

ПРИЧИНИ ПОСАДОВИХ ЗЛОЧИНІВ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

С.А. ШАЛГУНОВА

Хабарництво вважається одним з тяжких та небезпечних посадових злочинів, який існує не лише в суспільстві, а й в органах внутрішніх справ. Цей вид злочину за офіційними даними складає в середньому 13 % від загальної кількості вчинених працівниками органів внутрішніх справ посадових злочинів та правопорушень і 1/2 від кількості посадових злочинів¹. Висока суспільна небезпека та великий негативний резонанс, що викликає це явище, свідчать про корумпованість державних органів та правоохоронної системи, які співпрацюють у сфері боротьби зі злочинністю і мають великий вплив одне на одного, і це зумовлює підвищену увагу до даної групи злочинів.

Але зазначена група злочинів (одержання хабара, дача хабара, посередництво в хабарництві та провокація хабара), на думку вчених-криміналістів, має досить високий рівень латентності — 95—98 %. Цей факт свідчить про те, що реальний стан отримання хабарів державними службовцями всіх рівнів та вчинення ними корумпованих дій, як і взагалі стан посадової злочинності, на цей час в Україні визначити досить складно.

За результатами проведених досліджень, вивчення матеріалів конкретних кримінальних справ, порушених стосовно співробітників ОВС за одержання та дачу хабарів (що є одним із проявів корумпованої поведінки), матеріалів службових розслідувань та статистичних відомостей Служби внутрішньої безпеки МВС України було виявлено певні обставини, що викликають існування такого виду посадових зловживань та умови, що їм сприяють в органах внутрішніх справ. До таких обставин відносяться:

1. Неякісне проведення: рбов'язкового професійного психофізіологічного відбору на службу в органи внутрішніх справ; психологічного супроводження проходження служби кожним співробітником від нижньої ланки до керівників в апараті МВС; психологічної підготовки кандидатів та молодих працівників до оперативно-службової діяльності; психологічного супроводження оперативно-службової діяльності,

2. Відсутність: чітко визначених професійних якостей, необхідних для працівника певної служби чи підрозділу ОВС; науково обґрунтованого механізму виводу працівника з психологічної кризи, яка сталася внаслідок виникнення екстремальних службових чи побутових ситуацій; про-

Шалгунова Світлана Аполінарівна – ад'юнкт кафедри кримінології НАВСУ, капітан внутрішньої служби.

ведення початкової підготовки всіх без винятку молодих співробітників ОВС — від міліціонерів служби охорони громадського порядку до керівників відділів, служб та підрозділів Міністерства внутрішніх справ України.

3. Низький рівень професійної підготовки співробітників ОВС як спеціалістів, так і неспеціалістів і, як наслідок, невміння молодих співробітників орієнтуватися у складній оперативній обстановці, що виникає в процесі несення служби з охорони громадського порядку, проведення слідчих дій та оперативно-розшукової діяльності. Так, працівниками ОВС у 1998 р. було неправомірно застосовано табельну зброю в 16 випадках та допущено 54 випадки втрати вогнепальної зброї як під час служби, так і поза службою².

4. Занепад інституту наставництва в ОВС, формальне закріплення за молодими працівниками наставників, відсутність програми організації їх керівництва і меж допомоги стажистам.

5. Низька якість підготовки кадрів у системі МВС, зокрема, з навчання та підвищення кваліфікації. Значна кількість вищих навчальних закладів у системі МВС (на 1 березня 1998 р. їх 9), яка не виправдовує себе, адже із випускників денної форми навчання (щорічно — 18,7 тис. осіб) залишається після трьох років служби в ОВС лише 40 %, а випускники заочної форми навчання (3,85 тис. осіб) мають дуже низький рівень знань не лише із загальноосвітніх дисциплін (філософії, психології, іноземної мови, історичних наук, теорії держави та права), а й з профільюючих (кримінального права та процесу, кримінології, адміністративного права, юридичної психології, оперативно-розшукової діяльності, криміналістики, спецтехніки), а також низькі показники з бойової та фізичної підготовки, незважаючи на те, що їх знання та уміння — запорука успішної практичної діяльності кожного дня. Це, у свою чергу, призводить до частішої зміни кадрів, що безпосередньо залежить від прийому та закріплення на службі молодих працівників, відсутності професіоналізму, наявності порушень дисципліни та законності.

6. Некомпетентність молодих працівників у розв'язанні службових завдань, що призводить до нерішучого застосування владних повноважень у межах своєї компетенції, чи, навпаки, їх перевищення, зловживання посадовим становищем.

7. Безкарність працівників усіх ланок за наслідки їхньої службової діяльності: зростання злочинності, збільшення кількості неблагополучних громадян і неповнолітніх.

8. Брак часу для розв'язання службових завдань: перевантаженість матеріалами розслідувань та перевірок, що призводить до неякісного їх виконання, бажання якнайшвидше позбутися будь-яким шляхом (звідси й зловживання, хабарництво, недбалість).

9. Напружений характер діяльності органів внутрішніх справ. Психологічні перевантаження, негативний вплив з боку підозрюваного, обвинуваченого, потерпілого, їхніх близьких та родичів, натиски з боку адвокатів, безпосередній підкуп з їхнього боку при "позитивному

розв'язанні питань", тобто на користь підозрюваного (обвинуваченого). Професійна деформація внаслідок впливу таких факторів негативно відбивається не лише на службовій діяльності, а й виявляється у найближчому соціальному оточенні і в макросередовищі (безконтрольне вживання спиртних напоїв, сварки та бійки в сім'ї, дисциплінарні порушення, хуліганські дії, що поступово призводить до злочинних дій).

10. Низький рівень правової культури та правосвідомості співробітників ОВС усіх рівнів, зневажливе ставлення до пересічних громадян, правопорушників, злочинців, колишніх засуджених, переродження та зрощення зі злочинним елементом.

11. Низькі моральні якості осіб, яких приймають на службу (переважно це молодший начальницький склад), зрада інтересів служби на користь задоволення особистих корисливих мотивів та потреб.

Яскравим прикладом є злочин, вчинений міліціонером підрозділу "Беркут" Б. та інспектором ДАІ Московського РУ ГУМВС у Києві Г., які разом з групою цивільних осіб вчинили розбійний напад на водія автомобіля та директора комерційного підприємства з метою заволодіння великою сумою валюти, яку ті перевозили.

12. Неякісний інструктаж нарядів міліції, які здійснюють охорону громадського порядку, незадовільне керівництво ними, відсутність належного суворого контролю за несенням ними служби. Про це свідчать численні матеріали службових розслідувань в ОВС. Так, лише за 1998 рік було притягнуто до дисциплінарної відповідальності 42 320 працівників ОВС, із них — 8 325 працівників названих служб, що складає 19,7 % від загальної кількості вчинених працівниками ОВС дисциплінарних правопорушень.

13. "Об'єднання" несумлінних працівників служби охорони громадського порядку з метою отримання незаконних зборів, прибутків на території, яка обслуговується, за порушення правил торгівлі у заборонених чи непристосованих до цього місцях, при затриманні правопорушників, злочинців та ін.

14. Відсутність належного резерву на посади фахівців молодшого та середнього рівнів, поверхове вивчення кандидатів, внаслідок чого на службу в ОВС потрапляють особи, які мають намір отримувати прибутки від своєї службової діяльності. Так, лише у Києві за 1998 р. вчинили корисливі злочини 84 співробітники ОВС.

15. Відсутність належної виховної роботи в ОВС, а під час її проведення — формалізм і поверховість з боку керівників усіх рівнів.

16. Недостатньо оперативно виявляються потреби вдосконалення законодавства. Мало вноситься пропозицій кваліфікованими спеціалістами практичних органів ОВС щодо його змін та доповнень. Повільно розробляються відомчі нормативні акти, що враховують необхідні зміни у суспільному житті, в роботі МВС.

17. Керівники служб Міністерства, його органів та підрозділів не приділяють належної уваги правовій роботі ОВС, недооцінюють її значення в сучасних умовах.

18. Безвідповідальність і безконтрольність з боку керівництва УМВС в областях щодо втілення у життя рішень колегії МВС на місцях.

19. Суттєві прорахунки в організації роботи територіальних підрозділів у розкритті та розслідуванні злочинів і в організації роботи з кадрами, що неминуче уможлиблюють різні зловживання.

20. Не забезпечується оперативне прикриття територіальних райвідділів якісними джерелами інформації, що не дає можливості вчасно "очищати" райвідділи від працівників — порушників дисципліни та закону.

21. Відсутність належної роботи кураторів УМВС в областях: необізнаність щодо дійсного стану справ на місцях, і, як наслідок, неможливість впливу на цей стан.

22. Керівники РУВС та МУВС, відділів внутрішніх справ не доводять вимоги до відома особового складу (в окремих районах) колегій УМВС в областях та МВС.

23. Кандидати на посади та працівників ОВС, що призначаються на посади номенклатури МВС України: не володіють інформацією щодо оперативної обстановки в регіоні, де працюють (працювали); недостатньо засвоїли закони та нормативні акти, що регламентують діяльність ОВС; недостатньо обізнані стосовно форм і методів роботи з особовим складом; мають низькі показники із фізичної та бойової підготовки, не знають матеріальної частини табельної зброї, що знаходиться на озброєнні в ОВС та правил її застосування; в окремих ОВС формально проводиться стажування цих працівників.

24. Постійне зменшення коштів із державного бюджету на утримання ОВС.

25. Недосконала система освіти в МВС, відсутність контрактної системи в ОВС для всіх категорій працівників. Розробка та надсилання на місця невиправданих планів комплектування навчальних закладів системи МВС. Направлення на навчання осіб — працівників ОВС, які не відповідають умовам прийняття, посаді та вікові. Направлення на навчання цивільних осіб, які: мають дуже низький загальноосвітній рівень; не відповідають умовам прийому на навчання за станом здоров'я; мають низький рівень здібностей до оволодіння загальноосвітніми та спеціальними дисциплінами; мають низькі моральні якості та загальний рівень правової культури і правосвідомості.

26. Порушення термінів оформлення та надходження особових справ кандидатур на навчання у навчальні заклади системи МВС.

Таким чином, ми спробували дослідити причини посадових злочинів та дисциплінарних порушень у системі МВС, незважаючи на негативні соціально-економічні фактори, які на цей час склалися в суспільстві, і, безперечно, також об'єктивно впливають на психологічний стан працівників ОВС, інколи спонукають їх до вчинення протиправних дій.

¹ Статистичні дані СББ МВС України за 1990—1998 рр.

² Матеріали службових розслідувань ГУ МВС в м. Києві за 1996—1998 рр.