (як виняток - до 45 років), які мають позитивні характеристики з місця проходження служби, стаж роботи в поліції не менше 10-12 років, звання - не нижче головного комісара, освіти – не нижче вищої поліцейської школи.

Вища поліцейська академія управління ФРН є провідним навчальним закладом Федеративної республіки Німеччини. Вона характеризується потужним досвідом підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських кадрів керівної ланки. Згаданий вищий навчальний заклад є земельно-федеральною установою, а тому фінансується з коштів державного бюджету та бюджету 16 земель. Рада засновників, до складу якої входять Міністр

внутрішніх справ ФРН і міністри внутрішніх справ земель. здійснює загальний контроль над діяльністю академії. Цей орган визначає засади підготовки фахівців, затверджує бюджет, штати, навчальні плани і програми. Міністр внутрішніх справ землі Північний Рейн-Вестфалія, на території якої розташовано цей навчальний заклад, здійснює безпосередній контроль над діяльністю академії. Її структура включає в себе 5 бюро з відбору кандидатів на навчання. Співробітники вказаних бюро вивчають та обробляють замовлення на навчання, а також проводять профорієнтаційну роботу серед випускників шкіл з метою зацікавити майбутніх вступників професією поліцейського.

Освітній відділ організовує навчальний процес в академії згідно з єдиним універсальним навчальним планом, який доповнюють набори тематичних планів з окремих навчальних дисциплін [48].

На першому курсі основу програми навчання складають комплексні курси поліцейського управління і діяльності поліції (кримінальна криміналістика 810 год; правові курси - 390 год) і лише на другому році навчання додаються гуманітарні дисципліни - 110 год.

Досвідчені практичні працівники викладають спеціальні (поліцейські) дисципліни у Вищій поліцейській академії управління. В академію їх приймають на конкурсній основі. Пропрацювавши 3-5 років їх направляють з підвищенням на посади в поліцейські органи.

Принцип довічного найму лежить в основі добору поліцейських кадрів Німеччини. Службова діяльність і навчання співробітника планується і спрямовується тільки в перспективному плані. Разом з тим постійне підвищення його кваліфікації є невід'ємним моментом просування по службі.

Варто акцентувати, що особливістю системи добору та підготовки поліцейських кадрів ФРН є те, що жодний з поліцейських навчальних закладів країни не видає своїм випускникам освітніх документів, відповідних якомусь державному освітньому стандарту. Після закінчення навчальних закладів видаються тільки відомчі освітні документи, що дають право

працювати тільки в поліції і, як виняток, в деяких інших державних установах.

У Франції, на відміну від Німеччини, система добору поліцейських кадрів має централізований характер. Однією з найстаріших у світі є саме французька система проведення конкурсного добору поліцейських кадрів. Дирекція освіти поліції (*La direction de la formation de la police nationale - DFPN*), яка входить у структуру Генеральної дирекції, відповідає за організацію професійної підготовки поліцейських кадрів у Національній поліції Франції.

В свою чергу Дирекція освіти забезпечує початкову і безперервну освіту різних категорій персоналу Національної поліції. Вона проводить заходи щодо набору в поліцію, організовує управління та координацію діяльності різних освітніх установ Національної поліції, підготовку викладацьких кадрів, розробляє різні освітні програми і методичні матеріали з питань навчання.

У структуру Дирекції освіти, поряд з іншими відділами, входять:

- Національний центр досліджень і освіти;
- Національний інститут освіти адміністративного, технічного та наукового персоналу;
- Національний центр вогневої підготовки;
- Національний кінологічний центр;
- Національний центр фізичної і спортивної підготовки.

У відповідності з новою стратегією оборони і національної безпеки проведення якісного добору кадрів поліції у Франції є одним із пріоритетних державних завдань. Він повинен бути спрямований на стимулювання потреб службовців поліції в отриманні освіти за різними напрямками діяльності поліції, щоб забезпечити професійність та компетентність поліцейських. Серйозна увага приділяється впровадженню сучасних освітніх технологій. Освіта повинна сприяти тому, щоб кожен співробітник зразково виконував покладені на нього обов'язки, що, в кінцевому результаті, повинно призвести

до підвищення авторитету поліції в суспільстві, захищеності громадян. Новою стратегією передбачено розширення зв'язків між різними структурами поліції, цивільними освітніми установами, розвиток міжнародних зв'язків в області поліцейської підготовки.

У структуру освітніх установ Національної поліції входить Вища школа Національної поліції в Сен-Сір-О-Мон-д'Ор, що забезпечує початкову та безперервну підготовку комісарів поліції.

Варто відмітити, що на службу в поліцію приймаються громадяни Франції у віці від 17 до 35 років, що мають середню освіту, хороший стан здоров'я та відповідне направлення на проходження служби, затверджене префектом.

Кандидати на службу у французьку поліцію проходять добір через систему спеціальних іспитів. Для кожної з категорій співробітників поліції пред'являються додаткові вимоги. Добір в конкретну категорію ґрунтується на ретельному вивченні професійних і особистих якостей кандидата, вивченні його біографії.

Службовці поліції поділяються на чотири категорії (корпусу):

- службовці, які працюють за контрактом (помічники з питань безпеки);
- молодший склад (рядові і сержанти);
- командний склад (офіцери поліції);
- керівний склад зі створення концепції та організації управління (комісари поліції).

Помічники з питань безпеки (*Adjoint de sécurité*) - це службовці, які працюють в поліції за контрактом. Вони надають допомогу поліцейським в діяльності по профілактиці і боротьбі зі злочинністю, загальному нагляду і роботі з жертвами злочинів. У комісаріатах вони надають допомогу при прийомі громадян і в інформуванні населення, патрулюють певні ділянки і вносять свій внесок в забезпечення безпеки.

Кандидати на посаду помічника з питань безпеки піддаються такому ж суворому добору, як і кадрові поліцейські. Вік кандидата повинен бути від 18 до 26 років. Які пройшли відбір проходять 14-тижневе навчання (платне), яке включає в себе модуль загальної підготовки тривалістю 12 тижнів в поліцейській школі і двотижневу практику в поліцейському підрозділі.

Рядовий і молодший командний склад - це найбільш чисельна (75% від усього особового складу Національної поліції) категорія кадрових поліцейських, які працюють на місцях з населенням. Поліцейські цієї категорії надають допомогу людям, попереджають злочини і переслідують злочинців. Вони можуть працювати в службах кримінальної поліції, громадської безпеки та в інших підрозділах.

Вимоги, що висуваються до кандидатів на службу в якості поліцейського-миротворця включають: вік від 17 до 35 років, французьке громадянство, гарне здоров'я, бездоганне минуле, наявність ступеня бакалавра або прирівняного до нього освіти, зростання не менше 160 см. Кандидати проходять попередній відбір і конкурсні випробування. Попередній відбір полягає у виконанні письмової роботи та ряду психологічних тестів. Особи, які успішно пройшли попередній відбір, допускаються до конкурсних випробувань, які включають:

- інтерв'ювання, що оцінює знання кандидатів, їх аналітичні здібності, мотивацію;
- випробування фізичних здібностей кандидатів;
- усний іспит з іноземної мови (англійська, німецька, арабська, іспанська, італійська - на вибір).

До конкурсного випробування можуть бути також допущені особи з числа помічників з безпеки. Всі кандидати, які пройшли конкурс, направляються на навчання в школи Національної поліції.

Командний (офіцерський) склад керує молодшим командним складом і несе відповідальність за відповідний сектор діяльності. Офіцери виконують різні завдання з розслідування, збору інформації або з підтримання

правопорядку. Офіцери кримінальної поліції ведуть доручену їм наслідок або ж керують оперативної або іншої спеціальної групою.

Відбір на посаду лейтенанта поліції може проходити в наступних формах:

- в якості заохочення при просуванні по службі - для осіб з числа молодшого командного складу;
- участь осіб з числа молодшого командного складу, які бажають стати лейтенантом поліції, в конкурсних випробуваннях;
- зовнішній конкурс для цивільних осіб.

Слід зазначити, що до цивільних осіб пред'являються ті ж самі загальні вимоги, що і для попередньої категорії. Вони проходять попередній добір, що складається з медичного огляду, психологічного тестування і складного письмового іспиту. Конкурсні випробування включають інтерв'ювання, усний іспит (питання з різних областей знання), усний іспит з іноземної мови та фізичний відбір. Особи, які успішно пройшли конкурсні випробування, направляються на навчання до Вищої школи офіцерів національної поліції.

Внаслідок того, що добір кандидатів у поліцейські сили відбувається для всіх категорій, то навчання, підготовка і тренування проводяться також по категоріям. Перед тим, як зайняти будь-яку посаду в поліції, що надходить на службу зобов'язаний пройти підготовку в одному з поліцейських навчальних закладів. Надходження в них передбачає серйозний конкурсний добір.

Початкова підготовка рядових поліцейських є найбільш налагодженою ланкою в системі професійної підготовки МВС Франції. Вона триває 12 місяців. Протягом чотирьох місяців слухачі отримують базові знання, необхідні поліцейському для несення патрульно-постової служби. Після цього учні направляються на стажування в поліцейські підрозділи, де під керівництвом досвідченого наставника знайомляться з практикою роботи. За результатами роботи керівник стажування виставляє кандидату оцінку. Через місяць стажист повертається до навчального закладу і за тиждень спільно з

викладачами підводить підсумки, з'ясовує усі проблеми, які виникали в процесі несенні служби. Після чого протягом трьох тижнів він проходить додаткове навчання, і він знову на місяць направляється на стажування в поліцейський підрозділ, де вже самостійно виконує нескладні обов'язки. Завершується цей процес в навчальному закладі. Такий метод дозволяє керівництву навчальних закладів навчати два набори поліцейських одночасно[82].

Офіцери поліції проходять 18-місячну підготовку, що складається з одномісячної попередньої підготовки в одному з підрозділів міської поліції, семи місяців у Вищій школі офіцерів Національної поліції в Канні-Екюз і трьох місяців початкової підготовки в якості стажистів як у цивільній, так і у військовій формі в комісаріаті, в міському слідчому департаменті і районній кримінальній службі. Потім слухачі повертаються в школу на два місяці для подальшого навчання та складання іспитів, після чого отримують своє перше призначення. Найбільш високий рівень підготовки отримує категорія комісарів у Вищій школі Національної поліції в Сен-Сір-О-Мон-д'Ор. Академічна програма в цій школі включає весь спектр питань поліцейської служби. Навчання здійснюється нечисленним постійним професорсько-викладацьким складом. У їх числі вищі чини поліції, а також офіцери Національної поліції, що знаходяться на бойовій роботі, які приїжджають в школу[133].

Відповідно до двохрічної програми підготовки навчання включає в себе академічне навчання та здачу у підсумку іспитів, а також практичної складової. Під час академічного навчання вивчаються психологія, цивільне та кримінальне право, за підсумками якого здаються іспити. Практична складова розпочинається в міській поліції на різних посадах різний термін.

Протягом другого року навчання практична підготовка включає два з половиною місяці роботи в підрозділах міської поліції, місяць - у відділі по боротьбі з кримінальними елементами, місяць - у відділі загальної розвідки, тиждень - в повітряної і прикордонної поліції, тиждень - в роті

республіканської безпеки, два тижні - на приватних фірмах з вивчення конфліктів між підприємцями і робітниками, один тиждень - в центрі підготовки поліції. Потім слухачі мають можливість працювати ще один тиждень на вибір: в префектурі, прокурорський відділі, секретаріаті мера, в одному з формувань Національної жандармерії або в тюрмі[133].

Успішне проходження підготовки вважається тоді, коли особа на задовільному рівні виконує покладені на неї службові обов'язки. Разом з тим, з метою кар'єрного росту необхідно, аби кандидат успішно склав усі іспити, та пройшов практичну підготовку на задовільному рівні.

Слід відмітити, що здійснення добору та підготовки кадрів жандармерії відрізняються від підготовки особового складу поліції за своїм змістом. При підготовці кадрів жандармерії рекрути повинні відповідати чітко визначеним вимогам, серед яких: бути 18-35 років, мати зріст не нижче 160 см, бути готовими до виконання свого обов'язку перед нацією, володіти відмінною фізичною підготовкою. Разом з тим, вимога, щодо наявності спеціальної освіти – відсутня.

Є два види підготовки, основна та додаткова. Основна підготовка проводиться в школі початкової підготовки, в свою чергу додаткова здійснюється при проходженні спеціальних курсів в центрах підготовки кадрів жандармерії. Таких центрів у Франції є три. В той же час кандидати, що хочуть отримати поліцейську офіцерську посаду, зазвичай, добираються з числа солдатів армії, після чого проходять навчання у школі підготовки офіцерських кадрів. Високий рівень підготовки забезпечує чотирирічний термін навчання.

Національні системи професійної освіти правоохоронних органів зарубіжних держав різні за своєю структурою, формами та напрямками діяльності. У більшості країн (Західна Європа, США) система підготовки кадрів залежить від принципу організації правоохоронних органів. У поліцейських системах західних країн професійна підготовка співробітників поліції розглядається в якості одного з істотних резервів підвищення

ефективності поліцейської діяльності. Зарубіжний досвід підготовки кадрів поліції свідчить про те, що ця система орієнтована на підготовку фахівців саме для поліції.

У зв'язку з новими більш жорсткими вимогами до співробітників, викликаними переходом поліції до концепції служіння суспільству, зростає значення якісного добору та підготовки персоналу. Англійські фахівці ще в 1920 р. висловлювали переконання в тому, що людина не може бути хорошим поліцейським, якщо не володіє більш ніж середніми розумовими здібностями, хорошою пам'яттю та спостережливістю, в ньому повинні поєднуватися високі моральні, розумові та фізичні якості, які не обов'язкові для людей іншої професії. Він завжди повинен діяти тактовно та розсудливо, а також проявляти ініціативу в різних непередбачених обставин. На поліцейського покладається набагато більше відповідальності, ніж на посадових осіб іншої спеціальності.

Щоб залучити на службу в поліцію і в освітні поліцейські установи кандидатів, що відповідають вимогам майбутньої професії, в західних країнах велика увага приділяється пошуку ефективних способів формування контингенту учнів. Це, наприклад, цілеспрямована профорієнтація молоді з проведенням широких рекламних кампаній, днів відкритих дверей в освітніх поліцейських установах, використання Інтернету та ЗМІ, створення спеціалізованих молодіжних загонів сприяння поліції і т.д. Разом з тим, щоб залучити на службу в поліцію освічених людей, в західних країнах проводиться політика створення іміджу поліції та підвищення її престижу. Це виявляється важливим фактором, що сприяє успіху вирішення завдань поліцією, але в той же час і поліпшення якісного її складу. Збільшується наплив бажаючих вступити в поліцейські освітні установи, стати висококваліфікованими професіоналами, поліпшується якісний склад абітурієнтів (їх особисті моральні якості, рівень освіченості, інтелекту та ін.), Виникає можливість відбирати кращих з кращих, що згодом забезпечує і успішність освітнього процесу.

Узагальнюючи позитивний зарубіжний досвід слід відмітити наступне: конкурсний професійний добір включає проводиться в декілька етапів: попередню співбесіду; перевірка відомостей щодо кандидата, вивчення та аналіз інформації, що міститься в особовій справі; поліграфічне випробування; психологічне тестування; медичне обстеження; перевірка фізичної підготовки кандидата; письмові та усні іспити; заключна співбесіда, після якої формується остаточне рішення про придатність кандидата до служби в поліцейському формуванні. Найбільш чітка система критеріїв для діагностики фізичних, психічних, інтелектуальних та інших якостей особистості сформована в ФРН і США.

3.2. Удосконалення законодавства щодо адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського в Україні.

У світі існують різні поліцейські структури і, відповідно, різні системи професійної підготовки. Тим не менше, завдання підрозділів поліції однакові, а отже, однакові основні принципи професійної підготовки співробітників поліції. Саме тому до теперішнього часу організація і правове регулювання професійної підготовки кадрів поліції за кордоном мають багато спільного в різних країнах світу. Вони відображають вимоги, з одного боку, законодавства, що закріплює основи діяльності правоохоронних органів, з іншого - нормативних правових актів про освіту.

Розвиток суспільних відносин під впливом різних інститутів громадянського суспільства, а також наростаючої загрози з боку терористичних організацій, збільшення обсягів кримінальної торгівлі зброєю, наркотиками і легалізації злочинних доходів, які останнім часом набули транснаціонального характеру, змушують державні органи з усією відповідальністю поставитися до перегляду питань забезпечення суспільної і державної безпеки з точки зору підвищення професіоналізму співробітників правоохоронних органів.

На наш погляд, основною проблемою вдосконалення процесу добору на посаду поліцейського в Україні є підвищення довіри громадян до апарату державної влади і його діяльності. Це обумовлено тим, що інститут громадської думки є одним з найважливіших факторів демократії та реалізації волевиявлення громадян, так як він є сполучним елементом між владою і народом, громадянським суспільством і державою. Підвищення рівня довіри громадян до державних службовців, на нашу думку, обумовлюється такими факторами як:

- посилення протидії корупції в лавах національної поліції;
- підвищення компетентності поліцейських;
- моральне виховання поліцейських;
- підвищення рівня коректності поліцейських у взаєминах з громадянами;
- активізація мотивації поліцейських до підвищення якості своєї професійної службової діяльності.

Правильний вибір кандидата може допомогти в збільшенні продуктивності, росту авторитету підрозділу та підвищення лояльності самих співробітників поліції. Неправильний вибір зазвичай зумовлює значну плінність персоналу або недостатньої компетенції співробітників. Підбір персоналу починається з опису вакансії і аналізу її на адекватність ситуації, що склалася на ринку праці та серед правоохоронних органів загалом.

Відповідно до задекларованих засад реформування поліцейських правоохоронних органів їх діяльність повинна носити сервісний характер, тобто допомагати суспільству підтримувати безпечний та законний добробут у державі. Відтак у 2019 році було запроваджено Стратегію розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року, яка передбачає формування МВС України як інституту європейського зразка та формування Національної поліції України як основного виконавця завдання щодо забезпечення безпеки населення [172]. Слід відмітити, що у сфері забезпечення належного функціонування та діяльності національної поліції

суттєву роль мають відігравати передусім міжнародні стандарти діяльності правоохоронних органів, зокрема, Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи № 690 (1979) «Декларація про поліцію» (1979 р.) [157], Рекомендація Комітету Міністрів державам–учасникам Ради Європи Res (2001) 10 «Про Європейський кодекс поліцейської етики» (2001 р.) [162], Загальна декларація ООН від 10.12.1948 щодо прав людини [42], Конвенція ООН від 13.12.2006 про права інвалідів [63], Конвенція ООН від 18.12.1979 про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [64], Конвенція ООН від 21.12.1965 про ліквідацію всіх форм расової дискримінації [65], Конвенція Ради Європи від 28.01.1981 про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних [66], Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 про громадянські і політичні права [88], Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 про економічні, соціальні і культурні права [88], Рамкова конвенція Ради Європи від 01.02.1995 про захист національних меншин [156] та ін.

Проводячи аналіз адміністративно-правового законодавства, що регулює відносини у сфері поліцейської діяльності, зокрема процедури проведення добору в підрозділах Національної поліції, варто передусім звернути увагу на нещодавно прийняті спеціальні нормативно-правові акти, які покликані врегулювати питання кадрового добору виключно в підрозділи Національної поліції України, враховуючи особливий адміністративно-правовий статус поліцейського, специфіку завдань та повноважень поліції: 1) Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII [149]; 2) Постанову Кабінету Міністрів України «Про утворення Національної поліції України» від 02.09.2015 р. № 641 [128]; 3) Постанову Кабінету Міністрів України «Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ» від 16.09.2015 р. № 730 [129]; 4) Постанову Кабінету Міністрів України «Про однострій поліцейських» від 30.09.2015 р. № 823 [128]; 5) Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження

Положення про Національну поліцію» від 28.10.2015 р. № 877 [127]; 6) Постанову Кабінету Міністрів України «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» від 11.11.2015 р. № 988 [126]; 7) Указ Президента України «Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях» від 09.12.2015 р. № 691/2015 [181]; 8) Указ Президента України «Про символіку Національної поліції України» від 09.12.2015 р. № 692/2015 [183]; 9) Указ Президента України «Про День Національної поліції України» від 09.12.2015 р. № 693/2015 [179]; Наказ МВС України «Про затвердження норм належності однострою поліцейських» 04.06.2020 № 434[98].

Не менш важливе значення в розвитку законодавства, що регулює суспільні відносини, що виникають у сфері кадрової служби Національної поліції України, мають також нормативно-правові акти Міністерства внутрішніх справ України: 1) Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції» від 09.11.2015 р. № 1453 [107]; 2) Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 р. № 1465 [103]; Наказ Національної поліції України від 12 грудня 2015 року № 136 «Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України» від 12 грудня 2015 року № 136 [111]; 3) Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» від 25.12.2015 № 1631 [109], Наказ МВС України «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» від 09.11.2016 № 1179 [111]; Наказ МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України» від 13.11.2017 № 920 [95].

Разом з тим, досі продовжує діяти наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції з організації обліку кадрів в системі Міністерства внутрішніх справ України» від 30.12.2005 р. № 1276 [102].

Позитивним, хоча і не першочерговим кроком з удосконалення адміністративного-правового законодавства, яке регламентує особливості проходження служби в Національній поліції України, стало прийняття Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII [45], яким визначається сутність службової дисципліни в Національній поліції, повноваження поліцейських та їх керівників з дотримання службового етикету та дисципліни, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та процедури оскарження. Від так до прийняття Дисциплінарного статуту діяв Дисциплінарний Статут органів внутрішніх справ України 2006 року [140]. Разом з тим у цьому контексті слід додати, що необхідно працювати над покращенням процедури, зокрема в напрямку підвищення «прозорості» для суспільства, яке б чітко означало неприпустимість вчинення дисциплінарних проступків та невідворотність притягнення до відповідальності за них.

Варто відмітити, що в основі здійснення професійної поліцейської діяльності при повсякденному виконанні покладених на них завдань і професійній підготовці співробітників поліції в усіх країнах є норми основного закону - конституції. Крім того, систему норм, що регулюють організацію служби в національних і муніципальних поліцейських підрозділах, правове становище і професійну підготовку їх співробітників, утворюють, як правило, загальнонаціональні (федеральні) закони про поліцію, декрети і укази глав держав і керівників виконавчої влади, а також нормативні акти органів місцевого самоврядування, в яких містяться положення про правовий режим окремих категорій поліцейського складу. Законодавство багатьох країн регулює питання здійснення поліцейського добору та професійної підготовки співробітників державних органів лише в загальній формі, уповноважуючи відомства видавати відповідні нормативно-правові акти, тим самим надаючи останнім широкий спектр до відомчої правової регламентації.

Правова регламентація проведення професійного добору в поліцію знаходить вираз у відомчих нормативних правових актах загальнонаціонального (державного) рівня, регіонального (територіального) та місцевого (регіонального) рівнів в залежності від підвідомчості освітнього закладу, який здійснює професійну підготовку, а також посадового рівня поліцейських кадрів, на які вона націлена. Визначальну роль в організаційному і нормативному регулюванні здійснення добору на посаду поліцейського відіграє організаційно-структурна побудова правоохоронних органів, ступінь їх централізації або децентралізації, а також їх компетенція і підвідомчість, як і підвідомчість систем проведення професійного добору поліцейських та подальшої їх підготовки.

Слід зауважити, що національні системи здійснення професійного добору та освіти правоохоронних органів зарубіжних держав різні за своєю структурою, формами та напрямками діяльності. У більшості країн (Західна Європа, США) система підготовки кадрів залежить від принципу організації правоохоронних органів. У поліцейських системах західних країн професійна підготовка співробітників поліції розглядається в якості одного з істотних резервів підвищення ефективності поліцейської діяльності. Зарубіжний досвід проведення професійного добору осіб на посаду поліцейського свідчить про те, що ця система орієнтована на підбір кадрів саме для поліції.

Проведений аналіз вивчення матеріалів показав, що на формування і розвиток концептуальних основ професійного добору кадрів поліції впливає цілий ряд факторів:

- особливості соціально-економічного і політичного устрою;
- рівень соціального, культурного і наукового розвитку в цих країнах;
- їх національно-етнічні, територіально-географічні та історично-культурні традиції, менталітет;
- панівні педагогічні та психологічні погляди (прагматизм, фрейдизм та ін.);
- рівень розвитку освіти в країні;

- релігійні погляди;
- законодавча система;
- концепція діяльності поліції в суспільстві;
- вплив систем і досвіду підготовки в збройних силах;
- розвиток технологій (в тому числі сучасних інформаційних, педагогічних, управлінських);
- розвиток таких наук, як філософія поліцейської діяльності, різні галузі права, поліцейстика, управління, політологія, соціологія, етика правоохоронної діяльності, психологія, педагогіка;
- соціально-економічні та управлінські теорії зі сфери державного управління та бізнесу (підприємницької діяльності).

Сьогодні серед ряду зарубіжних країнах проблеми якості проведення професійного добору поліцейських всіх категорій і рангів розглядаються на вищому рівні державного управління. Так, наприклад, прийнятий у Франції в 1985 р. закон Про модернізацію поліції[3] має спеціальний розділ, присвячений підготовці співробітників Національної поліції. У ньому визначені основні засади здійснення добору на посаду поліцейського, напрямки підвищення професійного рівня поліцейських, які включають вдосконалення спеціальних навичок, зміцнення зв'язків і контактів з населенням, розвиток особистої ініціативи, покращення матеріально-технічного забезпечення і т.д.

Загально прийнято, що в більшості західних країн поліція має власну систему освіти, яка складається з наступних основних ланок:

- початкове навчання вступників на службу в поліцію, як і подальше навчання рядових, проводиться найчастіше в навчальних центрах територіальних поліцейських формувань;
- підготовка командних кадрів поліції в спеціальних вищих поліцейських навчальних закладах, а також в загальних навчальних закладах, наприклад в університетах, що мають спеціальні програми для тих, хто в майбутньому має намір служити в поліції;

- підвищення кваліфікації та спеціалізації поліцейських кадрів за певними видами діяльності.

Розвиток організаційно-правового забезпечення поліцейського добору йшов у ногу з розвитком поліцейських сил і ускладненням покладених на них завдань. В Європі поліцейський добір удосконалювався з професійною поліцейською підготовкою та створювався на основі відомчої освітньої бази. Дещо інша ситуація спостерігалась в Сполучених штатах Америки, зокрема, перші поліцейські школи утворювалися на базі цивільних університетів.

Варто зауважити, що на розвиток професійного добору та підготовки кадрів на посаду поліцейського вирішальний вплив справили зміни в 70-х рр. XX ст. соціального призначення підрозділів поліції, які знайшли своє вираження в ідеї служіння поліції суспільству та тісній співпраці з громадянами. Вважається, що в сучасному цивілізованому суспільстві поліція - вже не каральна силова структура, а повсякденна цілодобова сервісна служба з широким спектром соціальних послуг, де «суспільство-це покупець, а поліцейський підрозділ - це продавець своєї поліцейської послуги». Акцент при цьому робиться не на отриманні фінансової вигоди, а на вирішенні питань, які ставить населення до поліції та які входять в її компетенцію[56, с. 233].

Сталим залишається призначення поліції, головний пріоритет діяльності якої є реалізація законів, попередження та припинення вчинення злочинів, що визначає включення в зміст навчання співробітників поліції всіх держав питань боротьби з організованою злочинністю, тероризмом, корупцією, розповсюдженням наркотиків та ін. Сучасний професійний поліцейський повинен володіти різними знаннями та навичками, серед яких:

- володіти законодавством;
- вміти поводитись з вогнепальною зброєю;
- мати навички керування транспортними засобами;
- володіти сучасними знаннями у сфері інформаційних технологій;
- вміти проводити рятувальні операції на суші та на воді;

- приймати пологи;
- вгамовувати уболівальників;
- вести переговори під час захоплення заручників;
- володіти культурою міжнаціональних відносин спілкування з мігрантами та етнічними меншинами та ін.

Як слушно відмічає В.Я. Кікоть, щоб побудувати високопрофесійну та ефективну організацію, підрозділи поліції потребують кадрів з високими показниками професіоналізму, інтелекту, творчими здібностями, чесної взаємодії один з одним, корпоративності, цілеспрямованості, навичок менеджменту, міжособистісного спілкування, здатності працювати в команді, партнерства з тими, хто не відноситься до правоохоронних органів. Призначення поліції, в її сучасному розумінні, виступає організаційно-смысловим орієнтиром, центром, відповідно до якого створюються і функціонують системи професійної поліцейської освіти[56].

В цілому кадрова політика щодо проведення добору на посаду поліцейського Національної поліції повинна характеризуватися плановістю, не можна допускати спонтанності і випадковості в роботі кадрових підрозділів, що знайшло своє підтвердження у 83,5% опитаних респондентів.

Як показало це дослідження, питання добору кандидатів на службу є особливо важливими (77,1% опитаних). Можна сміливо зазначити, що незважаючи на проведення реформи поліції не слід зупинятись на досягнутому, а навпаки необхідно приділяти увагу на вдосконалення кадрових технологій проведення професійного добору на заміщення вакантних посад поліцейського.

Щодо питання удосконалення нормативно-правового забезпечення адміністративно-правових засад здійснення добору, то необхідно зазначити, що досі ключовим аспектом, як нами відмічалось вище, є відсутність чітких методичних рекомендацій з організації етапу комплексного обстеження кандидатів на посаду поліцейського Національної поліції, здійснюваного лікарями-фахівцями та медичними психологами медичних організацій

системи МВС України. Також в досліджуваному питанні важливі аспекти профорієнтаційної роботи та професійної підготовки, морально-психологічного супроводу співробітників правоохоронних органів, якості роботи наставників молодих поліцейських, а також необхідності звітування наставника перед керівником за результатами індивідуального вивчення особистісних якостей молодого поліцейського, про що внести відповідні зміни до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції [101].

За результатами проведеного опитування, 78,6% опитаних респондентів відмітили, що необхідно деталізувати та посилити (зробити більше простішою та чіткішою) процедуру добору на посаду поліцейського.

Проведена таким чином кадрова політика МВС України представляє комплексну роботу, що сприяє створенню професійного особового складу підрозділів Національної поліції. Ефективне вирішення зазначених питань забезпечить підвищення результативності функціонування всієї системи МВС, зростання авторитету поліції, формування довіри до інституту поліції з боку населення. Перераховане сприяє сприйняттю поліції не як виключно карально-силової структури, яка виконує тільки репресивні функції, але як інноваційно-розвиненої системи, націленої надання сервісних послуг та вдосконалення системи управління Національною поліцією, що забезпечує доступність правоохоронної допомоги громадянам та профілактику злочинності в цілому.

Не менш важливим є необхідність розроблення Інструкції з організації професійно-психологічного добору в Національну поліцію, з обов'язковим використанням можливостей поліграфа, що однозначно підтримали 87,8% про анкетованих респондентів. Відтак висновок, що надає психологічна комісія повинна носити не рекомендаційний, а обов'язковий характер, і у випадку коли він негативний - не допускати до несення служби. В контексті зазначеного слід передбачити процедури електронної подачі документів на зайняття вакантних посад поліцейського.

Висновки до розділу 3

Провівши аналіз досвіду зарубіжних країн варто підкреслити, що проведення добору на посади в підрозділи поліції та на навчання в освітні поліцейські установи кандидатів являє собою складний та клопіткий процес. Пошук кандидатів, котрі відповідатимуть певним вимогам майбутньої професії, в західних країнах приділяється значна увага, а сам пошук розпочинається з створення та формування контингенту учнів освітніх закладів. До таких заходів можна віднести: цілеспрямовану профорієнтаційну роботу серед молоді; проведення рекламних кампаній, днів відкритих дверей в освітніх поліцейських установах; залучення та використання можливостей Інтернету та засобів масової інформації та ін. Додатково, з метою проведення добору на посаду поліцейського освічених людей, закордоном значна увага приділяється створенню позитивного іміджу поліції та покращення її авторитету. Дана обставина, як показує досвід є важливим, якщо не ключовим фактором, що сприяє результативному вирішенню поставлених перед поліцією завдань. Все комплекс вжитих заходів дозволяє отримати неабиякий позитивний результат, а саме: спостерігається збільшення бажаючих вступити на службу в поліцію, отримати кваліфікацію та стати висококваліфікованим професіоналом, покращується якісний склад абітурієнтів. Створюється можливість вибирати найкращих, що в кінцевому результаті виражається у підготовці висококваліфікованих професіоналів.

Аргументована необхідність розроблення Інструкції з організації професійно-психологічного добору в Національну поліцію, з обов'язковим використанням можливостей поліграфа. Запропоновано розробити та затвердити Положення про організацію кадрової роботи в органах поліції, в якому окреслити коло організаційно-правових питань кадрового забезпечення органів поліції, що включає в себе: понятійний апарат; механізм кадрового забезпечення; кадрову роботу; кадрові технології; порядок проходження підготовки та підвищення кваліфікації.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження дисертантом сформульовано ряд теоретичних положень, на основі яких внесені практичні пропозиції і рекомендації щодо вдосконалення адміністративно-правового регулювання здійснення добору на посаду поліцейського Національної поліції України в умовах комплексного реформування сфери правоохоронної діяльності. Найбільш важливими з них є:

1. Провівши аналіз історичного розвитку адміністративно-правових засад здійснення добору на посаду поліцейського різних періодів можна відзначити той факт, що в нормативно-правових актах, в основному, знаходили закріплення тільки вимоги до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, а сам процес добору кандидатів, його принципи та засади, нормативно врегульовані не були.

Визначено, що в період здобуття незалежності і по сьогоднішній день, відбувається активне впровадження міжнародних норм, підвищення рівня забезпечення добору з нормативного та нормативно-правового забезпечення, поряд з використанням поліграфа, ведення нових стандартів державної служби та ін.

2. З'ясовано сутність процедури добору кадрів на посаду поліцейського Національної поліції яку слід розглядати як адміністративну процедуру. Дослідження стану наукових досягнень і правозастосовної практики в сфері добору кадрів Національної поліції, а також з'ясування її сутності дозволило запропонувати визначення добору на посаду поліцейського підрозділів Національної поліції, як адміністративної процедури, що полягає в пошуку кандидатів на посаду поліцейського підрозділів Національної поліції, оцінці та зіставленні їх особистих, моральних, психо-фізичних і професійних якостей до кваліфікаційних вимог, що пред'являються до посад відповідних посад.

3. Адміністративну процедуру добору кандидатів на посаду поліцейського Національної поліції України умовно можна розділити на наступні етапи: I - оголошення конкурсу на зайняття необхідних вакансій; II – це пошук кандидатів; III – вивчення кандидатів, оцінка їх особистих, ділових і професійних якостей; IV – розгляд питання про призначення кандидата або про допуск до участі в конкурсі на заміщення посади в підрозділах Національної поліції України за підсумками проведених заходів; V – проведення конкурсної процедури для виявлення найбільш гідних кандидатів для призначення на посади в поліцейського в підрозділах Національної поліції України.

Обґрунтована необхідності проведення закритих (внутрішніх) і відкритих (зовнішніх) конкурсів на заміщення посад в органах внутрішніх справ. Закритий (внутрішній) конкурс повинен проводитися серед співробітників органів поліції. Цей вид конкурсів повинен бути пріоритетним, тому що дозволяє забезпечувати кар'єрне зростання співробітників органів поліції. Проведення закритих (внутрішніх) конкурсів обумовлено кваліфікаційними вимогами до посад підрозділів поліції. Відкриті (зовнішні) конкурси на заміщення посад в підрозділах Національної поліції України слід проводити як серед діючих співробітників, так і серед кандидатів на службу.

4. Запропоновано класифікацію нормативно-правових джерел, що урегульовують процедуру добору на посаду поліцейського в Україні за наступними критеріями: за сферою та характером дії: - базові (загальні, основоположні) вітчизняні та міжнародні нормативно-правові акти, норми яких прямо не врегульовують процедуру добору поліцейських, але містять загальні принципи, які враховуються при формуванні кадрового потенціалу Національної поліції України; - спеціальні, тобто такі, що містять норми, які безпосередньо врегульовують правовідносини, що виникають у процесі здійснення добору кадрів до органів Національної поліції України; - допоміжні (додаткові) нормативно-правові акти, які прямо не регулюють

питання організації та проведення кадрових процедур щодо добору кандидатів до Національної поліції України, проте містять норми, що стосуються їх окремих аспектів. За предметом регулювання: - нормативно-правові акти, що урегульовують питання організації та проведення окремих кадрових процедур з добору кадрів до Національної поліції України (проведення конкурсу, атестування, фізичної, психофізіологічної та спеціальної перевірок та ін.); нормативно-правові акти, що визначають правовий статус та повноваження суб'єктів нормативно-правових відносин що виникають при здійсненні добору кадрів на поліцейські посади (Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України, поліцейські та атестаційні комісії, служба персоналу (кадрового забезпечення) органу поліції та ін.).

5. Узагальнено, що для здійснення кадрових процедур з добору на посаду поліцейського в Україні передбачена та законодавчо урегульована ціла низка форм і методів, організаційні аспекти реалізації яких зазнали значних змін та удосконалення у зв'язку з суттєвим оновленням нормативно-правової регламентації діяльності Національної поліції України. Разом з тим, для повної відповідності процесу формування кадрового потенціалу Національної поліції заявленим вище принципам варто, на нашу думку, запровадити обов'язковий конкурсний відбір на посади середнього та вищого складу поліції, а також зробити обов'язковим тестування на поліграфі для посад керівного складу Національної поліції.

6. Визначено, що успішна реалізація основних напрямів діяльності Національної поліції України можлива лише за наявності належних організаційно-правових і фінансових умов. З цією метою органи державного управління мають сприяти подальшій трансформації сучасної моделі фінансового та матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України, що відбувається у контексті загальних процесів реформатування схем нинішньої моделі у змішаний (бюджетно-позабюджетний) різновид, організувати впровадження нових ефективних форм взаємодії підрозділів

матеріально-технічного і фінансового забезпечення органів поліції із представниками інших силових структур та органами місцевого самоврядування, реалізовувати подальше вдосконалення чинного законодавства з питань матеріально-технічного і фінансового забезпечення органів поліції.

7. Аналіз зарубіжного досвіду в сфері здійснення добору кадрів свідчить про наявність схожих в загальному плані вимог, що висуваються до кандидатів на службу в поліцію зарубіжних країн та України, а також про деякі відмінності процедури добору кадрів в Україні та за кордоном. В зарубіжних країнах ширше застосовуються конкурсні основи при заміщенні посад в поліції. В цьому відношенні їх досвід заслуговує уважного вивчення та імплементації. Узагальнюючи позитивний зарубіжний досвід слід відмітити наступне: конкурсний професійний добір включає проведення в декілька етапів: попередню співбесіду; перевірка відомостей щодо кандидата, вивчення та аналіз інформації, що міститься в особовій справі; поліграфічне випробування; психологічне тестування; медичне обстеження; перевірка фізичної підготовки кандидата; письмові та усні іспити; заключна співбесіда, після якої формується остаточне рішення про придатність кандидата до служби в поліцейському формуванні. Найбільш чітка система критеріїв для діагностики фізичних, психічних, інтелектуальних та інших якостей особистості сформована в ФРН і США.

8. Запропоновані шляхи вдосконалення адміністративно-правового забезпечення шляхом впровадження окремих рекомендації щодо професійного рівня співробітників поліцейських конкурсних комісій, пропонуються сформульовані дисертантом загальні кваліфікаційні вимоги до професійних знань (характеризують знання специфіки службової діяльності та сфери її законодавчого регулювання) і навичок (відображають професійні здібності в рамках службової діяльності), що пред'являються до інспекторського складу, що входять до складу зазначених комісій. Дані

вимоги пропонується називати типовими і розглядати їх як елементи загального правового статусу інспекторів.

9. Аргументована необхідність розробки і реалізації Концепції здійснення добору, підготовки, професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації, поновлення на службі раніше звільнених з органів поліції осіб. Головною метою прийняття зазначеної Концепції є визначення єдиної довгострокової стратегії розвитку кадрової роботи в сфері підготовки, професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації співробітників органів поліції, створення необхідних умов для підвищення їх професійного рівня та вдосконалення професійних компетенцій, що дозволяють їм найбільш ефективно і якісно виконувати покладені на них посадові обов'язки.

Пропонується розробити та затвердити Положення про організацію кадрової роботи в органах поліції, в якому окреслити коло організаційно-правових питань кадрового забезпечення органів поліції, що включає в себе: понятійний апарат; механізм кадрового забезпечення; кадрову роботу; кадрові технології; порядок проходження підготовки та підвищення кваліфікації. Дана пропозиція пропонується розглядати як необхідну і ефективну з точки зору реалізації заходів щодо вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення органів поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Foreign experience of interaction of local government agencies with law enforcement agencies and possibilities of its use in Ukraine¹ URL: <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2279903> (дата звернення 12.10.2020)
2. Initial Police Learning. URL: <https://www.college.police.uk/What-we-do/Learning/Curriculum/Initial-learning/Pages/Initial-learning.aspx> (дата звернення 12.10.2020)
3. Loi n°85-835 du 7 août 1985 relative à la modernisation de la police nationale. Version initiale. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C5587094B383E0E22BB4739890EAE36E.tpdjo03v_1?cidTexte=JORFTEXT0000000317524&categorieLien=id (дата звернення: 12.10.2020).
4. Административное право: учебник / Под ред. Л.Л. Попова. – М.: Юристъ, 2002. – 697 с.
5. Адміністративне право України: у 2-х т.: [підручник]; Т.1 : Загальне адміністративне право. Академічний курс / В.В. Галунько, В.І. Олефір, Ю.В. Гридасов, А.А. Іванищук, С.О. Короед. – Херсон : ХМД, 2013. – 356 с.
6. Адміністративний процес: основні підходи до розуміння / М.В. Лошицький, С. О. Короед // Держава і право. – 2012. – Вип. 55. – С. 236-242.
7. Анисимов Е.В. Государственные преобразования и самодержавие Петра Великого в первой четверти XVIII в. СПб. 1997.
8. Ануфрієв М. І. Вищий заклад освіти МВС України : науковопрактичний посібник / М. І Ануфрієв, О. М. Бандурка, О. Н. Ярмиш. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 369 с.

9. Асриянц К.Г.. Мирзаханов Я. Кадровая политика и проблемы профессиональной подготовки гражданских служащих// Вопросы структуризации экономики. 2009. № 1.С. 23.

10. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підруч. / О.М. Бандурка. - Х. : Ун-т внутр, справ, 1998. - 480 с.

11. Банчук А. А. Новый закон о полиции. Как ограничивают права украинцев. URL: <https://nv.ua/opinion/banchuk/novyj-zakon-o-politsii-kak-ogranichivajut-prava-ukraintsev-66668.html>.

12. Банчук О. А. І міліція, і прокуратура намагаються підлаштувати нові норми під старі методи / О. А. Банчук // Закон і бізнес. – 2014. – № 51 (1193). – С. 1–17.

13. БАЛДИНА Анастасия Сергеевна. Административно-правовое регулирование кадрового обеспечения федеральных контрольно-надзорных органов исполнительной власти в России. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Нижний Новгород - 2018. 2018

14. Бельский К.С. Полицейское право : лекционный курс. М. : Дело и сервис, 2004. С. 394.

15. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: Автореф. дис. д.ю.н., зі спеціальності 12.00.07. Харків, Нац. юрид. акад. ім.. Я. Мудрого. 2006. 36 с.

16. Борець Т. О. Удосконалення кадрового забезпечення Національної поліції. *Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Дніпропетровськ, 17 бер. 2016 р.). Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. С. 413-415.

17. Борисов А.В., Колодкин Л.М. Становление и развитие юридического образования в дореволюционной России. - М., 1994. С. 12-13.

18. Босак Х. Кадрова політика в органах внутрішніх справ України - механізм реалізації кадрового потенціалу. *Юридичний вісник*. 2014. № 6. С. 419-424

19. Бугайчук К.Л., Гончаренко І.Б., Михайлова Ю.О. та ін. Закордонний досвід підготовки кадрів для сил сектору безпеки та можливості його використання в Україні : наук.-метод. рек. Харків : НУВС. 2016. 120 с.

20. Бялт В. С. Отбор кандидатов на службу в полицию США // Юридическая наука: история и современность : федеральн. науч.-практ. журнал. – 2011. – № 3.

21. Виконавча влада і адміністративне право / За заг. ред. В. Б. Аверьянова. - К. : Видавничий Дім «Ін-Юре», 2002. - 668 с.

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

23. Волуйко О. М. Адміністративно-правові засади діяльності муніципальної міліції в Україні: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.09. Київ, 2015. 288 с.

24. Гавриленко О. А. Історія держави і права України : хрестоматія - практикум : навч. посібник [для студ. ВНЗ України напряму підгот. 6.030202 Міжнародне право] / О. А. Гавриленко, І. А. Логвиненко, Л. В. Новікова. Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2015. - 346 с.

25. Гавриленко О. А. Історія держави і права України. Стародавня доба : навч. посібник / О. А. Гавриленко. - Х. : ХНУ ВС, 2011. - 64 с.

26. Галіцина Н. В. Адміністративна процедура як інститут адміністративного процесу / Н. В. Галіцина // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 163-177.

27. Гарбузюк К.Г. Адміністративно-правове забезпечення відбору кандидатів на службу в Національну поліцію: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Дніпро, 2016. – 268 с.

28. Гарбузюк К.Г., Адміністративно-правове гарантування відбору на службу до Національної поліції України / К.Г. Гарбузюк П Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки . - 2015. - Випуск 3-2.-Том 4.-С. 132-136.

29. Голосніченко І.П. Адміністративне право України: основні поняття навч. посібник / І.П. Голосніченко, М.Ф. Стахурський, Н.І. Золотарьова; за заг. ред. І.П. Голосніченка. – К.: ГАН, 2005. – 232 с.
30. Голосніченко І.П. Адміністративний процес: навч. посібник / І.П. Голосніченко, М.Ф. Стахурський. – К.: ГАН, 2003. – 256 с.
31. Гончар А. Г. Місце та роль фінансування і матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України в системі функцій державного управління. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 3. С. 63–67.
32. Гончар А. Г. Види фінансування і матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017 р. № 3. С. 104–108.
33. Гончар А. Г. Історичний (ретроспективний) аналіз нормативно-правових засад фінансування і матеріально-технічного забезпечення Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Херсон: 2017 Вип. 4. Т. 1. С. 134–137.
34. Горобцов В.И., Гонюхов С.О. Российская полиция в мундире : учебное пособие. М., 2000. С. 65-66.
35. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации : Курс лекций / [Е. В. Охотский, В. И. Лукьяненко, В. И. Никонов и др.; Редкол.: Е. В. Охотский и др.]; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - М. : Изд-во Рос. акад. гос. службы, 1997. - 371 с.; 21 см. Авт. указаны на обороте тит. л.
36. Грига М. А. Окремі антикорупційні аспекти добору на посаду поліцейського в Україні: матеріали III Міжнародної наук.-практ. конф. «Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі» (Київ, 7 груд. 2018 р.). Київ, 2018. С. 64–65.
37. Грітчіна В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2017. 239 с.

38. Губанов А. В. Основы организации и функционирования полиции зарубежных государств и использование их опыта для совершенствования деятельности органов внутренних дел России : дисс. ... доктора юрид.наук : 12.00.02 / Губанов Андрей Васильевич. - М., 1997. -355 с.

39. Декларація про поліцію: Резолюція Парламентської асамблеї Ради Європи від 8 травня 1979 р. № 690. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_803.

40. Досвід підготовки поліцейських кадрів у зарубіжних країнах URL: http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2018/4/part_2/24.pdf (дата звернення 12.10.2020)

41. Живко М.О. Адміністративно-правові регулювання проходження служби в органах внутрішніх справ України в умовах адміністративної реформи : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Живко Михайло Олександрович. - Львів, 2012. - 244 с.

42. Загальна декларація ООН від 10.12.1948 щодо прав людини [Електронний ресурс] // сайт Верховної Ради України. - Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 12.10.2020).

43. Задорожній О. В. Генеза міжнародної правосуб'єктності України : монограф. І О.В. Задорожній. - К. : К.І.С, 2014. - 688 с.

44. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 р. № 2337-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19>.

45. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text> (дата звернення: 12.10.2020).

46. Зарубіжний досвід відбору кадрів державної служби URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjJndPv5JXtAhXmsosKHQ0zCt0QFjAAegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fnbuv.gov.ua%2Fj->

[pdf%2Fecde_2013_2_37.pdf&usg=AOvVaw2L93GrhuEc77aJwn6MgYpd](#) (дата звернення 12.10.2020)

47. Захарченко П. П. Історія держави і права України : підруч. / П. П. Захарченко. - К. : Атіка, 2005. - 368 с.

48. Звіт про результати візиту української делегації ДПСУ до Морського центру і Академії Федеральної поліції Німеччини з 12 по 17 лютого 2012 року.

49. Ивин А. А. Основы социальной философии : учеб. пособие для вузов. М.: Высш. шк., 2005. 440 с.

50. Інструкція про відбір кандидатів на службу в ОВС України, затверджена наказом МВС України від 31.01 1996 № 60. - К. : МВС. - 35 с.

51. Історія держави і права України : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] : у 2-х т. ; за ред. : В. Я. Тацій, А.Й. Рогожин, В. Д. Гончаренко. - К. : Ін Юре, 2003. - Т. 1. - 656 с.

52. Історія українського права : посібник / [І. А. Безклубий, І. С. Гриценко, О.О. Шевченко та ін.] ; за ред. І. А. Безклубого. - К. : Грамота, 2010.-336 с.

53. Кацалап Л. С. Нормативно-правове забезпечення підготовки кадрів органів внутрішніх справ України : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Кацалап Людмила Сергіївна. - Х., 2012. - 186 с.

54. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учебное пособие .для студентов вузов. М., 2005. С. 17.

55. Кикоть В.Я. Организационно-правовое и информационное обеспечение реализации кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров : автореф. ... дис. д-ра юрид. наук. М. : ВНИИ МВД России, 2002. С. 19.

56. Кикоть В.Я., Столяренко А.М. Юридическая педагогика Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 021100 "Юриспруденция". — М.: Юнити-Дана, 2004. — 895 с.

57. Ключко А. М. Профорієнтаційна робота та професійний відбір у системі підготовки кадрів органів внутрішніх справ України // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. - 2012. - № 3. - С. 293-301.

58. Ковалева Н.Н. Административно-правовое регулирование использования информационных технологий в государственном управлении : автореф. дис. ...д-ра. юрид. наук. Саратов, 2014. С. 22-33.

59. Колодкин Л. М. Предмет, система и методы работы с кадрами как самостоятельной научной дисциплины / Л. М. Колодкин И Совершенствование работы с кадрами в органах внутренних дел : тр. Акад. МВД СССР.-М., 1989.-С. 14-21.

60. Колпаков В. К. Адміністративно-деліктний правовий феномен / В. К. Колпаков ; Національна академія внутрішніх справ України. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – 528 с.

61. Колпаков В.К. Адміністративне право України / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.

62. Комітет Міністрів державам-учасницям Ради Європі «Про Європейський кодекс поліцейської етики»: ухвалена Комітетом міністрів 19 вересня 2001 року на 765-му засіданні заступників міністрів. URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf>.

63. Конвенція ООН від 13.12.2006 про права інвалідів URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_g71 (дата звернення: 12.10.2020).

64. Конвенція ООН від 18.12.1979 про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок URL:http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 12.10.2020).

65. Конвенція ООН від 21.12.1965 про ліквідацію всіх форм расової дискримінації URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_105 (дата звернення: 12.10.2020).

66. Конвенція Ради Європи від 28.01.1981 про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_326 (дата звернення: 12.10.2020).

67. Кононов П.И. Административный процесс: подходы к определению понятия и структуры / П.И. Кононов // Государство и право. – 2001. – № 6. – С. 23–24.

68. Конституція України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

69. Котенев И. О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора / И. О. Котенев // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2014. - № 1 (56). - С. 117-121.

70. Коцан І. Д. Організація української радянської робітничо-селянської промислової міліції в 20 рр. ХХ ст. / І. Д. Коцан // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - 2002. - Вип. 17. - С. 194-198. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2002_17_39.

71. Кравченко І. С. Актуальні питання призначення на посади поліцейських. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Ужгород, 2017. Серія «Право». Випуск 44. Том 2. С. 36–39.

72. Кравченко І. С. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право. Адміністративне право і процес*. 1/2018. С. 68–72.

73. Кравченко І. С. Принципи рекрутування і відбору кандидатів на службу в Національну поліцію України. *Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Дніпропетровськ, 17 бер. 2016 р.). Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. С. 176-178.

74. Кравченко І.С. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право. Адміністративне право і процес*. 1/2018. С. 68–72.

75. Кудін В. С. Проблеми порівняльної історії права у працях Л. О. Окіншевича / В. С. Кудін // Порівняльно-аналітичне право. - 2014. - №5.-С. 33-37.

76. Кузьменко О.В. Структура юридичного процесу / О.В. Кузьменко // Вісник прокуратури. – 2003. – № 9. – С. 89–93.

77. Кульчицький В. С., Тищик Б. Й. Історія держави і права України : навч. посіб. Київ: Атіка, 2001. 429 с.

78. Курко М. Н., Біленчук П. Д., Ярмолюк А. А. Поліція України (національна поліція): історіографія створення, стан законодавчого і ресурсного забезпечення та перспективи розвитку. *Право.ua*. 2015. № 1. С. 21-28.

79. Кутина Л.Л. Формирование языка русской науки. - М.-Л., 1964. С. 11.

80. Куценко Д. В. Застосування поліграфа при професійному відборі кандидатів на керівні посади до Національної поліції. *Національна поліція України: проблеми становлення та перспективи розвитку*: зб. матеріалів наук.-практ. конф. курсантів та студентів (м. Харків, 10 грудня 2015 р.). Харків, 2015. С. 171.

81. Людвік В. Д. Вимоги до кандидатів у поліцію: зарубіжний досвід. *Національна поліція України: проблеми становлення та перспективи розвитку*: зб. матеріалів наук.-практ. конф. курсантів та студентів (м. Харків, 10 грудня 2015 р.). Харків, 2015. С. 325–327.

82. Македон М.І. Реформування органів внутрішніх справ: проблеми і перспективи (вітчизняний та зарубіжний досвід) URL: <http://uk.x-pdf.ru/5yuridicheskie/1254928-1-reformuvannya-organiv-vnutrishnih-sprav-problemi-perspektivi-vitchiznyaniy-zarubizhniy-dosvid-materiali-mizhnarodnoi-nau.php>

83. Манохин В.М. Советская государственная служба. М. : Юридическая литература, 1966. С. 28.

84. Мартиненко О. А., Захаров Є. Ю. Стратегія розвитку органів

внутрішніх справ. URL: <http://khpg.org/en/index.php?id=1411470323>.

85. Матюхіна Н. П. До проблеми професійної культури працівників правоохоронних органів (зарубіжний досвід) / Н. П. Матюхіна // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/1744>

86. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Матюхіна Наталія Петрівна. - Х., 2002. -416 с.

87. Мельник К.Ю. Проблеми грошового забезпечення осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ / К.Ю. Мельник, В.Я. Гоц // Форум права. -2011. -№4. -С. 461-465.

88. Міжнародний пакт ООН від 16.12.1966 про громадянські і політичні права URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 12.10.2020).

89. МІЛІЦІЯ ССРСР: ЯКОЮ ВОНА БУЛА. РАДЯНСЬКА МІЛІЦІЯ URL: <https://white-keys.ru/uk/detoksikaciya/miliciya-sssr-kakoi-ona-by-la-sovetskaya-miliciya.html>

90. Мотлях О. І. Актуальні питання щодо застосування поліграфа в діяльності органів внутрішніх справ України. *Використання поліграфа у правоохоронній діяльності: проблеми і перспективи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 7-8 листоп. 2015 р.). К.: Нац. акад. внутр. справ, 2015. С. 38–42.

91. Музиченко П. П. Історія держави і права України : навч. посібник. - 6-е вид., перероб. і доп. / П. П. Музиченко. - К. : Знання, 2007. - 471 с.

92. Мякишев Г. М. Система работы с кадрами в ОВД / Г.М. Мякишев // Труды Академии МВД СССР. - М., 1989. - С. 22-29.

93. На Прикарпатті відбулася ротація керівників трьох райвідділів поліції: відео URL: <https://pravda.if.ua/na-prykarpatti-vidbulasya-rotacziya-kerivnykiv-troh-rajviddiliv-policziyi-video/> (дата звернення 03.06.2020). – назва з екрану.

94. Наказ МВС України «Про затвердження Інструкції з організації обліку кадрів в системі Міністерства внутрішніх справ України» від 30.12.2005 № 1276. URL: http://mvs.gov.ua/ua/pages/page-2/67_vidomchi-akti.htm.

95. Наказ МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України» від 13.11.2017 № 920 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1472-17#Text>

96. Наказ МВС України «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 26.01.2016 р. № 50. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16>.

97. Наказ МВС України «Про затвердження Положення про порядок формування кадрового резерву на керівні посади в Міністерстві внутрішніх справ України, його територіальних органах та підрозділах» від 17.09.2012 р. № 808. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1700-12>.

98. Наказ МВС України «Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції» від 17.12.2015 р. № 1583. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16#n6>.

99. Наказ МВС України «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» 09.11.2016 р. № 1179. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16>.

100. Наказ МВС України від 04.06.2020 № 434 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0568-20#Text> (дата звернення: 12.10.2020).

101. Наказ МВС України Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції від 16.02.2016 № 105 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0576-16#Text>

102. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про

затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» від 17.11.2015 р. № 1465. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15>.

103. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських від 17.11.2015 р. № 1465 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15> (дата звернення: 12.10.2020).

104. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції з організації обліку кадрів в системі Міністерства внутрішніх справ України» від 30.12.2005 № 1276 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0611-14>

105. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції» від 09.11.2015 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1487-15>.

106. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції» від 23.11.2016 р. № 1235. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1668-16>.

107. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку складання Присяги працівниками Національної поліції» від 09.11.2015 р. № 1453 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1487-15> (дата звернення: 12.10.2020).

108. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції» від 03.02.2017 р. № 89. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-17>.

109. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» від 25.12.2015 р. № 1631 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16> (дата звернення: 12.10.2020).

110. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про організацію

добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» від 25.12.2015 р. № 1631. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>.

111. Наказ Національної поліції України «Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України» від 12 грудня 2015 року № 136 URL: <http://npu.gov.ua/about/normativna-baza/sustema-obliky-publichnoji-informacziyi.html>

112. Науково-практичний коментар Закону України «Про Національну поліцію» / Кол. авт.; кер. авт. кол. д.ю.н., доц. Т.П. Мінка. Дніпро: Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ, 2017. С. 480.

113. Негодченко О. В. Забезпечення прав і свобод людини органами внутрішніх справ: організаційно-правові засади : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Негодченко Олександр Володимирович. - Х. : НУВС, 2003. -479 с.

114. О Рабоче-Крестьянской Милиции (Положение) : декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 10 июня 1920// СУ РСФСР. 1920. № 79. Ст. 371.

115. Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел: постановление Совета Министров СССР от 23 октября 1973 г. №778 И URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ESU;n=6834> (дата обращения: 30.09.2014).

116. Одегов Ю.Г., Журавльов П.В. Управління персоналом: навч. посібник для вузів. М., 1997. С. 79.

117. Организация кадровой работы в органах внутренних дел : курс лекций / Н. П. Маюров, В. С. Бялт и др. – М. : ДГСК МВД России, 2012.

118. Основы управления в органах внутренних дел : учебник / Под общ. рсд. В.П. Сальникова. М., 2002. С. 212.

119. Очерки истории органов внутренних дел Российского государства / А.А. Демин [и др]. Екатеринбург, 2001. С. 17-18.

120. Павленко Н. Г. Питання відповідності використання поліграфа законодавству України. *Використання поліграфа у правоохоронній*

діяльності: проблеми і перспективи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.. (Київ, 7-8 листоп. 2015 р.). К.: Нац. акад. внутр. справ, 2015. С. 163, 164.

121. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / За ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. - К. : Національна академія внутрішніх справ України, 1999. - 702 с.

122. Повесть временных лет / Сост., примем, и ук. А. Г. Кузьмина, В. В. Фомина. Вступ, ст. и перевод А. Г. Кузьмина / Отв. ред. О. А. Платонов. М. : Институт русской цивилизации, Родная страна, 2014. - 544 с.

123. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров : учеб, пособие / Асямов С. В., Миразов Д. М., Таджиев А .А., Якубов А. С. - Т. : Издательство «Fan va texnologiya» , 2010. - 452 с.

124. Положение о рабоче-крестьянской милиции : постановление СНК СССР от 25 мая 1931 № 390//СЗ СССР. 1931. №33. Ст. 247.

125. Посметний В. В. Організаційно-правові аспекти початкової професійної підготовки персоналу ОВС України : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Посметний Валерій Володимирович. - Х., 2003. - 181 с.

126. Постанова Кабінету Міністрів України «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» від 11.11.2015 р. № 988 // URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/988-2015-%D0%BF> (дата звернення: 12.10.2020).

127. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Національну поліцію» від 28.10.2015 р. № 877 URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248607704> (дата звернення: 12.10.2020).

128. Постанова Кабінету Міністрів України «Про однострій поліцейських» від 30.09.2015 р. № 823 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/823-2015-%D0%BF> (дата звернення: 12.10.2020).

129. Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення Національної поліції України» від 02.09.2015 р. № 641 // URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/641-2015-%D0%BF> (дата звернення: 12.10.2020).

130. Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення територіальних органів Національної поліції та ліквідацію територіальних органів Міністерства внутрішніх справ» від 16.09.2015 № 730 // URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/730-2015-%D0%BF> (дата звернення: 12.10.2020).

131. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 р. № 171 «Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF>.

132. Постанова Кабінету Міністрів УРСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР» від 29 липня 1991 р. № 114. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>.

133. ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ ИНОСТРАННЫХ ГОСУДАРСТВ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (на примере полиции Великобритании и Франции) URL: <http://dot.kostacademy.kz/bible/files/827450450.doc>

134. Присяга херсонеситів на вірність полісу та демократичному ладу Херсонеса з викладом ідеалів громадянського служіння демократичній державі (Херсонес) URL: <http://www.hai-nyzhnyk.in.ua/doc2/hersones.php> (дата звернення 04.05.2020)

135. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 р. № 1774. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19?find=1&text=140#w11>.

136. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 р. № 988. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/248668490>.

137. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 21.12.2016 р. № 1801-VIII. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>.

138. Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07.12.2017 р. № 2246-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>.

139. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів. Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3781-12#Text> (дата звернення 07.07.2020). – назва з екрану.

140. Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 р. № 3460-IV зі змін. і доп. // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2006. – № 29. – Ст. 245.

141. Про запобігання корупції, Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 03.05.2020). – назва з екрану.

142. Про запобігання корупції: Закон України від 14.11. 2014 р. № 1700-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

143. Про затвердження переліку платних послуг, які надаються підрозділами Міністерства внутрішніх справ, Національної поліції та Державної міграційної служби, і розміру плати за їх надання: Постанова Кабінету Міністрів України від 04.06.2007 р. № 795. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/795-2007-%D0%BF>.

144. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від

09.02.2016 р. № 90. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16>.

145. Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України: наказ Національної поліції України від 12.12.2015 р. № 136. URL: <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1802871>.

146. Про затвердження Положення про Департамент фінансового забезпечення та бухгалтерського обліку Міністерства внутрішніх справ України: наказ МВС України від 30 червня 2015 року № 774. URL: <https://www.zakon-i-normativ.info/index.php/component/lica/?href=0&view=text&base=1&id=1515336&menu=1>.

147. Про затвердження Положення про Департамент фінансово-облікової політики Міністерства внутрішніх справ України: наказ МВС України від 22 грудня 2015 року № 1607. URL: <https://www.zakon-i-normativ.info/index.php/component/lica/?href=0&view=text&base=1&id=1582527&menu=1>.

148. Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#Text> (дата звернення 03.06.2020). – назва з екрану.

149. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 р. № 877. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248607704>.

150. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України, та вищого військового навчального закладу Національної гвардії України» від 15.04.2016 № 315. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16>.

151. Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання: Наказ МВС України від 06.04.2016 р. № 260 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16?find=1&text=%EF%F0%E8%E7%ED%E0%F7>.

152. Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні : Указ Президента України від 22 липня 1998 р. // Офіційний вісник України. – 1999. – № 21. – Ст. 943.

153. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII / Офіційний вісник України. – 2015. – № 63. – С. 33. – Ст. 2075.

154. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>.

155. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 р. № 1682-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>.

156. Про результати аудиту ефективності використання бюджетних коштів, виділених на забезпечення діяльності підрозділів, установ та закладів Національної поліції України: Рішення Рахункової палати України від 11.04.2018 р. № 10-2. URL: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16756043>.

157. Про розгляд рішення за результатами аудиту: лист Національної поліції України від 27.06.2018 р. № 7491/09/29-2018. URL: <http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16756911/7491.pdf?subportal=main>. (дата звернення 12.09.2020)

158. Разуваева Наталья Ивановна. Подбор и аттестация кадров органов внутренних дел (административно-правовые и организационные аспекты): диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.14 Воронеж, 2014.- 215 с.

159. Рамкова конвенція Ради Європи від 01.02.1995 про захист національних меншин URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_055 (дата звернення: 12.10.2020).

160. Резолюция № 690 (1979) Парламентской ассамблеи Совета Европы «Декларация о полиции» (Страсбург, 8 мая 1979 года) // Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. – М. : СПАРК, 1998. – С. 77–81.

161. Резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 17.12.1979 № 34/169 «Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку» [Електронний ресурс] // сайт Верховної Ради України. - Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_282 (дата звернення: 01.02.16). -Назва з екрана.

162. Рекомендація Rec (2001) 10 Комітету Міністрів державам-учасницям Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики» (19 вересня 2001 р.) URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/rec1.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

163. Розенфельд В.Г. Административное принуждение. Административная ответственность. Административно-юрисдикционный процесс: учеб. пособие / В.Г. Розенфильд, Ю.Н. Старилов. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1993.– 167 с.

164. Розпорядження Кабінету міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 1023-р «Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1023-2017-%D1%80>.

165. Романенко М. В. Проблеми нормативно-правового регулювання прийняття на службу до поліції працівників ліквідованих підрозділів МВС України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія право*. Вип. 37. 2016 р. С. 10-15.

166. Ротація керівного складу поліції. Начальник главку розповів про кадрові зміни URL: <https://vn.20minut.ua/Podii/rotatsiya-kerivnogo-skladu->

politsiyi-pedos-rozpoviv-pro-kadrovi-zmini-11025310.html (дата звернення 03.06.2020). – назва з екрану.

167. Рудий В. Законодавче забезпечення реформи системи охорони здоров'я в Україні / В. Рудий. - К. : Сфера, 2005. - 272 с.

168. Рудой К. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України, як суб'єктів міжнародної безпеки. Правова держава. № 20. 2015. с. 62-68.

169. Словник української мови URL: <http://sum.in.ua/s/procedura> (дата звернення 07.07.2020). – назва з екрану.

170. Соловьева Е. А. Методические аспекты мониторинга социально-экономических факторов развития услуг медицинских осмотров в сфере здравоохранения : автореф. дис. на соискание учен, степени канд. экон, наук : спец. 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством / Е. А. Соловьева. - Кисловодск, 2014. - 28 с.

171. Стефанюк В.С. Судовий адміністративний процес: монографія / В.С. Стефанюк. – Х.: Консум, 2003. – 464 с.

172. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ України до 2020 року. Київ : 2018. URL: http://mvs.gov.ua/ua/pages/strategiya_2020.htm (дата звернення: 01.10.2020).

173. Суббот А.І. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення правоохоронних органів як складові їх безпечної діяльності. *Віче*. 2012. № 24. С. 16–18.

174. Татаров О. Ю., Чернявський С. С. Досвід Грузії щодо реалізації нового кримінального процесуального законодавства в діяльності органів внутрішніх справ. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2013. № 2. С. 390–400.

175. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16#Text> (дата звернення 03.06.2020). – назва з екрану.

176. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>.

177. Тищенко Н.М. О структуре и содержании административного процесса // Юридический процесс: реформа процедур управления, законодательной деятельности и судебной власти / Н.М. Тищенко. – Воронеж, 1996. – С. 114– 122.

178. Угода про Коаліцію депутатських фракцій «Європейська Україна» від 27.11.2014 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/n0001001-15>.

179. Указ Президента України «Про День Національної поліції України» від 09.12.2015 р. № 693/2015 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/693/2015> (дата звернення: 12.10.2020).

180. Указ Президента України «Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях» від 09.12.2015 р. № 691/2015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/691/2015>.

181. Указ Президента України «Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях» від 09.12.2015 р. № 691/2015 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/691/2015>

182. Указ Президента України «Про символіку Національної поліції України» від 09.12.2015 р. № 692/2015 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/692/2015>.

183. Указ Президента України «Про символіку Національної поліції України» від 09.12.2015 р. № 692/2015 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/692/2015> (дата звернення: 12.10.2020).

184. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

185. Указ Президента України від 25.01.2012 № 33 «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування» [Електронний ресурс] // сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/33/2012> (дата звернення : 20.02.16). - Назва з екрана.

186. Управління персоналом державної служби: навчально-методичний посібник / За ред. Е.В. Охотського. М .. 1997. С. 113.

187. Управління персоналом: підручник для вузів / Під ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна. М., 2002. с. 213.

188. Фефелова І. М., Беспалова О. І. Перспективні напрями підвищення ефективності кадрового забезпечення Національної поліції України. *Національна поліція України: проблеми становлення та перспективи розвитку*: зб. матеріалів наук.-практ. конф. курсантів та студентів (м. Харків, 10 грудня 2015 р.). Харків, 2015. С. 171.

189. Хамула П. Особливості становлення та розвитку правоохоронних органів на території України: історичний аспект / П. Хамула // Віче. - 2015. - № 4. - С. 28-31.

190. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадсмия. 2009. Ч. 1. С.42.

191. Шатрава С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право.Адміністративне право і процес.* 1/2018. С. 83–87.

192. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / Под общ. ред. В.М. Анисимова. М.: Инфра-М, 1999. С. 78.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІ

в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Берестень Д.Г. Особливості професійного добору на посаду поліцейського в Україні. Юридична наука. 2019. №12. С. 193-197.
2. Берестень Д. Історія розвитку адміністративно-правового регулювання добору на посаду поліцейського в Україні. *KELM*. 2020. № 3-3. С. 152-156 (Республіка Польща)
3. Берестень Д.Г. Добір на посаду поліцейського: територіальний та матеріально-фінансовий аспект. Юридична наука. 2020. №4. С. 202-206.
4. Берестень Д.Г. Нормативно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні. Юридична наука. 2020. №5. С. 188-193.
5. Берестень Д.Г. Визначення адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського: міжнародний досвід США та Німеччини. Юридична наука. 2020. №6. С. 117-121.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Берестень Д.Г. Організаційно-правові особливості добору на посаду поліцейського в Федеративній Республіці Німеччині. Проблемні питання, досягнення та інновації фундаментальних та прикладних досліджень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 09–10 лютого 2019 р.). – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2019. С. 38–40.
2. Берестень Д.Г. Деякі аспекти професійного добору на посаду поліцейського, на прикладі Французької Республіки. Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 17–18 липня 2019 р.). – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2019. С. 56–58.

3. Берестень Д.Г. Деякі особливості адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського у Великобританії. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15–16 вересня 2020 р. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 60–63.

4. Берестень Д.Г. Окремі аспекти зарубіжного досвіду визначення адміністративно-правових засад добору на посаду поліцейського. Сучасні проблеми юридичної науки в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 28–30.

5. Берестень Д.Г. Принципи добору на посаду поліцейського в Україні. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у ХХІ сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 лютого 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 40–43.

Додаток Б**Анкета**

для проведення опитування осіб, співробітників кадрових підрозділів.

Шановні колеги! Вам пропонується відповісти на низку запитань, які стосуються адміністративно-правового регулювання здійснення добору на посаду поліцейського Національної поліції України. Це дослідження є анонімним, дані цього опитування будуть використані в узагальненому вигляді з науково-практичною метою. Прочитайте уважно запитання та відмітьте найбільш точну (одну) відповідь із запропонованих.

Будемо вдячні за точні та правдиві відповіді!

1. Ваша стать?

- жіноча
- чоловіча

2. Ваш вік?

- 20–25 років
- 25–30 років
- 40–45 років
- 45–50 років
- 50–55 років
- понад 55 років

3. Ступень освіти?

- середня
- молодший бакалавр
- бакалавр
- магістр/спеціаліст
- доктор філософії
- доктор права

4. До як категорії поліцейського Ви відноситеесь?

- Поліцейського молодшого складу;
- Поліцейського середнього складу;
- Поліцейського вищого складу поліції;

5. Стаж роботи?

- 0–5 років
- 5–10 років
- 10–15 років
- 15–20 років
- 20–25 років

- 25–30 років
- понад 30 років

6. Як Ви вважаєте, чи потребує покращення матеріально-технічна база Національної поліції?

- так
- ні

7. На скільки добре Ви обізнані з положеннями кадрової роботи?

- мені відомі такі положення і я добре розумію їх зміст;
- я не достатньо обізнаний із такими положеннями;
- важко відповісти.

8. Як Ви вважаєте, чи встановлений порядок атестаційних процедур в Національній поліції дозволяє об'єктивно оцінити співробітників поліції?

- так, достатньо;
- ні, недостатньо;
- важко відповісти.

9. Як Ви ставитеся до ротації керівних кадрів в підрозділах НПУ?

- ротація керівних кадрів виступає запорукою боротьби з корупцією в підрозділах НПУ;
- ротація керівних кадрів негативно впливає на організацію служби в територіальних органах НПУ;
- ротація кадрів є виправданим і необхідним механізмом в реалізації кадрової політики в підрозділах НПУ.

10. Чи слід, на Вашу думку, прийняти окремий нормативно-правовий документ щодо порядку проведення ротації поліцейських під час проходження служби у Національній поліції України?

- так;
- ні.

11. Що на Вашу думку виступає основним мотивом вступу на службу до Національної поліції?

- бажання захищати права та свободи громадян, здійснювати охорону громадської безпеки та порядку;
- фінансове становище, а також наявність соціально-правових гарантій та відповідного пенсійного забезпечення;
- сімейна справа;
- інтерес до професійної діяльності.

12. Чи потрібно на Вашу думку використання практичної складової під час здійснення підготовки кадрів до Національної поліції?

- так

- ні

13. Чим повинна характеризуватись кадрова політика щодо проведення добору на посаду поліцейського Національної поліції ?

- плановість;
- збалансованість;
- чіткість;
- визначеність;
- раціональний підхід;
- свій варіант.

14. Як Ви вважаєте, яке значення має проведення якісної кадрової роботи в підрозділах Національної поліції?

- важливе значення;
- неважливе значення;
- їй приділяється занадто багато уваги;
- важко відповісти.

15. Чи потребує на Вашу думку покращення процедура добору на посаду поліцейського Національної поліції України?

- так;
- ні.

16. Як Ви вважаєте, чи потрібно при здійсненні добору на посаду поліцейського віддавати перевагу колишнім працівникам?

- безсумнівно, при здійсненні добору кандидатів на вакантні посади поліцейського пріоритет необхідно віддавати співробітникам органів внутрішніх справ
- при здійсненні добору кандидатів на посади поліцейського необхідно керуватися принципами рівності, оцінювати кандидатів необхідно з точки зору доцільності їх використання на службі, з урахуванням їх професіоналізму, знань, умінь і навик
- при здійсненні добору кандидатів на вакантні посади поліцейського пріоритет необхідно віддавати особам, які раніше не проходили службу в органах внутрішніх справ, так як вони здатні привнести нові ідеї, підходи в службову діяльність.

17. Чи підтримуєте Ви доцільність проведення ротації під час проходження служби?

- так
- ні

18. Як Ви відноситесь до впровадження інституту особистої при здійсненні добору на посаду поліцейського?

- особиста порука за кандидатів на службу сприяє більш ретельному вивченню, служить зміцненню службової дисципліни і законності серед співробітників
- особиста порука за кандидатів на службу є формальною процедурою, пов'язаною із заповненням необхідних документів, не робить ніякого впливу на процедуру добору кадрів
- інститут особистої поруки значно ускладнює процедуру добору кадрів, сприяє розвитку корупційних проявів з боку співробітників

19. Як Ви вважаєте чи доцільно залучати ветеранів органів внутрішніх справ в якості особистих поручителів кандидатів на службу на посаду поліцейського?

- так
- ні
- важко відповісти.

20. Як на Вашу думку чи потрібне включення членів громадських організацій до складу атестаційних комісій?

- так
- ні

ДЯКУЮ ЗА УЧАСТЬ!

Зведені дані результатів анкетування,

проведеного в рамках дисертаційного дослідження на тему
«Адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні»
В анкетуванні взяли участь 225 співробітників Національної поліції України
(Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Київська, Миколаївська,
Полтавська, Сумська, Тернопільська, Харківська, Хмельницька, Черкаська,
Чернігівська області та м. Київ).

№ п/п	Питання	Респонденти	
		К-сть осіб	Питома вага %
1.	Ваша стать?	225	100
	- жіноча	101	45
	- чоловіча	124	55
2.	Ваш вік?		
	- 20–25 років	52	23
	- 25–30 років	90	40
	- 40–45 років	56	25
	- 45–50 років	14	6
	- 50–55 років	9	4
	- понад 55 років	4	2
3.	Ступень освіти?		
	- середня	38	17
	- молодший бакалавр	7	3
	- бакалавр	126	56
	- магістр/спеціаліст	43	19
	- доктор філософії	11	5
	- доктор права	-	-
4.	До як категорії поліцейського Ви відноситеся?		
	- поліцейського молодшого складу;	77	35
	- поліцейського середнього складу;	147	65
	- поліцейського вищого складу поліції;	1	0
5.	Стаж роботи?		
	- 0–5 років	27	12
	- 5–10 років	77	35
	- 10–15 років	61	27
	- 15–20 років	27	12
	- 20–25 років	20	9
	- 25–30 років	6	3

	- понад 30 років	5	2
6.	Як Ви вважаєте, чи потребує покращення матеріально-технічна база Національної поліції?		
	- так	176	78
	- ні	49	22
7.	На скільки добре Ви обізнані з положеннями кадрової роботи?		
	- мені відомі такі положення і я добре розумію їх зміст;	157	70
	- я не достатньо обізнаний із такими положеннями;	61	27
	- важко відповісти.	7	3
8.	Як Ви вважаєте, чи встановлений порядок атестаційних процедур в Національній поліції дозволяє об'єктивно оцінити співробітників поліції?		
	- так, достатньо;	144	64
	- ні, недостатньо;	52	23
	- важко відповісти.	29	13
9.	Як Ви ставитеся до ротації керівних кадрів в підрозділах НПУ?		
	- ротація керівних кадрів виступає запорукою боротьби з корупцією в підрозділах НПУ;	74	33
	- ротація керівних кадрів негативно впливає на організацію служби в територіальних органах НПУ;	65	30
	- ротація кадрів є виправданим і необхідним механізмом в реалізації кадрової політики в підрозділах НПУ.	86	36
10.	Чи підтримуєте Ви доцільність проведення ротації під час проходження служби?		
	- так	193	86
	- ні	32	14
11.	Чи слід, на Вашу думку, прийняти окремий нормативно-правовий документ щодо порядку проведення ротації поліцейських під час проходження служби у Національній поліції України?		
	- так;	151	67
	- ні.	74	33
12.	Що на Вашу думку виступає основним мотивом вступу на службу до Національної поліції?		
	- бажання захищати права та свободи громадян, здійснювати охорону громадської безпеки та	94	42

	порядку;		
	- фінансове становище, а також наявність соціально-правових гарантій та відповідного пенсійного забезпечення;	77	34
	- сімейна справа;	14	6
	- інтерес до професійної діяльності.	124	55
13.	Чи потрібно на Вашу думку використання практичної складової під час здійснення підготовки кадрів до Національної поліції?		
	- так	169	75
	- ні	56	25
14.	Чим повинна характеризуватись кадрова політика щодо проведення добору на посаду поліцейського Національної поліції ?		
	- плановість;	187	83
	- збалансованість;	151	67
	- чіткість;	131	58
	- визначеність;	59	26
	- раціональний підхід;	101	45
	- свій варіант.	27	12
15.	Як Ви вважаєте, яке значення має проведення якісної кадрової роботи в підрозділах Національної поліції?		
	- важливе значення;	173	77
	- неважливе значення;	9	4
	- їй приділяється занадто багато уваги;	38	17
	- важко відповісти.	4	2
16.	Чи потребує на Вашу думку покращення процедура добору на посаду поліцейського Національної поліції України?		
	- так;		
	- ні.		
17.	Як Ви вважаєте, чи потрібно при здійсненні добору на посаду поліцейського віддавати перевагу колишнім працівникам?		
	- безсумнівно, при здійсненні добору кандидатів на вакантні посади поліцейського пріоритет необхідно віддавати співробітникам органів внутрішніх справ	16	7
	- при здійсненні добору кандидатів на посади поліцейського необхідно керуватися принципами рівності, оцінювати кандидатів необхідно з точки зору доцільності їх використання на службі, з урахуванням їх	131	58

	професіоналізму, знань, умінь і навик		
	- при здійсненні добору кандидатів на вакантні посади поліцейського пріоритет необхідно віддавати особам, які раніше не проходили службу в органах внутрішніх справ, так як вони здатні привнести нові ідеї, підходи в службову діяльність.	79	35
18.	Як Ви відноситесь до впровадження інституту особистої поруки при здійсненні добору на посаду поліцейського?		
	- особиста порука за кандидатів на службу сприяє більш ретельному вивченню, служить зміцненню службової дисципліни і законності серед співробітників	117	52
	- особиста порука за кандидатів на службу є формальною процедурою, пов'язаною із заповненням необхідних документів, не робить ніякого впливу на процедуру добору кадрів	32	32
	- інститут особистої поруки значно ускладнює процедуру добору кадрів, сприяє розвитку корупційних проявів з боку співробітників	36	16
19.	Як Ви вважаєте чи доцільно залучати ветеранів органів внутрішніх справ в якості особистих поручителів кандидатів на службу на посаду поліцейського?		
	- так	164	73
	- ні	47	21
	- важко відповісти.	25	11
20.	На Вашу думку, чи потрібне включення членів громадських організацій до складу атестаційних комісій?		
	- так	74	33
	- ні	151	67