



**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
Кафедра управління та роботи з персоналом**



**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ  
ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ**

**Матеріали  
круглого столу  
(м. Київ, 04 квітня 2016 року)**



**Київ 2016**

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
Кафедра управління та роботи з персоналом

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ  
ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ

Матеріали  
круглого столу  
(м. Київ, 04 квітня 2016 року)

Київ 2016

УДК 354.31(477)(063)

ББК Х621

А 437

**Редакційна колегія:**

**Сербин Р.А.**, проректор НАВС, кандидат юридичних наук, провідний науковий співробітник;

**Доценко О.С.**, т.в.о. завідувача кафедри управління та роботи з персоналом НАВС, кандидат юридичних наук, доцент;

**Лукашенко А.А.**, доцент кафедри управління та роботи з персоналом, кандидат юридичних наук, доцент;

**Желепа С.П.**, завідувач навчальної лабораторії кафедри управління та роботи з персоналом НАВС;

**Калиновський О.В.**, заступник начальника відділу організації науково-дослідної роботи НАВС, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник.

*Рекомендовано до друку науково-методичною радою Національної академії внутрішніх справ від 16 березня 2016 року (протокол № 3)*

*Матеріали подано в авторській редакції. Редакційна колегія не завжди поділяє висловлені позиції та не несе відповідальності за їх зміст.*

А 437      **Актуальні** питання управління правоохоронними органами [Текст] : матеріали круглого столу (Київ, 04 квіт. 2016 р.) / [ред. кол.: Сербин Р.А., Доценко О.С., Лукашенко А.А. та ін.] – К. : НАВС, 2016. – 58 с.

**УДК 354.31(477)(063)**

**ББК Х621**

© Національна академія внутрішніх справ, 2016

Доценко О.С., т.в.о. завідувача  
кафедри управління та роботи з  
персоналом НАВС, кандидат  
юридичних наук, доцент

### **РОЛЬ КЕРІВНИКА ЯК ОРГАНІЗАТОРА УПРАВЛІННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Нагальна потреба посилення в Україні законності та правопорядку є однією з найбільш суттєвих складових завдання зі зміцнення демократії та створення правової держави. Саме органом, на який покладено завдання із забезпечення особистої безпеки громадян, захисту їх прав і свобод, законних інтересів; запобігання правопорушенням; охорони і забезпечення публічного порядку; виявлення і розкриття злочинів, розшуку осіб, які їх вчинили [1, с. 175], є Національна поліція України – центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, певне місце в діяльності якого займає управлінська діяльність керівника [2].

Варто підкреслити, що реформування системи МВС України, виконання завдань, покладених на неї Конституцією, законами України щодо забезпечення прав та свобод громадян, боротьби зі злочинністю, охорони публічного порядку висувають нові вимоги щодо особистих і професійних якостей працівників керівної ланки Національної поліції України, зумовлюють необхідність підвищення їх ролі в системі управління органами Національної поліції, рівня їх управлінської компетенції.

На відміну від інших спеціалістів, що забезпечують управління, керівники являють собою групу посадових осіб, яким делеговані права та обов'язки владного характеру. Вони можуть віддавати накази, доручення, що є обов'язковими для

відповідних виконавців. Саме керівний склад органів та підрозділів поліції несе на собі основний тягар діяльності з управління та відповідальності за результати [3].

Слід урахувати, що керівниками Національної поліції є посадові особи, які на постійній основі здійснюють керування різними підрозділами Національної поліції, мають ввірений підлеглий колектив і реалізують управлінські функції. Крім того, керівник Національної поліції, як працівник поліції, відповідає за свою діяльність перед суспільством, має певне службове призначення, виступає у відносинах із населенням як професійний працівник, безпосередній представник державної влади, носій державно-владних повноважень. Тому надзвичайно важливим напрямком роботи кадрових служб є відбір кандидатів для зарахування до резерву керівного складу Національної поліції, об'єктивна оцінка їх ділових та особистих якостей, забезпечення навчання кандидатів під час знаходження їх у складі резерву, аналіз їх діяльності та вибір і призначення на вакантні посади найбільш придатних працівників.

У зв'язку з цим, керівництвом Національної поліції України проводиться ряд організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію структури та підвищення ефективності якості її кадрового забезпечення. Значна робота знаходить своє зовнішнє вираження у формах управління персоналом. Серед зазначених форм можна виділити *загальні*, що характерні для всіх сфер управлінської діяльності, та *спеціальні*, які можна зустріти лише в досліджуваній сфері.

До загальних форм відносяться видання нормативних актів, видання індивідуальних (на правових, адміністративних) актів, здійснення інших юридично значущих дій, організаційні дії та матеріально-технічні операції.

До спеціальних форм управління персоналом можна віднести визначення потреб у персоналі (прогнозування нових робочих місць, планування кількості та якісної потреби у персоналі, вибір методів розрахунку кількості потреби у персоналі). Наступною формою управління персоналом є профорієнтаційна робота з кандидатами на службу (аналіз

джерел відбору персоналу, відбір персоналу, встановлення зв'язків із зовнішніми організаціями, ділова оцінка кадрів під час відбору) [4].

Ефективність протікання управлінського процесу, дотримання законності, настроїв людей в підрозділі, стосунки між працівниками залежать від багатьох факторів – безпосередніх умов роботи, професійних якостей кадрових працівників, рівня керівного складу тощо.

Беззаперечним є те, що для ефективного управління людьми сучасний керівник повинен мати такі особисті якості, які б давали йому моральне право очолювати колектив [3]. Наприклад, знання й уміння виконувати спеціальну роботу у сфері управління Національною поліцією. До таких якостей належать розуміння природи управлінської праці й процесів управління; знання посадових і функціональних обов'язків, способів досягнення цілей і підвищення ефективності діяльності органу; уміння використовувати сучасну інформаційну технологію й засоби комунікації, необхідні у процесі управління; здібності до керівної роботи. У практичній діяльності керівника ці здібності проявляються в здатності управляти людьми і самим собою, умінні навчати і розвивати підлеглих, здатності розбиратися в людях і формувати малі групи, спрямовувати їх діяльність; володіти педагогічними прийомами та вміннями, тонко і непомітно для підлеглих навчати їх дорученій справі, доводячи їх професійну кваліфікацію до необхідних стандартів. Тому керівникові, впливаючи на підлеглих, необхідно мати на меті спонукання їх до певної службової поведінки, що відповідала б вимогам підрозділу та його власним уявленням. Сьогодні дуже важливо, щоб в управлінських апаратах знаходилися не просто високоосвічені люди, що мають життєвий і практичний досвід, а компетентні працівники, які спроможні підтверджувати сучасний стиль роботи і оволодіти новітніми формами керування органами і підрозділами поліції.

Говорячи про вимоги, що ставляться до керівника Національної поліції, повинні відображатись два аспекти.

Перший аспект стосується вимог, що ставлять до особи, яка претендує на службу в Національній поліції. Вони є основними та повинні характеризувати особу як здатну виконувати ті чи інші функції працівника Національної поліції, визначати риси особи як майбутнього управлінця. Другий аспект стосується вимог, що ставлять до особи, вже призначеної на відповідну посаду. Вони виступають як нормативно закріплені правила, якими керівник повинен керуватися у своїй діяльності.

Керівнику Національної поліції передусім необхідно володіти сукупністю знань і умінь, які б надавали можливість забезпечувати діяльність органу або його структурного підрозділу згідно з сучасними економічними, політичними і соціальними умовами та вимогами; поєднувати знання фундаментальних питань з практикою, володіти сучасною методологією обґрунтування управлінських рішень з урахуванням загальнолюдських цінностей, інтересів особи, суспільства і держави; вільно орієнтуватися в законодавстві, що стосується сфери професійної діяльності; критично оцінювати і прогнозувати політичні, економічні, соціальні, культурні події і явища; аналітично мислити, розуміти сучасні проблеми управління, технології адміністративної роботи, продукувати нові ідеї, управлінські рішення; володіти стилістикою офіційних документів тощо.

Щодо наступного комплексу вимог, що висуваються до керівника Національної поліції, слід виходити із певних загальних принципів управління. За основу необхідно брати принцип законності. Поліція, відповідно до ст. 8 Закону України «Про Національну поліцію» діє виключно на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією та законами України [2].

Отже, важливою передумовою якісного відбору на керівні посади є розробка та впровадження у практику управління кадрового забезпечення моделей управлінської компетентності керівників. Структура моделі містить три основних елементи: сфери компетентності, які складають фундамент управлінської компетенції; якості, які є необхідними для керівника в кожній

сфері, та опис ключових характеристик діяльності й поведінки керівника відповідно до кваліфікаційних вимог. Використання моделі управлінської компетентності дає методичну основу для визначення потенційних лідерів, розробки навчальних програм, складання планів професійного розвитку керівників, призначення на конкретну посаду найбільш придатних працівників.

Також вагомий пласт компетенції керівника в Національній поліції мають становити повноваження з питань організації служби в Національній поліції, оскільки дозволяють застосовувати на рівні з методами прямого впливу (накази, доручення тощо) й заходи стимулювання та заохочення працівників Національної поліції до належного виконання покладених на них посадових обов'язків.

### **Список використаних джерел**

1. Дивак М. М. Шляхи вдосконалення форм управління якістю кадрового забезпечення Національної поліції в Україні / М. М. Дивак // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1 (56). – С. 175–181.
2. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII.
3. Ануфрієв М.І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в Національній поліції України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей) : [посіб.] / [М.І. Ануфрієв, Ю.Б. Ірхін та ін.]. – К. : МВС України; КІВС, 2003. – 80 с.
4. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ : [підруч.] / В. М. Плішкін. – К. : Нац. академія. внутр. справ, 1999. – 702 с.

**Самодін А.В.**, завідувач кафедри криміналістики та судової медицини НАВС, кандидат юридичних наук, доцент

## **КЕРІВНИК ОРГАНУ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА**

Досягнення завдань кримінального судочинства у сучасних умовах щодо забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування неможливе без належної організації і функціонування системи органів досудового розслідування в Україні. У зв'язку із цим, на орган досудового розслідування кримінальний процесуальний закон покладає обов'язок застосовувати всі передбачені законом заходи для забезпечення ефективності досудового розслідування. Це питання завжди привертало увагу науковців-процесуалістів, але сьогодні, враховуючи вимоги та очікування суспільства щодо реформування усієї системи не тільки правоохоронних, а й судових органів, воно набуває особливої актуальності зважаючи на тенденцію інтеграції України у Європейське співтовариство. Окремих питань управління слідчими підрозділами торкались у своїх працях Ю.І. Азаров, Ю.П. Аленін, О.В. Баулін, В.І. Галаган, В.С. Зеленецький, О.А. Ляш, Л.М. Лобойко, Д.П. Письменний, М.А. Погорецький, О.А. Солдатенко, Л.Д. Удалова, В.І. Фаринник, О.Ю. Татаров та ін.

З огляду на теорію управління, на наш погляд, варто погодитись із твердженням О.С. Юніна про те, що під ефективністю управління правоохоронними структурами розуміється вплив керівної ланки на підпорядковану, адже дійсно метою такого впливу є досягнення високих показників в службовій діяльності.

Кримінальний процесуальний кодекс України (далі – КПК), у своїй ст. 38 визначає, що органами досудового

розслідування (органами, що здійснюють дізнання і досудове слідство) є: 1) слідчі підрозділи: а) органів Національної поліції; б) органів безпеки; в) органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства; г) органів державного бюро розслідувань; 2) підрозділ детективів, підрозділ внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України.

У ст. 3 КПК, під керівником органу досудового розслідування розуміється начальник Головного слідчого управління, слідчого управління, відділу, відділення органу Національної поліції, органу безпеки, органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства, органу державного бюро розслідувань, підрозділу детективів, підрозділу внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України та його заступники, які діють у межах своїх повноважень.

За загальним правилом, керівник органу досудового розслідування організовує досудове розслідування. У зв'язку із цим, він уповноважений: визначати слідчого (слідчих), який здійснюватиме досудове розслідування, а у випадках здійснення досудового розслідування слідчою групою – визначати старшого слідчої групи, який керуватиме діями інших слідчих; відсторонювати слідчого від проведення досудового розслідування вмотивованою постановою за ініціативою прокурора або з власної ініціативи з наступним повідомленням прокурора та призначати іншого слідчого за наявності підстав, передбачених КПК, для його відводу або у разі неефективного досудового розслідування; ознайомлюватися з матеріалами досудового розслідування, давати слідчому письмові вказівки, які не можуть суперечити рішенням та вказівкам прокурора; вживати заходів щодо усунення порушень вимог законодавства у випадку їх допущення слідчим; погоджувати проведення слідчих (розшукових) дій та продовжувати строк їх проведення у випадках, передбачених КПК; здійснювати досудове розслідування, користуючись при цьому повноваженнями

слідчого; здійснювати інші повноваження, передбачені КПК. Водночас, керівник органу досудового розслідування зобов'язаний виконувати доручення та вказівки прокурора, які даються у письмовій формі, а їх невиконання тягне за собою передбачену законом відповідальність.

Також передбачені у КПК України повноваження щодо так званої організації досудового розслідування мають певною мірою ознаки відомчого процесуального контролю за діяльністю слідчого, незважаючи на положення ч. 2 ст. 36 КПК України щодо повноважень прокурора.

У 2014 році народним депутатом України М.П. Паламарчуком (проект Закону України «Про внесення змін до Кримінального процесуального кодексу України») пропонувалось, з метою розширення організаційно-правових повноважень керівника органу досудового розслідування ліквідувати інститут процесуального керівництва прокурора під час досудового розслідування із залишенням останньому функцій нагляду (ст. 36), а також розширити повноваження керівника органу досудового розслідування в частині витребування проваджень та скасування незаконних рішень слідчого (ст. 39). Такий підхід дозволив би суттєво підвищити ефективність роботи правоохоронних органів, а також забезпечить якісне розслідування кримінальних правопорушень.

Вченими, зокрема О.О. Волковим, в умовах реформування системи правоохоронних органів, зокрема юрисдикційної підпорядкованості підрозділів досудового розслідування Національної поліції, звертається увага на те, що у більшості випадків наявна відмінність між територіальною юрисдикцією місцевих прокуратур та районних відділів поліції, адже ці відділи перебувають одночасно під юрисдикцією декількох прокуратур. Потребує вирішення й проблема доступу керівників слідчих відділів територіального підрозділу до відомостей про всі кримінальні провадження до Єдиного реєстру досудових розслідувань (ЄРДР), у тому числі внесені слідчими в підпорядкованих відділеннях інших районів, процесуальне

керівництво за досудовим розслідуванням яких здійснюють прокурори іншої прокуратури.

Вирішення цих окремих проблемних питань у сфері кримінального судочинства організаційно-правових повноважень керівника органу досудового розслідування, на наш погляд, буде слугувати більш якісному, швидкому та неупередженому досягненню завдань кримінального провадження.

### **Список використаних джерел**

1. Волков О.О. Юрисдикційні проблеми в діяльності підрозділів досудового розслідування Національної поліції України / О.О. Волков // Парадигма пізнання: гуманітарні питання. – 2016.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : – [naukajournal.org](http://naukajournal.org).

2. Інструкція з організації діяльності органів досудового розслідування МВС України: Наказ МВС України від 9 серпня 2012 р. № 686 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/>.

3. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України № 4651-VI від 13 квіт. 2012 р. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/go/4651-17](http://zakon.rada.gov.ua/go/4651-17).

4. Юнін О. С. Окремі аспекти реформування ОВС України / О. С. Юнін // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 382–387: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP\\_index.htm\\_2015\\_1\\_63.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2015_1_63.pdf).

**Охріменко І.М.**, професор  
кафедри управління та роботи з  
персоналом НАВС, доктор  
юридичних наук, доцент

## **ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Сучасною теорією управління децентралізація розглядається як один з основних управлінських механізмів підвищення гнучкості, ефективності органів влади [1]. Цей принцип вимагає саме управлінських, а не структурних змін, оскільки результатом його втілення має бути децентралізація прийняття рішень, відповідальності та розподілу організаційних та матеріальних ресурсів, які є необхідними для вчасного та ефективного реагування органів поліції на виклики суспільства. Іншими словами, в умовах децентралізації навіть попри формально централізовану структуру організації актуальності набувають достатньо широкі повноваження працівників поліції щодо прийняття та реалізації рішень, які здатні якісно відображати територіальні особливості регіонів та професійні позиції самих правоохоронців.

Як справедливо зазначають окремі експерти [2], ці рішення насамперед мають стосуватися питань планування поточної діяльності, кадрової політики та розподілу наданих бюджетних коштів, зважаючи на механізми забезпечення відповідальності за їх прийняття перед місцевою громадою та керівництвом поліції. Так, зокрема, планування поточної діяльності територіальних органів поліції має здійснюватися на підставі рекомендацій, що спрямовуються центральним апаратом МВС, з урахуванням особливостей регіональної ситуації та потреб місцевих громад. Щодо процедури одержання додаткових фінансових надходжень до бюджету територіальних поліцейських підрозділів, то вона має враховувати механізм

антикорупційного контролю з обов'язковою відкритою інформаційною звітністю перед громадськістю.

Отже, за сучасних умов можна говорити про те, що найбільший вплив на управління поліцейськими організаціями здійснюють важелі (засоби) поєднання централізації та децентралізації органів управління, які враховують специфіку регіону та конкретної держави загалом. У той час впровадження усіх проявів децентралізації в системі органів поліції України передбачатиме насамперед започаткування муніципальної поліції.

Під муніципальною поліцією варто розуміти поліцейські формування, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні органів місцевого самоврядування. Поряд із неоднаковим обсягом професійних повноважень, що можна спостерігати в різних країнах світу (США, Великобританія, Німеччина, Японія й ін.), все ж таки доцільно вести мову про виконання ключових правоохоронних функцій, пов'язаних із забезпеченням правопорядку на місцевому рівні.

Так, зокрема, варто згадати досвід поліції США, яка характеризується наявністю доволі широкої децентралізації діяльності поліцейських установ. Ґрунтуючись на повноваженнях, що закріплені за штатами та їх органами управління, поліцейські агенції кожного штату автономні одна від одної і від федеральних правоохоронних органів. Також автономні (у межах традиційної автономії місцевих органів влади) й поліцейські формування місцевих органів управління, що становлять основу поліцейської системи США.

Муніципальні органи поліції – низовий рівень загальної структури правоохоронних органів США. Це найбільш чисельний загін правоохоронних органів, в яких сконцентрована більшість офіцерів поліції, а саме: співробітники муніципальних та шерифських департаментів складають 80 % персоналу поліції (58,6 % і 22,4 % відповідно); по 10 % припадає на – поліцію штатів та федеральні органи [3].

Не варто оминати увагою і Велику Британію, де характерним стає те, що, по-перше, керівництво поліцією здійснюється місцевими виборними органами влади, по-друге, до її обов'язків відносять три основних функції – підтримання порядку, розкриття злочинів, забезпечення безпеки дорожнього руху – ці функції взаємопов'язані і становлять більш загальну функцію – забезпечення публічної безпеки і порядку, що входить до основних завдань й органів поліції України (п. 1 ч. 1 ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію») [4].

В той час у деяких країнах континентальної Європи керівництво поліцією централізується (в окремих країнах поряд із загальнодержавною зберігаються муніципальна поліція, але вона діє лише в містах), а її функції значно розширюються. Зокрема, на поліцію покладаються також і завдання щодо запобігання правопорушень в різних сферах суспільної діяльності (відповідно, функціонує пожежна, ветеринарна, мисливська поліція тощо).

Підсумовуючи, зазначимо, що децентралізація управління органами поліції є визначальною ознакою поліцейської системи, що здатна забезпечити значну самостійність територіальних поліцейських структур відносно інституцій центральної влади. Перевагою такої політики є підвищення ролі місцевих органів влади в діяльності поліції поряд із зростанням рівня самостійності її регіональних підрозділів.

### **Список використаних джерел**

1. Дубич К. В. Основи теорії управління та менеджменту : навч. посіб. / [К. В. Дубич, О. Г. Кірічок, В. К. Процюк]. – К. : Пектораль, 2005. – 104 с.

2. Мартиненко О. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ / О. Мартиненко, Є. Захаров // Закон і Бізнес [Електронний ресурс ]. – Режим доступу : [http://zib.com.ua/ua/print/101834-strategiya\\_rozvitku\\_organiv\\_vnutrishnih\\_sprav\\_tekst\\_proektu.html](http://zib.com.ua/ua/print/101834-strategiya_rozvitku_organiv_vnutrishnih_sprav_tekst_proektu.html).

3. Курлович П. Н. Полиция в правоохранительной системе США / П. Н. Курлович // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2013. – № 12. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/politsiya-v-pravoohranitelnoy-sisteme-ssha>.

4. Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.golos.com.ua/article/257729>.

**Білик В.М.**, доцент кафедри адміністративної діяльності НАВС, кандидат юридичних наук, доцент

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУБ'ЄКТІВ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ**

У ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» викладені в новій редакції визначення термінів: пряме підпорядкування, близькі особи, потенційний конфлікт інтересів, реальний конфлікт інтересів, члени сім'ї.

В Законі використовуються близькі за змістом терміни «члени сім'ї», «близькі родичі», «близькі особи». Під час урегулювання різних суспільних відносин держава чітко визначає, на кого саме поширює свою дію нормативний акт чи його окрема норма. Щодо членів сім'ї: чинне законодавство не має єдиного підходу щодо визначення поняття «сім'я», а отже, і визначення її членів. Відповідно до ст. 3 Сімейного кодексу України «сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки». До членів сім'ї віднесено осіб, які перебувають у шлюбі, а також їхніх дітей, у тому числі повнолітніх, батьків, осіб, які перебувають під опікою і піклуванням, інших осіб, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права

та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі осіб, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

У Цивільному процесуальному кодексі України та Кодексі адміністративного судочинства України міститься перелік близьких родичів: чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, брат, сестра, дід, баба, внук, внучка, усиновлювачі чи усиновлений, опікун чи піклувальник, член сім'ї або близький родич цих осіб.

Визначення *«близьких осіб»* охоплює коло осіб, яких можна назвати «близькими» до суб'єктів корупції. У вказаній статті поняття «близькі особи» складається з двох категорій: з членів сім'ї; та з інших осіб, які постійно проживають із суб'єктом корупційних діянь і ведуть з ними спільне господарство. Але закон, окрім членів сім'ї та близьких родичів визначає також близьких осіб розширюючи їх перелік.

Стосовно інших осіб та їх постійного проживання разом із суб'єктом корупційних правопорушень потрібно зазначити, що такими особами є будь-які фізичні особи (різного ступеню спорідненості або без нього), які проживають разом із суб'єктом корупційних правопорушень не менше одного року, не мають постійного місця проживання в іншому місці і мають намір проживати із суб'єктом корупції протягом необмеженого строку, не обмежуючи таке проживання певною метою, і за умови, що таке проживання не є наслідком виконання цією особою службових обов'язків або зобов'язань за договором (контрактом).

Визначається, що суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення не можуть мати в безпосередньому підпорядкуванні або бути безпосередньо підпорядкованими у зв'язку з виконанням ними повноважень близьким їм особам, а саме: чоловіку, дружині, дітям, батькам, рідним братам і сестрам, діду, бабі, онукам, усиновлювачам, усиновленим, а також іншим особам за умови їх постійного проживання разом

із вищевказаними особами і ведення з ними спільного господарства.

Крім цього, вищеперераховані особи (суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення) зобов'язані усно або письмово повідомити керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

У разі виникнення обставин за яких суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення перебуватимуть в безпосередньому підпорядкуванні або будуть безпосередньо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам, а саме: чоловіку, дружині, дітям, батькам, рідним братам і сестрам, діду, бабі, онукам, усиновлювачам, усиновленим, а також іншим особам за умови їх постійного проживання разом із вищевказаними особами і ведення з ним спільного господарства, відповідні особи, близькі їм особи вживають заходів щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк з моменту виявлення цих обставин.

**Воят Л.І.**, старший науковий співробітник відділу організації НДР НАВС, кандидат юридичних наук

## **ПОВЕДІНКА ОРГАНІЗМУ ЯК УПОРЯДКОВАНА ВЗАЄМОДІЯ СИСТЕМИ БАГАТЬОХ ПОТРЕБ**

Потреби являють собою ті внутрішні сили організму, які спонукають його до діяльності. Таким чином, можна сказати, що потреба енергизує поведінку і ставить цілі життєдіяльності. Цілі, поставлені потребами, в деякому розумінні є основними вихідними і не вимагають обґрунтування. Наявність потреби проявляється в наявності потенціалу реакції. Організм як би володіє певною величиною потенційної енергії особливого типу, яку необхідно розрядити, перетворюючи в систему дій.

Власне поведінка організму виступає при такому розгляді як упорядкована взаємодія системи багатьох потреб, тобто мотивацій, що володіють складною ієрархією. З цієї точки зору різні структури організму, пов'язані зі сприйняттям, пам'яттю, мисленням, поведінкою, призначені виключно для цілей задоволення системи мотивацій.

Міра потреби визначається експериментально шляхом вимірювання кількості дій, спрямованих на реалізацію даної потреби, тобто на досягнення мети. Наприклад, в широких межах «робочого діапазону» кількість пошукових рухів тварини прямо пропорційна ступеню її голоду, спраги або потреби в сексуальному партнері. Однак цікаво відзначити, що потреба, будучи принципово важливою для організму внутрішньою силою, має і певну незалежність від зовнішнього світу.

Багаторазові експерименти показали, що тварина обов'язково має «розрядити» накопичений потенціал, задовольнити свою потребу. Наприклад, сита кішка все одно буде здійснювати діяльність по стеженню, пійманню і навіть вбиванню мишей, підкидуючи їх в клітку. При цьому вона, звичайно, не буде їсти цих мишей. Така ж розрядка потенціалу потреби має місце при ігровій поведінці тварин, а також, що особливо цікаво, при задоволенні потреб, пов'язаних з дослідницькою поведінкою.

Як тільки раніше спокійна і, здавалося б, повністю задовольнивши свої потреби тварина потрапляє в нове, незнайоме для неї середовище, вона відразу ж проявляє максимальну активність. Причому потенціал дослідницької активності (іншими словами, потенціал цікавості) при цьому досить великий, наприклад: пацюк буде намагатися проникнути в той чи інший відсік лабіринту, незважаючи на те що при цьому він буде отримувати чутливі удари електроструму.

Цікавість тварин не вимагає ніякого підкріплення зі сторони інших систем мотивацій: тварина задовольняє її поза залежністю від отримання їжі або пиття, цікавість часто буває навіть сильніше страху. Наприклад, при типовій постановці експерименту мавпа завжди навчається розпізнавати об'єкти,

намальовані на двох дверцятах, в умовах, коли підкріпленням (нагородою) служить тільки те, що при правильному натисканні лапою на відповідну педаль мавпа отримує можливість заглядати через двері в лабораторію і спостерігати за тим, що там відбувається.

Пізнавальна мотивація не тільки примушує тварину уважно спостерігати за новими об'єктами, а й маніпулювати ними, що, зокрема, відбувається в процесі гри. З цих позицій стає зрозумілим, чому ігрова поведінка властива буквально всім видам тварин, починаючи від птахів, а можливо, і тваринам, що стоять на нижчих щаблях еволюційної драбини. Ігрове навчання, особливо виражене у молодих тварин, буквально більша частина життя яких пов'язана з грою, може служити показником ступеня враженості пізнавальної потреби у різних видів тварин.

Використання «ігрового» критерію, можливо, було б цікаво для створення еволюційної драбини особливого роду, в якій перехід на наступний щабель розвитку визначався ступенем враженості ігрової та дослідницької поведінки молодих осіб. Такий функціональний поведінковий критерій дозволив би отримати більш прямі дані про ступінь інтелектуальних відмінностей різних видів тварин.

Класифікація потреб може бути проведена за багатьма критеріями, однак головною з них є тип діяльності, до якого спонукає дана мотивація. Виходячи з цього в найбільш поширеній класифікації, запропонованої американським психологом Абрахамом Маслоу, виділяють такі рівні:

- органічні (фізіологічні) потреби, важливі з точки зору забезпечення первинних життєвих функцій. До них відносяться голод, спрага, статевий потяг;
- оборонні потреби, спрямовані на позбавлення від страху і зовнішньої агресії, на забезпечення безпеки і захисту. Певною мірою ці потреби зв'язані з наявністю власної агресивності, що виявляється у тварин у захисті своєї ділянки і свого потомства, у внутрішній конкурентній боротьбі;

- потреби до любові, пов'язані з наявністю почуття приналежності до спільноти, до певного прошарку суспільства, з наявністю взаємних особистих уподобань, взагалі кажучи, не пов'язаних з діловими якостями особистості;

- потреби в повазі, що визначається як необхідність бути визнаним і затребуваним в колективі, мати авторитет, успіх, вважатися компетентним і з цієї точки зору необхідним членом спільноти;

- пізнавальні потреби, пов'язані з життєво значимою необхідністю в розумінні різних ситуацій, пов'язаних з побутом, сім'єю і професійною діяльністю; з бажанням здійснювати дослідницьку діяльність в тих чи інших життєвих ситуаціях;

- потреби до самоактуалізації. Цей вид потреб пов'язаний з активним бажанням людини розвивати свої індивідуальні здібності, домагатися реалізації своїх особистих цілей і інтересів і тим самим формувати і розвивати власну особистість;

- естетичні потреби, що визначаються через прагнення до гармонії, симетрії, порядку, красі. Перераховані якості можуть розумітися різними людьми в прямо протилежному сенсі, наприклад поняття краси абсолютно відмінне у різних людей. Однак загальним залишається прагнення до досягнення естетичної досконалості, що має місце незалежно від критеріїв цієї досконалості (рис. 1.1).



*Рис 1.1. Класифікація первинних і вторинних мотивацій відповідно до типів діяльності, до яких спонукають ці мотивації*

Таким чином, у схемі Маслоу виділяються первинні потреби, до яких в першу чергу відносяться фізіологічні потреби і потреби в безпеці, а всі інші - вторинні, або вищі потреби.

Дану класифікацію потреб по Маслоу не слід розглядати як строго ієрархічну. Це означає, що не можна рахувати, що потреби вищих рівнів можуть бути реалізовані тільки після задоволення потреб нижчих рівнів. Схема потреб скоріше говорить про паралельне задоволення потреб всіх типів.

Необхідним доповненням схеми Маслоу є включення в систему мотивацій, пов'язаних з самоактуалізацією, групи потреб, спрямованих на реалізацію духовних, моральних і інтелектуальних цілей, норм і цінностей, придбаних людиною в процесі життя. Ці мотивації, природно, займають вищі місця в ієрархії мотиваційних стимулів, керуючих діяльністю людини.

Особливістю саме цих мотивів є те, що вони стають потребами, тобто переходять з категорії цілей, пов'язаних з «треба», у категорію цілей типу «хочу», в результаті тривалих процесів виховання, саморозвитку та самоорганізації особистості. Але в результаті їх формування задоволення від вчинення моральних вчинків (і відповідно, потреба в їх здійсненні) стає цілком порівняною, набуває один порядок важливості, з усіма іншими типами потреб.

Зовсім особливий спосіб появи нових мотивацій пов'язаний з тим, що будь-яка людина активно бере участь у процесі життєдіяльності. Іншими словами людина весь час свого життя навчається, працює, нерозривно пов'язана з культурним середовищем суспільства, немислима у відриві від тих чи інших культурних традицій, напрямів і проявів не в плані треба, але виключно в плані хочу, тому що любить ці заняття, отримує від них задоволення. Поява нових мотивацій, таким чином, представляє собою появу нових цілей, нових глибинних, насущних потреб особистості.

У підсумку розгляду всього комплексу мотивацій і потреб людини ми можемо укласти, що відомий вислів «любов править

світом» у більш точному і більш загальному сенсі має звучати як «світом правлять мотивації». Саме так може бути коротко визначено місце мотивацій в загальній системі людських цінностей - як матеріальних, так і духовних.

Проблеми визначення мети, пов'язані з спонукальною стороною поведінки, займають величезне місце в самих різних сторонах діяльності людини. Мотивації, тобто потреби, являють собою внутрішні сили організму, які спонукають його до діяльності. Таким чином, потреби енергезують поведінку і ставлять цілі життєдіяльності, причому ці цілі є вихідними і не вимагають обґрунтування. Найбільш поширена класифікація потреб Абрахама Маслоу включає: органічні (фізіологічні) потреби, оборонні потреби, потреби в приналежності і любові, потреби в повазі і визнанні, пізнавальні потреби, естетичні потреби, потреби в самоактуалізації.

#### **Список використаних джерел**

1. Александров И.О. Психофизиологическое исследование поведения человека и животных при обнаружении сигнала // Психофизика дискретных и непрерывных задач. - М.: Наука, 1985. - С. 195.
2. Брушлинский А.В. О природных предпосылках психического развития человека. – М. : Знание, 1977.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб. : Питер, 1999.
4. Пиаже Ж. Хрестоматия по общей психологии. – М. : МГУ, 1981.

**Іванчук Н.В.**, старший науковий співробітник відділу організації науково-дослідної роботи НАВС, кандидат юридичних наук

## **ШЛЯХИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Сучасний державний службовець – це людина, що виконує свої професійні обов’язки в ринкових умовах, зважаючи на соціально-економічні та духовні зміни в суспільстві. Тому важливо, щоб він не лише розумів закономірності соціально-економічних процесів, міг працювати з інформацією, планувати та прогнозувати наслідки діяльності свого колективу, а й умів працювати з людьми. Практика свідчить, що результативність роботи будь-якої соціальної організації залежить від бажання людей працювати, їх взаємин у ході ділових контактів, уміння спілкуватися.

Тому, уміння запобігати конфлікту інтересів – важлива складова професійної підготовки кадрів управління.

Однією із основних причин виникнення конфлікту інтересів у колективі є недостатня кваліфікація керівника, низький рівень його особистісних якостей.

Відомо, що конфлікт інтересів – це ситуація, за якої особиста зацікавленість державного службовця може вплинути на об’єктивність виконання ним службових повноважень та функцій і за якої існує можливість виникнення протиріччя між особистою зацікавленістю державного службовця і законними інтересами громадян, організацій, суспільства, держави, що може спричинити нанесення шкоди цим законним інтересам громадян, організацій, суспільства.

Конфлікт інтересів завжди слід розглядати як колізію публічних інтересів у межах компетенції посади державної служби та приватних інтересів особи, яка заміщує дану посаду.

Діяльність усіх державних службовців пов’язана з публічно-правовим інтересом – виконанням завдань держави чи

територіальної громади. Усі державні службовці, у тій чи іншій мірі, беруть участь у прийнятті правових актів чи наданні адміністративних послуг громадянам. Такі дії мають здійснюватися відповідно до певних вимог, серед яких є дотримання конституційного принципу рівності всіх перед законом. Державний службовець не має права використовувати своє службове становище для одержання додаткових, тобто не передбачених законодавством, доходів, пільг, або інших переваг від будь-яких юридичних та фізичних осіб як для себе, своїх родичів та близьких, так і для інших осіб.

Досліджено причини виникнення конфлікту інтересів, а саме:

- порушення проголошених у законодавстві основних принципів державної служби, зокрема законності, професіоналізму, рівності громадян перед законом;

- недобросовісність виконання службових повноважень, порушення конституційного обов'язку забезпечення прав та свобод людини;

- порушення законодавчо встановлених для державного службовця обмежень і заборон, зокрема участі в управлінні комерційними організаціями, використання службового статусу для участі в передвиборній агітації, участь у страйках;

- неправомірне користування особою службовими і особистими правами, що пов'язане з отриманням незаконних переваг чи пільг.

Узагальнюючи вищесказане треба відмітити, що у процесі спільної діяльності співробітників в колективі виникають міжособистісні стосунки, які є фактором соціально-психологічного клімату. Вивчення та вдосконалення цього фактору стає невід'ємною складовою управління персоналом організації й реалізуються в повсякденній роботі керівника. Під час роботи в колективі нерідко виникає конфлікт інтересів.

Способи врегулювання конфлікту інтересів мають забезпечити своєчасність реагування на порушення законодавства і запобігти прийняттю рішень чи вчинення дій в умовах існування конфлікту інтересів. Тому, пропонується

застосовувати вищезазначені способи врегулювання конфлікту інтересів у службовій діяльності державних службовців.

### **Список використаних джерел**

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 №877 «Про затвердження Положення про Національну поліцію».
3. Закон України «Про запобігання корупції» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 49, ст.2056.
4. Барило О.Г., Потеряйко С.П., Тищенко В.О. Застосування дистанційної форми навчання в систему підвищення кваліфікації державних службовців // Технології забезпечення якості освіти в державному управлінні: виклики сьогодення: матеріали другої щорічної наук.-практ. конф., Київ, 30 листопада 2012 р. – К. : НАДУ, 2012. – С. 142-145.

**Ліщук Б.В.**, викладач кафедри  
тактико-спеціальної підготовки  
навчально-наукового інституту  
№ 3 НАВС

## **ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖБОВИХ ЗАВДАНЬ**

Зміни в законодавчому полі у сфері правоохоронної діяльності відбулися шляхом ухвалення парламентом Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року [1]. Цей закон відображає суспільно-політичні зміни, які відбулися протягом останніх років і прогрес у демократизації суспільства.

28 жовтня 2015 року постановою Кабінету Міністрів України № 877 затверджено Положення про Національну поліцію, де під Національною поліцією розуміється центральний орган виконавчої влади, діяльність якого

спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і який реалізує державну політику у сферах забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [2].

На даному етапі, попри анонсування докорінних змін у нормативно-правовому регулюванні діяльності поліції, вказаних змін, які стосуються саме виконання поліцією оперативно-службових завдань було запроваджено небагато. Нині нормативно-правове регулювання діяльності новоствореної поліції перебуває на початковому етапі. Варто зазначити, що скасування підзаконних нормативно-правових актів, які регулювали питання виконання міліцією оперативно-службових завдань та відсутність нових актів, призвели до великої кількості проблем, колізій та прогалин в діяльності нової поліції.

Необхідним кроком є також прийняття нормативних актів, які будуть детально врегульовувати окремі аспекти виконання підрозділами Національної поліції оперативно-службових завдань. На прикладі патрульної поліції можна констатувати про відсутність відомчого нормативного акту, який регламентує порядок організації і несення служби по забезпеченню публічної безпеки та порядку, виконання інших завдань поліції. Статут патрульно-постової служби поліції України, в якому розглядались питання організації патрульно-постової служби поліції по охороні громадського порядку на даний час не діє, а новий відомчий акт для нової патрульної поліції не розроблений.

Окремо слід зупинитись на взаємодії підрозділів поліції по забезпеченню публічної безпеки та порядку, протидії злочинності. В умовах сьогодення, внаслідок збільшення кількості кримінальних правопорушень, які вчиняються в громадських місцях, гостро постає питання розроблення відомчого акту на зразок наказу МВС України від 30.09.2008 № 505 «Про заходи щодо вдосконалення системи комплексного використання сил і засобів в охороні громадського порядку», в

якому було прописано порядок взаємодії підрозділів поліції по забезпеченню публічної безпеки та порядку.

### **Список використаних джерел**

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02 липня 2015 року // Голос України. –2015. – № 141-142. – Ст. 5 [Електронний ресурс].– Режим доступу:[http:// www.golos.com.ua](http://www.golos.com.ua).

2. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 року № 877 [Електронний ресурс] – Режим доступу:<http://kmu.gov.ua>.

**Андрушко Р.В.**, здобувач ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю «Правознавство» факультету № 2 ННІ № 4 НАВС  
*Науковий керівник:* професор кафедри управління та роботи з персоналом НАВС, доктор юридичних наук, доцент  
*Охріменко І.М.*

## **ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

Актуальність даної проблематики полягає в тому, що глибокі і невідворотні демократичні перетворення, що відбуваються в Україні, вимагають перебудови і значного підвищення на цій основі рівня ефективності та якості діяльності органів Національної поліції України, оскільки виконання нею завдань сьогодення пов'язане передусім з реалізацією цілого ряду нових принципів, заснованих на визнанні загальнолюдських цінностей: гідного ставлення до

особи, посилення охорони прав та свобод громадян, різних форм власності та інших пріоритетів правового і демократичного суспільства, визначених Конституцією України.

Успішне виконання цих завдань неможливе без урахування кращих зразків як попереднього вітчизняного, так й зарубіжного досвіду сьогодення.

Насамперед, варто зауважити, що в зарубіжних країнах діяльність поліції детально регламентована і закріплена в чинному законодавстві. Натомість в Україні на даний час існує цілий ряд неврегульованих законодавством аспектів діяльності органів поліції, особливо в адміністративній (виконавчо-розпорядчій) сфері.

Хотілося б також відзначити, що працівники поліції України в окремих випадках мають ширше поле компетенції, ніж поліцейські деяких країн, але ефективність їх роботи значно нижча. З метою з'ясування причин цього варто проаналізувати та порівняти положення нормативних документів, що регламентують цю діяльність.

Згідно із чинним законодавством основними принципами діяльності поліції України є: верховенство права, дотримання прав і свобод людини, законність, відкритість і прозорість, політична нейтральність, взаємодія з населенням на засадах партнерства та безперервність виконання своїх завдань.

Принципи діяльності поліції в зарубіжних країнах можуть фіксуватися у підзаконних актах і статутних документах. Наприклад, у Статуті лондонської муніципальної поліції «Скотленд-Ярд» визначено шість основоположних принципів діяльності з обслуговування населення, а саме: визначення рівня стандартів обслуговування та їх публікація; інформація та гласність; вибір і консультація; допомога та ввічливість; виправлення помилок; оптимальне обслуговування у межах витрачених коштів.

У законодавстві окремих держав Центральної та Південно-Східної Європи формально визначаються правові принципи діяльності поліції. Так, зокрема, у пунктах 1, 2

розділу 2 Закону Республіки Угорщина «Про поліцію» від 29 березня 1994 року йдеться про принципи поваги і захисту людської гідності, взаємодії з державними та муніципальними органами влади, громадськими організаціями і окремими громадянами, поза партійності, взаємності (співпраці) з іноземними та міжнародними органами правопорядку. Статтею 4 Закону Республіки Болгарія «Про Міністерство внутрішніх справ» від 19 грудня 1997 року прямо передбачено, що підпорядковані Міністерству національні служби (включаючи й поліцію) повинні будувати свою діяльність на принципах законності, поваги до прав і свобод громадян та їхньої гідності, централізму в організації та управлінні, публічності, конспірації, поєднанні гласних і негласних методів і засобів у визначених законом випадках, співпраці з громадянами.

Принципи як основоположні ідеї є відбитком найважливіших сторін практичної діяльності суб'єктів суспільних відносин. Вони не можуть бути довільними конструкціями людського розуму, оскільки за своєю природою є виразом об'єктивних соціальних закономірностей. Принципи різняться не лише своїм змістом, а й глибиною, ступенем охоплення правової матерії.

Як бачимо, уся діяльність структури поліції, як в Україні, так і у зарубіжних країнах базується на певних принципах (засадах). Але чи взяв до уваги уряд України зарубіжний досвід створення та реформ діяльності правоохоронних органів, чи звернувся до прогалин зарубіжних країн, щоб не зробити помилки і для нашої країни, це питання на сьогоднішній день, в період переходу від старої системи поліції України до нової Національної поліції України залишається відкритим.

**Білик-Ленська І.І.**, слухач 6 курсу  
підготовки здобувачів ступеня  
вищої освіти магістра за  
спеціальністю «Управління у сфері  
правопорядку» факультету № 1 ННІ  
№ 4 НАВС

## **ВЗАЄМОДІЯ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З НАЦІОНАЛЬНОЮ ПОЛІЦІЄЮ УКРАЇНИ**

Взаємодія громадських організацій з Національною поліцією України являє собою передбачену законами та підзаконними актами, узгоджену за своїми цілями, завданнями діяльність усіх суб'єктів щодо попередження правопорушень, яка спрямована на недопущення виникнення причин та умов правопорушень, їх профілактику, налагодження зв'язків з населенням і громадськістю, розробку спільних заходів з профілактики правопорушень у країні з найменшими витратами сил, засобів і часу.

Таким чином, взаємодії громадських організацій з державними органами притаманні наступні ознаки:

- 1) є діяльністю суб'єктів;
- 2) така діяльність характеризується колегіальністю, законодавчою регламентацією. Саме визначені взаємозв'язки повинні бути закріплені в нормативно-правових актах. При цьому, форми взаємодії хоч і можуть бути різними, але повинні відповідати *ряду загальних вимог*:
  - а) усі взаємодіючі сторони повинні мати єдину мету;
  - б) кожен орган повинен діяти в межах своєї компетенції, керуватися своїми відомчими нормативними актами, а співробітники – функціональними обов'язками;
  - в) взаємодія повинна супроводжуватися взаємним інформуванням один одного;
  - г) усі підрозділи повинні взаємодіяти в межах закону;
- 3) наявні декілька (не менше двох) суб'єктів взаємодії;

4) заходи взаємодії узгоджені за ціллю, місцем, часом та методами;

5) спрямованість функціонування взаємодіючих суб'єктів;

6) обґрунтованість та обумовленість завдань, які вирішуються суб'єктами взаємодії.

Суттєвими ознаками зазначеної взаємодії є наявність зв'язків, обміну інформацією, видами діяльності, заснованих на принципах добровільності, солідарності, взаємодопомоги, гуманізму, співробітництва.

У Законі України «Про Національну поліцію» зазначено, що поліція забезпечує постійне інформування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також громадськості про свою діяльність у сфері охорони та захисту прав і свобод людини, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку; проекти нормативно-правових актів, що стосуються прав та свобод людини, обов'язково проходять громадське обговорення в порядку, визначеному Міністром внутрішніх справ України (ст. 9); діяльність поліції здійснюється в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їхніх потреб; з метою визначення причин та/або умов учинення правопорушень планування службової діяльності органів і підрозділів поліції здійснюється з урахуванням специфіки регіону та проблем територіальних громад; рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції (ст. 11) та ін.

Отже, взаємодія поліції з громадськими організаціями передбачається лише на добровільних та рівноправних засадах на відповідній території, і у визначений час для досягнення мети, у якій зацікавлені як органи Національної поліції, так і громадськість. Відносини, що виникають у сфері боротьби зі злочинністю між державними органами, фізичними і юридичними особами, будуються на принципах законності, справедливості та максимального забезпечення прав і законних

інтересів фізичних та юридичних осіб. Оперативним підрозділам поліції законом надане право встановлювати конфіденційне співробітництво з громадськими організаціями на засадах добровільності та використовувати їх добровільну допомогу (п. 13 ст. 8 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність»).

На нашу думку, треба виокремити ознаки взаємодії громадських організацій з поліцією, якими є:

а) взаємодія передбачена Законами України та нормативно-правовими актами;

б) має визначені цілі та завдання;

в) метою є попередження правопорушень серед населення;

г) інформування населення про результати роботи поліції у боротьбі зі злочинністю та адміністративними проступками;

д) профілактична спрямованість;

е) зв'язки з громадськістю та населенням;

ж) договірна та добровільна основа діяльності;

з) забезпечення та підтримання громадського порядку в державі;

и) формування позитивного іміджу поліції тощо.

Відповідно до нових соціальних пріоритетів набуває актуальності співпраця поліції з громадськими формуваннями, спрямована на підтримку і допомогу поліції у сфері забезпечення правопорядку. Сьогодні ця робота здійснюється на підставі Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону», який визначає створення громадянами України на засадах громадської самодіяльності:

1) зведених загонів громадських формувань;

2) спеціалізованих загонів (груп) сприяння поліції та Державній прикордонній службі України;

3) асоціацій громадських формувань для участі в охороні громадського порядку і державного кордону, сприяння органам виконавчої влади та місцевого самоврядування,

правоохоронним органам у запобіганні та припиненні адміністративних правопорушень і злочинів, захисті життя та здоров'я громадян, інтересів суспільства і держави від протиправних посягань. Крім того, Кабінетом Міністрів України у Програмі «Україна – 2010» передбачено розробку проекту законодавчого акта «Про громадські організації в Україні», який до сьогоднішнього дня не прийнято.

Закон України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» визначає правові, організаційні та фінансові засади щодо участі населення в забезпеченні громадського порядку і державного кордону, порядок створення та організацію діяльності громадських формувань. Закон встановлює, що громадські формування з охорони громадського порядку і державного кордону діють у взаємодії з органами виконавчої влади, додержуючись принципів гуманізму, законності, гласності, добровільності, додержання прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, рівноправності членів цих формувань.

Таким чином, взаємодія Національної поліції України з громадськими спілками проявляється в процесі взаємовпливу й використання можливостей один одного для досягнення власних цілей. При цьому визначено, що ознаками зазначеної взаємодії є: по-перше, взаємодія між предметами (явищами) виникає там і тоді, де і коли їх взаємозв'язок об'єднано спільною метою; по-друге, взаємодія виявляється не тільки в безперервному впливі один на одного, а також і у використанні взаємодіючими сторонами можливостей один одного для досягнення власних цілей.

**Колесник Я.В.**, слухач 6 курсу  
підготовки здобувачів ступеня  
вищої освіти магістра за  
спеціальністю «Правознавство»  
факультету № 1 ННІ № 4 НАВС

## **ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ПРОЦЕДУР ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Процедури проходження служби в Національній поліції України знаходять своє зовнішнє вираження у відповідному нормативно-правовому закріпленні, яке допомагає не тільки визначити обсяг обов'язків і прав працівника поліції, а й дає можливість встановити оптимальну систему забезпечення процедур прийняття на службу, службової кар'єри, атестації, стимулювання праці та притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення зі служби в Національній поліції України тощо.

Загальноновизнаними є три рівні нормативно-правового регулювання: конституційний, законодавчий та підзаконний. Окрім того, для працівників поліції характерний ще й договірний рівень нормативно-правового регулювання основних засад проходження служби, адже відповідно до Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ [1], рядовий і молодший начальницький склад комплектується на договірних засадах особами чоловічої статі, які пройшли дійсну військову службу, іншими особами, які перебувають в запасі Збройних сил України (крім офіцерів запасу), а в необхідних випадках і жінками. Порядок і умови укладання договору визначаються Міністром внутрішніх справ України.

Перш за все слід відзначити, що Конституція – це основний закон держави, що приймається в особливому порядку, у якому регламентуються найважливіші з її точки зору

суспільні відносини у сфері організації і функціонування органів держави, державного устрою та правового статусу людини і громадянина [2, с. 195]. Зрозуміло, що Конституція безпосередньо не регулює порядок проходження служби поліцейськими. Однак поліція, згідно з Законом України «Про Національну поліцію» [3], є центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а в Конституції України закріплено загальні засади діяльності державних органів. Відповідно до конституційних засад, у правових нормах, що формуються в період переходу до демократії і ринкової економіки, повно і прямо повинно заборонятися лише те, що шкідливе в поведінці людей і в такий спосіб визнавати і захищати корисне та суспільно корисне [4, с. 33].

Незважаючи на те, що процедури проходження служби поліцейськими текстуально в Конституції України не відображені, вони ґрунтуються на більш загальних положеннях Основного Закону нашої держави, безпосередньо впливають з його суті та духу.

У юридичному значенні закон – це нормативно-правовий акт, прийнятий представницьким органом законодавчої влади чи шляхом безпосереднього волевиявлення народу (референдумом), що регулює найважливіші суспільні відносини і має найвищу юридичну силу в системі законодавства України. Розрізняють конституційні (органічні) закони і закони звичайні. Конституційні закони – особливі нормативно-правові акти в системі українського законодавства, які за політико-правовим змістом, предметом правового регулювання та юридичною силою посідають особливе місце після Конституції, органічно розвивають і продовжують її [5, с. 20]. Верховенство закону виявляється, перш за все, у суворій відповідності йому всіх інших нормативних актів.

Правове регулювання адміністративно-правових засад проходження служби здійснюється поліцейськими на підставі

Закону України «Про Національну поліцію» [3]. Відповідно до цього Закону відбувається реалізація практичного виконання правових норм, що закріплюють основні засади процедур проходження служби. Так, згідно із Законом України «Про Національну поліцію» діяльність поліції будується на принципах верховенства права, дотримання прав і свобод людини, поваги до особи, соціальної справедливості, відкритості та прозорості, політичної нейтральності; взаємодії з населенням на засадах партнерства; безперервності [3]. Зважаючи на те, що процедури проходження служби – це, так би мовити, внутрішня діяльність поліції, вони теж мають відбуватись на засадах верховенства права, дотримання прав і свобод людини, законності, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, безперервності.

*Верховенство права.* Поліція у своїй діяльності керується принципом верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Принцип верховенства права застосовується з урахуванням практики Європейського суду з прав людини [3].

*Дотримання прав і свобод людини.* Під час виконання своїх завдань поліція забезпечує дотримання прав і свобод людини, гарантованих Конституцією та законами України, а також міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, і сприяє їх реалізації. Обмеження прав і свобод людини допускається виключно на підставах та в порядку, визначених Конституцією і законами України, за нагальної необхідності і в обсязі, необхідному для виконання завдань поліції.

*Законність.* Поліцейському заборонено виконувати злочинні чи явно незаконні розпорядження та накази. Накази, розпорядження та доручення вищих органів, керівників, посадових та службових осіб, службова, політична, економічна або інша доцільність не можуть бути підставою для порушення поліцейським Конституції та законів України

*Відкритість та прозорість.* Поліція забезпечує постійне інформування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також громадськості про свою діяльність у сфері охорони та захисту прав і свобод людини, протидії злочинності, забезпечення публічної безпеки і порядку. Поліція забезпечує доступ до публічної інформації, володільцем якої вона є, у порядку та відповідно до вимог, визначених законом. Поліція може оприлюднювати (поширювати) інформацію з обмеженим доступом лише у випадках та в порядку, визначених законом.

*Політична нейтральність.* Поліція забезпечує захист прав та свобод людини незалежно від політичних переконань та партійної належності.

*Безперервність.* Поліція забезпечує безперервне та цілодобове виконання своїх завдань.

Таким чином, законність, відкритість, прозорість та політична нейтральність – це три основні принципи, відповідно до яких повинні здійснюватися процедури проходження служби поліцейськими.

Наразі процедури проходження служби особами рядового та начальницького складу знайшли своє закріплення саме в підзаконних нормативно-правових актах, зокрема в Положенні про проходження служби особами рядового та начальницького складу ОВС, яке було затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114 [1].

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» на службу до поліції приймаються на контрактній основі громадяни, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на поліцію завдання. Контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами (ст. 63). Прийняття на службу до структурних підрозділів Національної поліції здійснюється,

як правило, у порядку укладання безпосередньої угоди між начальником відповідного органу або уповноваженим ним органом і громадянином, який поступає на службу. Контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду [3].

Отже, за рівнем правового регулювання процедури проходження служби в Національній поліції України можна класифікувати на: конституційні, законодавчі, підзаконні та договірні.

Виходячи з вищевикладеного, процедури проходження служби в Національній поліції України пропонуємо визначити як урегульовані законодавчими та підзаконними актами, а також договорами (контрактами), логічно об'єднані та послідовні етапи (стадії) державно-службової діяльності поліцейських.

### **Список використаних джерел**

1. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114 (зі змінами від 28.10.2015 № 885)
2. Петришин О. В. Теорія держави і права : підручник / О. В. Петришин, С. П. Погребняк ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». - Х. : Право, 2014. – 366 с.
3. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 р. № 580-VIII.
4. Селіванов В.М. Приватноправові засади концепції державної політики захисту прав і свобод людини в Україні / В. М. Селіванов // Право України. – 1997. – № 9. – С. 33–37.
5. Годованець В. Ф. Конституційне право України : конспект лекцій / В. Ф. Годованець. – 2-ге вид., стереотип / В.Ф. Годованець. – К. : МАУП, 2014. – 216 с.

**Мацюк В.В.**, здобувач ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю «Правознавство» ННІ №1 НАВС  
*Науковий керівник:* т.в.о. завідувача кафедри управління та роботи з персоналом, кандидат юридичних наук, доцент *Доценко О.С.*

## **ПРАВОВА КОЛІЗІЯ НОРМ «ЗАКОНУ УКРАЇНИ ПРО ПОЛІЦІЮ» ЩОДО ТИМЧАСОВОГО ЗАМІЩЕННЯ ОСІБ, ЩО ПЕРЕБУВАЮТЬ У ВІДПУСТЦІ**

2 вересня 2015 Кабінет Міністрів України відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII прийняв рішення щодо створення центрального органу виконавчої влади – Національна поліція, яка підпорядковується Міністерству внутрішніх справ України.

Відповідний Закон вступив в силу 07 листопада 2015 року. Досліджуючи даний Закон можна побачити чимало прогалин, помилок та юридичних колізій. У нашому дослідженні хотілося б звернути особливу увагу щодо однієї з юридичних колізій, яка присутня у статті 69 Закону України «Про Національну поліцію», а саме – п 4.

Перш за все, згідно зі статтею 1, Національна поліція України – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Діяльність поліції спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ України згідно із законом. Зауважимо, що у статті 69 йдеться про порядок тимчасового виконання обов’язків поліцейським. А саме: 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. Тимчасове виконання обов'язків покладається на поліцейських письмовим наказом керівника органу (закладу, установи) поліції, який уповноважений призначати на відповідну посаду згідно з цим Законом. Керівники органів (закладів, установ) поліції можуть уповноважувати керівників структурних підрозділів таких органів (закладів, установ) самостійно приймати рішення про тимчасове покладення обов'язків за іншою невакантною посадою цього підрозділу на поліцейських, які їм підпорядковані.

Для тимчасового заміщення посад, що займають поліцейські, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку – за медичними показниками), на період перебування у таких відпустках керівники органів поліції можуть призначати на ці посади інших поліцейських, а також приймати на роботу з призначенням на посади, що займають поліцейські в підрозділах забезпечення, цивільних осіб, у тому числі державних службовців, які мають споріднені спеціальності, з укладенням з ними на цей період строкового трудового договору відповідно до вимог закону. Варто зазначити, що саме на місце, яке займають поліцейські, перебуваючи у відпустках по догляду за дитиною, може бути тимчасово призначена цивільна особа.

Ми прослідковуємо, що призначення на відповідні посади цивільних осіб суперечить положенням ч. 1 ст. 59 Закону, згідно з яким служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень.

Для зайняття посади поліцейського потрібно на загальних умовах пройти професійне навчання поліцейських, яке складається з:

- 1) первинної професійної підготовки;
- 2) підготовки у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання;
- 3) післядипломної освіти;
- 4) службової підготовки – системи заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки профілю його оперативно-службової діяльності.

Тому виникає питання до пункту 4 статті 69. Як може бути призначена на посаду поліцейського особа, яка не проходила професійне навчання та є цивільною?

Також підкреслюю що, займаючи посаду поліцейського є певні вимоги, а саме громадянство України, складання Присяги поліцейського, проходження служби на відповідних посадах у поліції і присвоєння спеціального звання поліції. То ж цивільна особа, для перебування на посаді поліцейського повинна відповідати ряду вимог, які встановленні Законом.

Тому ми бачимо у даній статті 69 Закону України «Про Національну Поліцію» колізію по відношенню до статті 59, а також інші порушення щодо питання прийняття на посаду поліцейського цивільної особи, що потребує внесення змін до зазначеної статті.

### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про Національну поліцію» : за станом на 26 серпня 2015 року : Офіц. текст. – К. : Алерта, 2015. – 74 с.
2. Якою бути українській поліції або Проблеми нашого законотворення – <http://www.khpg.org/index.php?id=1426747523>.
3. Проект Концепції першочергових заходів реформування системи МВС : <http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/1221414>.
4. Питання реформування органів внутрішніх справ України // розпорядження КМУ від 22.10.2014. – № 1118-р: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1118-2014-%D1%80>.

5. Банчук О. А. Останній ривок: чи стане закон про Національну поліцію стартом реформи <http://www.pravda.com.ua/columns/2015/06/16/7071398/>.

**Петренко Ю.Ю.**, здобувач ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю «Правознавство» факультету № 1 ННІ № 1 НАВС

## **ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ПОВ'ЯЗАНІ З УМОВАМИ ПРИЙНЯТТЯ НА СЛУЖБУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**

Європейська інтеграція України зобов'язує нашу державу забезпечити ефективне функціонування інститутів, які гарантуватимуть верховенство права, додержання прав і свобод людини і громадянина, їх ефективний захист. Одним із таких завдань є утворення Міністерства внутрішніх справ як цивільного органу європейського зразка.

Авторитет влади у сфері протидії злочинності залежить не стільки від показників розкриття кримінальних правопорушень, скільки від довіри населення до правоохоронних органів як до захисників індивідуальних та суспільних інтересів, та додержання силовими структурами принципу верховенства права.

Задля досягнення цілей новоствореного правоохоронного відомства вже відбулася низка заходів реформування серед яких прийняття Закону України «Про Національну поліцію» (далі Закон) який передбачає нові підходи до здійснення процедури добору та призначення на посаду поліцейського, створення та залучення до цього процесу поліцейських комісій, нові процедури проведення атестування поліцейських, оновлені умови проходження служби в поліції тощо.

При здійсненні аналізу норм Закону, які присвячені засадам проходження служби в поліції нами було виявлено певні недоліки, які потребують детального розгляду та надання певної правової оцінки. Актуальність даної теми полягає в існуючому суттєвому протиріччі окремих норм Закону, якими встановлені обмеження, пов'язані зі службою в поліції [3, ст. 61], положенням Кримінального кодексу [2] та Конституції України (далі – КУ) [1].

Зокрема у п. 2 ч. 2 ст. 61 Закону, законодавець визначає, що не може бути поліцейським особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку [3]. Частина 4 та 5 ст. 12 Кримінального кодексу України (далі – КК) визначає, що тяжким є злочин, за який передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі не більше двадцяти п'яти тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк від 5 до 10 років, а особливо тяжким злочином є злочин, за який передбачене основне покарання у виді штрафу в розмірі понад двадцять п'ять тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян або позбавлення волі на строк понад десять років або довічне позбавлення волі. Водночас, згідно з пунктом 3 статті 88 КК: особи, засудженні за вироком суду, що відбули покарання за діяння, злочинність і караність якого усунута законом, визнаються такими що не мають судимість [2]. Тобто особа, яка зазнала будь-які види юридичних обмежень, відбула покарання за вчинене нею протиправне діяння і судимість за це суспільно-небезпечне діяння була знята чи погашена у встановленому порядку, передбаченому КК України, вона не несе за собою жодних правових наслідків, і особа визнається такою, що не має судимості. У зв'язку з тим, що вищезазначені особи вважаються такими, що не мають судимості, на нашу думку, не повинно існувати підстав поширення по відношенню до даної категорії осіб загальноправових наслідків судимості та випадків обмеження їх прав і свобод нормативно правовими актами.

У свою чергу відповідно до ст. 21 Конституції, усі люди є рівні і вільні у своїй гідності та правах. Згідно зі статтею 24 КУ: громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками [1]. Окрім цього статтею 43 КУ передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. А держава повинна створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Підсумовуючи вищезазначене, необхідно наголосити на тому, що всі громадяни рівні в своїх правах та не можуть зазнавати обмежень в своїх трудових правах якщо їх судимість знята або погашена оскільки згідно з положеннями КК України та Конституції вони вважаються такими, що не мають судимості. Аналізуючи вищевикладене, зроблено обґрунтований висновок про те, що норма передбачена у п. 2 ч. 2. ст. 61 ЗУ «Про Національну Поліцію» є типовим юридичним обмеженням, що суперечить правам громадян які передбачені Конституцією України. А оскільки Конституція має найвищу юридичну силу в державі, жоден нормативно-правовий акт не може бути прийнятим всупереч її положенням.

Таким чином, на нашу думку, не можна вважати конституційною зазначену вище норму Закону, оскільки вона суперечить Основному Закону України. У зв'язку з чим вважаємо за доцільне вжити заходів, щодо забезпечення належного нормативно-правового регулювання засад проходження служби в поліції, зокрема внести зміни до переліку обмежень, пов'язаних зі службою в поліції шляхом виключення п. 2 ч. 2 ст. 61 ЗУ «Про Національну поліцію».

### **Список використаних джерел**

1. Конституція України // Верховна Рада України; Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
2. Кримінальний кодекс України // Верховна Рада України; Кодекс України, Кодекс, Закон від 05.04.2001 № 2341-III.
3. Про Національну поліцію // Верховна Рада України; Закон від 02.07.2015 № 580-VIII.

**Сахарова О.М.**, слухач 6 курсу підготовки здобувачів ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю «Правознавство» факультету № 1 ННІ № 4

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**

Організаційні структури досліджуються спеціалістами, які користуються різними системами понять, тому перш ніж розглядати організаційні структури, треба уточнити ряд вихідних понять: «організація», «структура», «організаційна структура», «організаційна структура управління».

В управлінні використовуються три значення терміну «організація»:

1. Організація як внутрішні якості зв'язків елементів системи. Визначається як внутрішня упорядкованість, узгодженість, взаємодія більш або менш диференційованих і автономних частин цілого, що обумовлені його побудовою. Л. В. Коваль зазначав, що «організація є явище, фактор, а відповідно поняття й категорія, протилежні дезорганізації». Є. Б. Кубко дає визначення цього значення поняття: «Організація є універсальною ознакою для будь-якої діяльності в тому числі і для управлінської. Поняття «організація» ширше від поняття «управління», воно охоплює і впорядкування

діяльності неуправлінського характеру, без якого процес управління не може здійснюватися. У широкому загальносоціальному контексті організація направлена на різні соціальні об'єкти і на впорядкування процесів взаємодії з метою вирішення певних соціальних завдань. На рівні державного управління організація передбачає впорядкування суб'єктів і об'єктів управління, системи управління в цілому і усього процесу державно-владного впливу з метою вирішення завдань, що стоять перед державою».

2. Організація як сукупність процесів або дій. Термін «організація» може означати певну діяльність, що включає розподіл функцій, повноважень, обов'язків, налагодження сталих зв'язків тощо. У цьому значенні «організація» виступає поняттям підпорядкованим управлінню.

3. Організація як об'єднання індивідів. Організація розглядається як функціонально-цільова спільність людей, з притаманною їй соціальною структурою, каналами комунікації, орієнтації, координації, управління і контролю, що формується на основі розподілу праці, спеціалізації функцій та ієрархізованої системи взаємодії між індивідами, групами і структурними підрозділами для задоволення соціальних потреб індивідів і суспільства. Тут організація є соціальним інститутом з певним статусом.

Деякі автори організаційну структуру визначають як внутрішню побудову органів управління з характерними для них прямими, зворотними і багатосторонніми взаємозв'язками.

Найбільш вдалими визначеннями організаційної структури є запропоновані О. М. Бандуркою та Г. В. Атаманчуком.

О. М. Бандурка вважає, що організаційна структура включає в себе сукупність структурних підрозділів, об'єднаних в орган, зв'язки підпорядкованості між ними, а також форми розподілу функцій.

Г. В. Атаманчук під структурою державного органу розуміє сукупність його підрозділів, а в них посад, схема

розподілу між ними функцій і повноважень, покладених на орган, система взаємовідносин цих підрозділів і посад.

Від поняття «організаційна структура» необхідно відрізнити поняття «організаційна структура управління».

В. К. Колпаков вважає, що «організаційна структура управління представляє собою сукупність управлінських ланок, взаємозв'язаних організаційно-адміністративними відносинами, ... в організаційній структурі управління її елементами є тільки посади суб'єктів управління, а зв'язками - зв'язки субординації». Система управління створює внутрішню структуру, матеріальну основу процесу управління.

Під структурою управління організацією розуміється упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які знаходяться між собою в сталих відношеннях, що забезпечують їх функціонування і розвиток як єдиного цілого. Елементами структури є окремі робітники, служби та інші ланки апарату управління, а відношення між ними підтримуються завдяки зв'язкам, що прийнято поділяти на горизонтальні і вертикальні. Горизонтальні зв'язки носять характер погодження і є, як правило, однорівневими. Вертикальні зв'язки - це зв'язки підпорядкування і необхідність у них виникає при ієрархічності управління, тобто за наявності декількох рівнів управління. Крім того, зв'язки в структурі управління можуть носити лінійний і функціональний характер. Лінійні зв'язки відображають рух управлінських рішень та інформації між так званими лінійними керівниками, тобто особами, які повністю відповідають за діяльність організації або її структурних підрозділів, а функціональні зв'язки мають відповідати руху інформації, управлінським рішенням і функціям управління.

Г.В. Щьокін у своїй монографії пропонує наступні умови (або критерії) раціональної структури управління:

- відповідність ланок управління його функціям;
- можливо менше число ступенів (ланок) у ієрархії управління;
- зосередження на кожній ступені усіх необхідних функцій управління;

- концентрація функціональних ланок у функціональних вузлах;
- чітке виділення участі кожної функціональної ланки у єдиному процесі управління, виключення дублювання функцій;
- найменше число джерел «прийому» і «виходу» команд з кожної ланки управління.

Організаційна структура управління документально фіксується в схемі структури управління, в штатних розкладах, положеннях про структурні підрозділи, а також у посадових інструкціях для виконавців.

Організаційна структура в теорії управління визначається як абстрактна категорія, що характеризується трьома організаційними параметрами:

- 1) ступенем складності;
- 2) ступенем формалізації;
- 3) ступенем централізації.

Під складністю розуміється те, як багато виразних ознак має організація. Чим глибше розподіл праці, чим більше вертикальних рівнів в ієрархії управління, тим більше структурних підрозділів, тим складніше координувати діяльність людей в організації.

Ступінь, у якому організація покладається на правила та процедури, спрямовуючи поведінку своїх робітників і є ступенем формалізації. Чим більше правил та регуляторів в організації, які вказують, що можуть робити співробітники, а що – ні, тим більш формалізованою є структура організації.

Централізація визначає місце, де переважно зосереджено право прийняття рішень. Якщо всі рішення (або їх більшість) приймаються вищими керівниками, тоді організація є централізованою. Децентралізація означає, що право прийняття певних рішень передається з вищих рівнів управління на нижчі.

Сучасна теорія організації (ситуаційний підхід в теорії організації) розглядає організацію як відкриту систему, яка постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем, до якого вона має пристосовуватися. На відміну від класичного та неокласичного підходів сучасна теорія ґрунтується на тому, що не існує найкращої, ідеальної структури або моделі до якої мають

прагнути всі організації. Кращою структурою організації буде така, яка найбільш повно враховує вплив ситуативних факторів, які характерні для даної організації.

До основних ситуативних факторів, які впливають на формування організаційної структури сучасна теорія організації відносить такі:

- технологію;
- середовище;
- розміри організації;
- стратегію.

Вплив середовища на організаційну структуру залежить від його наступних характеристик:

- складність середовища – визначається кількістю його компонент, які впливають на функціонування організації та інтенсивністю взаємодії між ними;

- динамічність середовища – характеризується кількістю змін середовища в одиницю часу та подібністю змін;

- невизначеність середовища – визначається кількістю інформації про компоненти та зміни в середовищі, а також якістю та визначеністю такої інформації.

Отже, організаційною структурою органів Національної поліції являється сукупність підрозділів та посад, об'єднаних за допомогою організаційних зв'язків на принципах взаємодії та координації для виконання визначених завдань та реалізації функцій.

Організаційна структура включає в себе сукупність структурних підрозділів, об'єднаних в орган, зв'язки підпорядкованості між ними, а також форми розподілу функцій.

В усіх органах Національної поліції, залежно від характеру виконуваних функцій, існує три види структурних підрозділів:

- 1) галузеві (підрозділи поліції, наприклад кримінальна поліція, органи досудового розслідування, патрульна поліція), які реалізують основні функції органів національної поліції;

2) функціональні (кадрові, фінансового забезпечення, логістики та матеріально-технічного забезпечення), які виконують функції забезпечення;

3) загального керівництва (організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування, інформаційної підтримки та координації поліції «102»), які виконують функції загального керівництва.

Факторами, які впливають на організаційну структуру органів Національної поліції, являються:

1. Адміністративно-територіальний поділ держави;
2. Обсяг та зміст функцій, які виконує орган;
3. Демографічні фактори;
4. Економіко-географічні фактори;
5. Кримінологічні фактори.

Вимоги, що пред'являються до організаційної структури органів Національної поліції:

1. Простота.
2. Виключення паралельно дублюючих ланок та посад.
3. Економічність.
4. Забезпечення ефективного виконання визначених завдань.

Основні елементи організаційного проектування в органах Національної поліції:

- виявлення проблем та постановка завдань.
- підготовка до обстеження, розроблення програми обстеження об'єкта.
- перед проектне обстеження об'єкта.
- узагальнення результатів перед проектного обстеження.
- власне організаційне проектування.
- експериментальна перевірка організаційно-проектних рішень.
- впровадження організаційного проекту.

**Токар А.В.**, здобувач ступеня вищої освіти магістра за спеціальністю «Правознавство»  
103 н/г факультету № 1 ННІ № 1 НАВС

## **СТАНОВЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ РОЗВИТКУ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ**

За словами голови Національної поліції України Хатії Деканоїдзе процес змін НПУ являє собою становлення найважливішого державного інституту, який найтісніше співпрацює з населенням та має заслуговувати на довіру [1].

Основною метою цього становлення є, відповідно до концепції «Сто днів якості Національної поліції України», створення нового органу, здатного надати якісний правоохоронний сервіс, відповідно до вимог суспільства [2].

Указом Президента України № 92/2016 затверджено рішення Ради національної безпеки і оборони України від 4 березня 2016 року «Про Концепцію розвитку сектору безпеки і оборони України». Відповідно до цього положення НПУ є однією зі складових сектору безпеки і оборони [3].

У пункті 3.5 Концепції визначено, що основною метою розвитку Національної поліції України є поетапне створення правоохоронного відомства європейського зразка для подальшого ефективного виконання завдань.

На першому етапі (до кінця 2017 року) планується здійснити:

- завершення процесів формування структури Національної поліції України та досягнення оптимальної чисельності працівників;

- перехід від мілітаризованої до соціально-сервісної моделі поліції; забезпечення організаційної єдності та

ефективної керованості системи органів Національної поліції України;

- деполітизацію діяльності Національної поліції України;
- створення основної нормативно-правової бази з виконання визначених законодавчими актами завдань та функцій;

- забезпечення підрозділів Національної поліції України сучасними спеціальними засобами, спеціальною технікою, озброєнням та створення відповідних їх запасів;

- створення в усіх регіонах держави підрозділів спеціального призначення та швидкого реагування;

- реформування системи відбору на службу та професійної підготовки працівників Національної поліції України;

- запровадження сучасних автоматизованих інформаційних, телекомунікаційних та інших систем;

- налагодження належної взаємодії поліції з іншими правоохоронними органами як на державному, так і на міжнародному рівні, у тому числі шляхом спільного виконання завдань та для координації спільних дій у разі виникнення надзвичайних ситуацій.

Слушним є зауваження відносно того, що в концепції не зазначається як ціль створення належного соціального пакету для працівників поліції, хоча, як зазначає голова НПУ Х. Деканоїдзе, катастрофічно низькі зарплати та соціальний захист працівників поліції породжують так звану мінімальну корупцію [4], що унеможлиблює нормально функціонування і розвиток НПУ.

Отже на мою думку найважливішим питанням на порядку денному має бути соціальний пакет співробітників поліції, що з одного боку підвищить ефективність роботи завдяки зникненню одного з чинників корупції, і з іншого - підвищити престиж роботи в поліції і відповідно - на імідж.

### **Список використаних джерел:**

1. <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1837347>

2. <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1714126>
3. <http://www.president.gov.ua/documents/922016-19832>
4. [http://ua.censor.net.ua/video\\_news/379303/zaraz\\_vidbuvayetsya\\_ne\\_reforma\\_a\\_stanovlennya\\_natsionalnoyi\\_politsiyi\\_dekanoid\\_ze\\_video](http://ua.censor.net.ua/video_news/379303/zaraz_vidbuvayetsya_ne_reforma_a_stanovlennya_natsionalnoyi_politsiyi_dekanoid_ze_video)

**Корольчук В.В.**, старший науковий співробітник відділу організації науково-дослідної роботи НАВС, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

## **КООРДИНАЦІЇ ТА ВЗАЄМОДІЇ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

Розбудова демократичної правової держави, на що спрямовані зараз політична воля і реформаторські зусилля органів державної влади України, владних структур на місцях, передової частини громадськості, вимагає приведення у відповідність із новими реаліями життя правових, організаційних, структурних та інших засад функціонування всіх державних інституцій. Євроінтеграція української державності на сучасному етапі вимагає реформування правоохоронних органів, з метою підвищення рівня ефективності в усіх сферах їх діяльності.

Будь-яка соціальна система є сукупністю частин елементів. Чим складніші і багатогранніші задачі, що стоять перед тою чи іншою системою, тим більше вона подрібнена на частини та елементи, тим складніше управління такою системою. Оскільки будь-яка соціальна система постійно розвивається, вирішуючи більш кваліфіковано все більш широке коло завдань, це тягне за собою подальший розподіл праці, поглиблення спеціалізації та пов'язаний з цим об'єктивним явищем процес подрібнення існуючих і виникнення нових функцій управління. Але незважаючи на інтенсивність цього процесу, дії кожного

елемента системи повинні бути підпорядковані досягненню основної цілі, задля якої створена соціальна система. У зв'язку з цим виникає дуже важлива система управління, яка постійно ускладнюється в ході розвитку системи: забезпечення узгодженої взаємодії елементів системи, оскільки «тільки правильно організована взаємодія забезпечує повне використання сил та можливостей органів управління».

Відношення людей в процесі управління, тобто власне управлінські відносини і являються проявом управлінської категорії взаємодії. Учасники управлінських відносин, або іншими словами суб'єкти управлінської взаємодії далеко не завжди в процесі такої взаємодії переслідують одну і ту ж ціль, більш того, іноді їх цілі навіть прямо протилежні.

Певну зацікавленість і визначення взаємодії можна розглядати з точки зору військових дисциплін, де під взаємодією військ слід розуміти погодженість їх дій для виконання бойового завдання. Це досягається між учасниками операції, з'єднаннями, частинами, підрозділами різних видів збройних сил, родів військ (сил) виходячи з завдань, мети і часу проведення дій.

Тому, базуючись на філософських та військових концепціях, теорія управління визначає взаємодію як погоджену у часі і місці спільну діяльність, направлену на досягнення загальної мети.

Ознаки взаємодії в органах внутрішніх справ, що характеризують її як: а) діяльність; б) наявність декількох елементів (не менше двох) суб'єктів взаємодії; в) зміст вирішуваних завдань — не викликають, на нашу думку, особливих розбіжностей в їх розумінні різними авторами і присутні практично в усіх визначеннях взаємодії.

Тому потрібно зробити деякі уточнення стосовно поняття форми взаємодії підрозділів МВС України з іншими державними органами в боротьбі зі злочинністю, трактуючи його в такій редакції: це засновані на законодавчій основі способи офіційного співробітництва, які забезпечують узгоджений характер методів і засобів діяльності та доцільне їх поєднання у боротьбі зі злочинністю.

Характерним і необхідним для всіх форм взаємодії є встановлення особистих контактів між підрозділами МВС України та іншими державними органами, які беруть участь у боротьбі зі злочинністю.

**Форма взаємодії** – це зовнішній вираз узгодженої діяльності його суб'єктів з метою виконання завдань, що ставляться перед ними.

Перш за все вони повинні бути правомірними, тобто відповідати вимогам законодавства:

- будь-яка форма взаємодії повинна бути заснована на чіткому розмежуванні і дотриманні функціональних обов'язків;
- форма і засоби взаємодії не повинні суперечити закону.

Одні форми взаємодії передбачені нормативними актами оперативно-розшукових відомств (в тому числі і спільними наказами, інструкціями МВС та СБ України), інші витікають із їх вимог, треті розроблені й апробовані практикою роботи правоохоронних підрозділів.

Ми можемо виділити основні форми взаємодії, в яких здійснюються процесуальні та оперативно-розшукові відносини органів дізнання та слідчого. До них відносяться:

- здійснення самостійно органами дізнання оперативно-розшукових заходів і термінове інформування слідчого про результати;
- виконання органами дізнання оперативно-розшукових заходів і невідкладних слідчих дій за дорученням слідчого;
- виконання органами дізнання вимог слідчого щодо сприяння при виконанні ним слідчих дій відповідно до його доручень;
- виконання органами дізнання доручень на проведення слідчих дій в інших районах;
- виконання оперативними підрозділами запитів відповідних міжнародних правоохоронних організацій та правоохоронних органів, запитів повноважних державних органів, установ та організацій стосовно проведення оперативно-розшукових заходів;

- здійснення органом дізнання розшуку обвинуваченого згідно з дорученням слідчого;
- участь спеціалістів правоохоронних органів у проведенні слідчих дій;
- проведення експертиз в експертних установах органів внутрішніх справ;
- застосування заходів безпеки стосовно осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві і проходять по кримінальній справі, що знаходиться у провадженні слідчого чи органу дізнання;
- проведення оперативно-розшукових заходів відносно осіб, затриманих за вчинення злочину та осіб, взятих під варту.

Форми взаємодії системи правоохоронних органів України з іншими державними органами в боротьбі зі злочинністю можна розділити на: а) організаційні (позапроцесуальні), б) процесуальні.

Взаємодія та координація державних правоохоронних органів з громадськістю – важлива частина процесу демократизації суспільства, побудови в Україні правової держави, забезпечення законності. Спільна діяльність міліції та об'єднань громадськості, які приймають участь в боротьбі з правопорушеннями та охороні громадського порядку, формує у трудящих усвідомлення необхідності рахуватися з загальними інтересами, ставлення до законів з повагою, високе розуміння громадського обов'язку.

При здійсненні взаємодії та координації органів та підрозділів внутрішніх справ, як між собою, так і з іншими органами та громадянами виникає чимала низка проблем, які потребують значних категоричних дій по їх усуненню. Усунення цих недоліків допоможе зробити вагомий крок у боротьбі зі злочинністю.

Існує дуже багато проблем, які виникають при здійсненні координації та взаємодії на будь-якому рівні системи, від відділення поліції до центрального апарату МВС України - необхідність взаємодії відчувається як природна потреба

системи, а необхідність організації взаємодії - як важлива вимога до діяльності керівника.

Вся управлінська діяльність апарату і взаємодії окремих ланцюгів мають зміст з точки зору впливу на ефективність виконання предметної, професійної діяльності підлеглими правоохоронних органів. Тому управлінська праця повинна бути повернута не на абстрактне виконання управлінських функцій апаратом, а на створення сприятливих умов для виконання основних професійних завдань правоохоронних органів.

Важливими напрямками підвищення ефективності взаємодії є: узгодженість цілей служб і підрозділів; покращання управлінської підготовленості співробітників; забезпечення працівників повною, оціненою ними інформацією; усунення конфліктів між службами, а також між їх керівниками.

Тому потрібно виходити з того, що при організації взаємодії правоохоронних органів потрібно уміти вміло скорегувати роботу, а для цього найбільш важливим є обмін досвідом, взаємодія та координація між органами та підрозділами.

Таким чином, правоохоронним органам, для належної організації взаємодії, необхідно підвищити рівень управлінських знань та управлінську культуру.

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Доценко О.С.</i> , Роль керівника як організатора управління в Національній поліції України                                           | 3  |
| <i>Самодін А.В.</i> , Керівник органу досудового розслідування у системі управління у сфері кримінального судочинства                    | 8  |
| <i>Охріменко І.М.</i> , Децентралізація як перспективний напрям реформування органів поліції України                                     | 12 |
| <i>Білик В.М.</i> , Проблемні питання визначення суб'єктів відповідальності щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів         | 15 |
| <i>Воят Л.І.</i> , Поведінка організму як упорядкована взаємодія системи багатьох потреб                                                 | 17 |
| <i>Іванчук Н.В.</i> , Шляхи запобігання конфлікту інтересів на державній службі                                                          | 23 |
| <i>Ліщук Б.В.</i> , Правові проблеми виконання поліцейськими оперативно-службових завдань                                                | 25 |
| <i>Андрушко Р.В.</i> , Порівняльний аналіз принципів управління в діяльності поліції України та зарубіжних країн                         | 27 |
| <i>Білик-Ленська І.І.</i> , Взаємодія громадських організацій з Національною поліцією України                                            | 30 |
| <i>Колесник Я.В.</i> , Правова регламентація процедур проходження служби в Національній поліції України                                  | 34 |
| <i>Мацюк В.В.</i> , Правова колізія норм «Закону України про поліцію» щодо тимчасового заміщення осіб, що перебувають у відпустці        | 39 |
| <i>Петренко Ю.Ю.</i> , Обмеження прав людини, пов'язані з умовами прийняття на службу до Національної поліції                            | 42 |
| <i>Сахарова О.М.</i> , Організаційна структура органів Національної поліції                                                              | 45 |
| <i>Токар А.В.</i> , Становлення Національної поліції України в контексті реалізації Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України | 51 |
| <i>Корольчук В.В.</i> , Координації та взаємодія правоохоронних органів                                                                  | 53 |

*Наукове видання*

## АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ

Матеріали  
круглого столу  
(м. Київ, 04 квітня 2016 року)

Комп'ютерна верстка Желепа С.П., Корольчук В.В.

---

Підписано до друку \_\_\_\_\_ Формат \_\_\_\_\_ Папір офсетний \_\_\_\_\_  
Обл.-вид. арк. \_\_\_\_\_ Км. Друк. \_\_\_\_\_ Арк. Вид. № \_\_\_\_\_  
Тираж прим. \_\_\_\_\_ Зам. № \_\_\_\_\_

---

Національна академія внутрішніх справ  
03035, Київ-35, пл. Солом'янська, 1