

УДК 342.9

Ю. С. Ромашов

здобувач

Науково-дослідного інституту публічного права

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦІЇ

Постановка проблеми. Підготовка та відбір кваліфікованих кадрів для органів та підрозділів Національної поліції України з метою задоволення суспільства професійними, добросовісними, етично вихованими поліцейськими, які потенційно можуть здійснювати превентивну діяльність та відновлювати права і свободи громадян в процесі розкриття злочинів є одним із актуальних кадрових питань для української держави. На нашу думку, завдяки вивченню та аналізу позитивної зарубіжної практики кадрової роботи, що відповідає стандартам демократичної правової держави, де служба в поліції побудована на сучасних тенденціях кадрового забезпечення, сприятиме модернізації кадрового потенціалу в лавах Національної поліції.

У зв'язку з цим набуває актуальності проблема опрацювання досвіду кадрового забезпечення поліції в сучасних демократичних країнах світу та його можливого використання для вдосконалення кадрової роботи Національної поліції України в сьогоденних реаліях.

Аналіз останніх досліджень. Науково-теоретичним підґрунтям дослідження стали загально-теоретичні наукові праці – С. О. Андренко, Є. В. Зозулі, М. М. Дивака, А. М. Ключко, І. В. Корулі, М. І. Логвиненко, Н. П. Матюхіної, К. М. Рудого, І. Є. Руколайніної, В. В. Сокурєнко, С. О. Шатрави та ін. Однак, ці вчені доторкались цього питання лише опосередковано досліджуючи кадрове забезпечення органів внутрішніх справ.

Метою статті є здійснення порівняльно-правового аналізу кадрового забезпечення поліції України та зарубіжних країн, зокрема проаналізувати особливості підготовки та відбору поліцейських поліції в таких країнах як Республіка Польща, Республіка Болгарія, Республіка Литва, Республіка Словенія Румунії. на основі теорії адміністративного права, аналізу відповідних нормативно-правових вітчизняних і зарубіжних актів, праць вчених та інших джерел.

Виклад основного матеріалу. Надбанням країн Європейського Союзу є позитивний досвід кадрового забезпечення поліції, зокрема щодо підготовки та відбору кадрів для поліцейських служб, завданням яких є: підтримка публічного спокою; забезпечення права і порядку в суспільстві; захист і дотримання основоположних прав і свобод особи; запобігання та подолання зло чинності; виявлення злочинів; надання допомоги і послуг суспільству [1]. Розглядаючи практику відбору та підготовки кадрів поліції, можна відзначити, що їх побудова

залежить від багатьох чинників. Великий вплив на їх формування та розвиток мали історичні традиції законодавства та правоохоронної діяльності, особливості соціально-економічного та культурного розвитку кожної країни, загальна культура і правосвідомість населення, рівень взаємодії з державними органами та інститутами громадянського суспільства, особливості побудови національних поліцейських систем, матеріальне забезпечення поліції та інші важливі чинники[2].

Провідним спеціальним міжнародним нормативно-правовим актом діяльності поліції є «Декларація про поліцію», яка затверджена 8 травня 1979 року Резолюцією № 690 Парламентською асамблеєю ради Європи. І хоча вона не є ратифікованою Верховною Радою України, проте є вагомим вихідним джерелом національної правотворчості у сфері діяльності поліції в цілому та її кадрового забезпечення зокрема.

Перше що підкреслюється у тексті Декларації, це те, що на посаді поліцейського не можуть працювати особи, які порушували права людини. Одночасно доводиться, що співробітникам поліції необхідна активна моральна і фізична підтримка суспільства, якому вони служать та те, що співробітники поліції повинні користуватися тими же статусом і правами, що і працівники державної служби. Означено, що поліцейський повинен діяти чесно, неупереджено і з почуттям власної гідності. Зокрема, він повинен утримуватися від будь-яких проявів корупції та рішуче протидіяти їм. При будь-яких обставинах поліцейський не має права застосовувати тортури та інші форми нелюдського або принизливого поводження. Поліцейський повинен утримуватися від виконання незаконних вказівок. Встановлюється гарантія, що ніякі кримінальні та дисциплінарні заходи покарання не можуть бути застосовані щодо поліцейського, який відмовився виконувати незаконний наказ. Поліцейський не повинен надавати сприяння в розшуку, арешту, або конвоювання осіб, які розшукуються, затримуються або переслідуються в зв'язку з їх расової, релігійної або політичною приналежністю. Поліцейський повинен нести особисту відповідальність за свої власні дії і за незаконні дії або бездіяльність, вчинені за його вказівкою [3].

Так, урядам держав-учасниць рекомендовано керуватися у їхньому внутрішньому законодавстві, практиці та кодексах поведінки поліції принципами, викладеними в нормативно-правових актах Європейського Союзу. Розглянемо приклади

позитивного досвіду щодо відбору та підготовки кадрів поліції таких країн як Республіка Польща, Республіка Болгарія, Республіка Литва, Республіка Словенія та Румунія.

В Польщі Службу у поліції може виконувати польський громадянин з бездоганною репутацією, який не був засуджений, користується повним обсягом публічних прав, має не нижчу, ніж середня, освіту, а також фізичну та психічну придатність до служби у озброєних формуваннях, що підлягають особливій службовій дисципліні, якій він готовий підпорядковуватися, а також ручається зберігати таємниці відповідно до вимог визначених у приписах про захист негласної інформації. Прийняття кандидата на службу у польській поліції відбувається після проведення кваліфікаційного іспиту, що має на меті встановити, чи кандидат відповідає умовам служби в поліції, а також визначити його придатність виконувати цю службу. Кваліфікаційне провадження складається з таких етапів: 1) подання заяви про прийняття на службу, особистої анкети кандидата на службу, а також документів, які підтверджують необхідний рівень освіти та професійну кваліфікацію; 2) тест на загальні знання; 3) тест на фізичну підготовку; 4) психологічний тест; 5) проведення кваліфікаційної співбесіди; 6) встановлення фізичної та психічної придатності до служби у поліції; 7) перевірка в досьє, реєстрах та картотеках істинності даних, що містяться в особистій анкеті кандидата на службу; 8) проведення перевіркового провадження, визначеного у приписах про захист негласної інформації. Перед початком служби поліцейський складає присягу. Особу, прийняту на службу в поліції, призначають поліцейським на підготовчій службі на строк 3 роки, після закінчення поліцейського призначають безстроково. У призначенні поліцейського на службові посади, переведенні та звільненні з цих посад компетентними є такі керівники: Головний комендант поліції, воєводські та повітові (міські) коменданти поліції, а також коменданти поліцейських шкіл [4].

Умовою одержання професійних кваліфікацій, необхідних для призначення на службову посаду, є закінчення поліцейським: 1) базової професійної підготовки. Кандидатами на навчання є особи, які мають хоча б середню освіту. Основними завданнями є розвиток базових навичок та практичної техніки для виконання основних поліцейських обов'язків. Навчання здійснюється відповідно до програми, в якій передбачена теоретична і практична підготовка до виконання основних завдань посадових осіб (нижчої ланки) у превентивній службі; 2) професійної підготовки для випускників вищих навчальних закладів. Кандидатами на навчання є особи, які мають хоча б середню освіту та пройшли базову підготовку. Спеціальну підготовку проходять офіцери поліції для ви-

конання завдань у межах якоїсь певної області і отримують середню професійну кваліфікацію; 3) Кандидатами на навчання вищій колі поліції є особи, які мають середню освіту та пройшли базову і спеціальну підготовку. Основним завданням школи є підготовка офіцерів до їх подальшої роботи, школа також забезпечує підготовку фахівців для Міністерства внутрішніх справ, а також для національної системи освіти республіки Польща. Крім підвищення рівня знань, навичок і навиків, які відображають прогрес у поліцейській теорії та практиці, школа дає своїм студентам знання, необхідні для отримання офіцерського звання і призначення на посади командного складу [4].

У Болгарія кандидат на державну службу в міністерстві внутрішніх справ не може бути старше 40 років до дати оголошення конкурсу; має вищу освіту – на керівні посади; середню освіту – для молодших керівних посад; відповідає мінімальним вимогам до фізичної підготовленості; відповідає мінімальним вимогам до психологічної придатності. Підбір до служби в поліції Болгарії починається з оголошення конкурсу на відповідну посаду. Оголошенню конкурсу на призначення до поліцейської служби передують вивчення потреб у кадрах. Управлінням кадрових ресурсів міністерства внутрішніх справ Болгарії проводиться аналіз потреби в людських ресурсах на основі операційного середовища та політики управління персоналом та надсилають мотивовані пропозиції міністру внутрішніх справ щодо кількості вакансій, які мають бути оголошені. Порядок оголошення конкурсу визначає: 1) вид випробувань – вимоги щодо початкової професійної підготовки, або конкурс на посади, для яких така підготовка не потрібна; 2) вакансії, розбиті за типом та сферою діяльності у поліції; 3) умови участі у конкурсі; 4) необхідні документи для участі у конкурсі та термін їх подання; 5) кадрові підрозділи, в які подаються документи для участі у конкурсі; 6) етапи змагань та термін проведення змагань; 7) склад комісії з відбору та технічний секретар; 8) члени конкурсної комісії – керівники експертних груп. Конкурс проводиться поетапно і включає в себе експертизу фізичної підготовки, психологічне обстеження та заключне інтерв'ю. Кандидати, які виграли конкурс на посади, на які потрібна обов'язкова початкова професійна підготовка, призначаються відповідним органом міністерства внутрішніх справ Болгарії і направляється на курс для початкової професійної підготовки [5].

Також є практика призначення на службу до поліції без конкурсу. Наприклад, курсанти, які здобули вищу освіту в академії міністерства внутрішніх справ Болгарії за звичайною формою навчання, розподіляються централізовано комітетом, визначеним наказом генерального секретаря міністерства внутрішніх справ за поданням

директора Управління кадрових ресурсів Міністерства внутрішніх справ. Для переходу на вищу посаду оголошується конкурс, який проводиться через: 1) перевірку професійних знань кандидатів одним або декількома способами; 2) психологічне обстеження; 3) структуроване інтерв'ю [5].

У Литві статус співробітника поліції надається особі, яка приймається на службу в поліцію. Співробітником поліції може бути громадянин Республіки, який досяг 18 років, здоровий в фізичному і психічному відношенні. У Литовській Республіці встановлені такі ранги співробітників поліції: головний комісар – *commissar genera*; шеф-комісар – *chief commissar*; старший комісар – *senior commissar*; комісар – *commissar*; комісар-інспектор – *commissar inspector*; старший інспектор – *chief inspector*; інспектор – *inspector*; молодший інспектор – *junior inspector*; перший сержант – *first sergeant*; головний поліцейський – *chief policeman*; поліцейський – *policeman*; стажист – *probationary policeman*. Поліцейський ранг присвоюється особі після складання кваліфікаційного іспиту, процедура і умови проведення якого визначаються Міністром внутрішніх справ та призначення на відповідну посаду в поліції. Підготовка поліцейських офіцерів включає навчання поліцейських офіцерів в освітніх установах міністерства освіти і науки та професійної освіти в поліцейських установах [6].

У Словенії у трудові відносини для виконання обов'язків поліцейського може вступити особа, яка виконує такі умови: 1) має відповідні психофізичні здібності; 2) не була засудженою; 3) є громадянином Республіки Словенії з постійним місцем перебування в ній; 4) не реалізовувала і не реалізує права на відмову від виконання військового обов'язку; 5) немає подвійного громадянства. За поданням генерального директора поліції щороку оголошується конкурс на працевлаштування на посади кандидата для служби в поліції для заміщення вакантних посад згідно з потребами та штатним розписом. Особа, яка уклала трудовий договір для виконання обов'язків поліцейського, повинна протягом строку, визначеного актом про систематизацію посад, скласти іспит для виконання поліцейських повноважень. Іспит не складає особа, яка успішно завершила програму підвищення кваліфікації та підготовки для професії поліцейського, з нею може бути укладено трудовий договір без публічного оголошення конкурсу [1].

Поліцейські повинні бути професійно та психофізично підготовані для виконання обов'язків поліції, а генеральне поліцейське управління створює їм умови для підготовки. Якщо поліцейський у поточному році не пройде успішно окрему підготовку, визначену в програмі, він повинен скласти повторний іспит з професійної та психофізичної придатності перед комісією, яку призначає генеральний директор поліції. Поліцейський може

складати повторний іспит не більше ніж два рази підряд. Якщо поліцейський не складе повторний іспит з першої спроби, він має право на другу спробу протягом трьох місяців від дня першої спроби. Якщо поліцейський не складе повторний іспит і з другої спроби, він має право на третю спробу протягом трьох місяців з дня другої спроби [1].

У Республіці Румунія, співробітники поліції зазвичай є вихідцями з навчальних закладів міністерства адміністрації та внутрішніх справ. Поліцейськими можуть також бути випускники інших вищих навчальних закладів з профілем, відповідними спеціальностями, які встановлюються наказом міністра адміністрації та внутрішніх справ. Для виконання деяких функцій фахівці можуть бути найняті безпосередньо або переведені з органів державної оборони і національної безпеки з проведенням атестації щодо відповідності посадовим вимогам і відповідним юридичним вимогам. Набір кадрів у поліцію здійснюється за конкурсом або за іспитом, в залежності від обставин. Прийом до навчальних закладів міністерства адміністрації та внутрішніх справ здійснюється також за конкурсом. Будь-яка особа, незалежно від раси, національності, статі, релігії, матеріального або соціального походження має доступ до конкурсу при вступі до навчальних закладів міністерства адміністрації та внутрішніх справ і до прямого набору деяких фахівців. При вступі до навчальних закладів Міністерства адміністрації та внутрішніх справ передбачені наступні особливі умови: 1) фізична підготовленість; 2) бути цілковито здоровим в фізичному та психічному плані; 3) не мати судимості або бути переслідуючим за вчинення злочинів; 4) мати бездоганну репутацію; 5) не повинні мати статусу члена будь-якої політичної партії або політичних організацій. У перший рік діяльності співробітники поліції, які набираються безпосередньо, повинні пройти навчальний курс в навчальних закладах Міністерства адміністрації та внутрішніх справ [7].

Міністерство адміністрації та внутрішніх справ через спеціалізовані структури забезпечує постійну підготовку співробітників поліції для підвищення професійного рівня. Поліцейський може бути направлений на навчання за кордон за конкурсом на умовах, встановлених наказом міністра адміністрації та внутрішніх справ. Категорії, форми підготовки і поліцейська етика, а також тривалість навчання співробітника поліції встановлюються наказом міністра адміністрації та внутрішніх справ. У навчальних програмах майбутніх співробітників поліції, учнів або учнів навчальних закладів Міністерства адміністрації та внутрішніх справ передбачені конкретні заходи з військової підготовки протягом першого року навчання, що забезпечує виконання обов'язкової військової служби [7].

Відмітимо, що рекрутинг кадрів на службу в поліцію в аналізованих нами країнах є майже ідентичним та відрізняється лише деякими нюансами, що зумовлено, як ми вже зазначали, особливостями соціально-економічного та культурного розвитку кожної країни, загальної культури і правосвідомості населення, рівня взаємодії з державними органами та інститутами громадянського суспільства, особливостями побудови національних поліцейських систем, матеріального забезпечення поліції та інших факторів. Наприклад, в Республіці Румунії співробітниками поліції зазвичай стають вихідці з навчальних закладів Міністерства адміністрації та внутрішніх справ, а також випускники інших вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських.

Натомість система рекрутингу досліджуваних країн має такі спільні характеристики з українським поліцейським законодавством щодо підбору та підготовки кандидата, який претендує на зайняття посади: 1) на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни віком від 18 років незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання; 2) мають повну загальну середню освіту; 3) володіють державною мовою; 4) мають достатню фізичну підготовленість; 5) відсутність судимості; 6) психічну придатність до служби в поліції тощо [8].

Схожими є і методи професійного відбору на службу в поліцію і подальшого навчання такі як: аналіз документів кандидата, психологічне тестування, тест на загальні знання; тест на фізичну підготовку; психологічний тест; проведення кваліфікаційної співбесіди.

Так як поліція кожної з зазначених країн входить до структури міністерств внутрішніх справ, то порядок, організацію та терміни проведення професійного навчання визначає саме міністерствами внутрішніх справ і включає в себе: первинну професійну підготовку; підготовку у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; післядипломну освіту; службову підготовку.

Висновок. Отже, враховуючи усе вищевикладене вважаємо, що зарубіжний досвід управління кадрами, планування персоналу, набір кадрів, організація системи підвищення кваліфікації працівників може стати для Національної поліції України основою для модернізації управлінських стратегій щодо кадрового забезпечення. Вважаємо, що використання в Україні позитивного зарубіжного досвіду є можливим за таких умов як міжнародна співробітництво у сфері кадрового забезпечення, шляхом обміну досвідом щодо запровадження інноваційних управлінських стратегій, кадрового планування, набору і відбору персона-

лу, професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Література

1. Статус поліції: міжнародні стандарти і зарубіжне законодавство / за заг. редакцією О. А. Банчука. Київ: Москаленко О.М., 2013. – 588 с.
2. Досвід підготовки поліцейських кадрів у зарубіжних країнах. Шевчук О. О., Томма Р. П. Південноукраїнський юридичний часопис 2017. URL: [www.sulj.oduvs.od.ua > archive > part_2](http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/part_2)
3. Резолюція № 690 (1979) Парламентської асамблеї Ради Європи «Декларація про поліцію». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_803
4. Ustawa o Policji. 2017. URL: <https://ustawaopolicji24.pl>
5. Република България Министерство на вътрешните работи. 2017. URL: <https://www.mvr.bg>
6. Lietuvos policija. 2017. URL: <https://policija.lrv.lt/lt/teisine-informacija/teises-akta>
7. Legea nr. 360 din 2002 actualizata – Statutul politistului. 2017. URL: <https://politiaromana.ro/ro/politia-romana/cadru-legal>
8. Про Національну поліцію. Верховна рада України. 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

Анотація

Ромашов Ю. С. Зарубіжний досвід кадрового забезпечення поліції. – Стаття.

В статті здійснено порівняльно-правовий аналіз кадрового забезпечення поліції в сучасних правових демократичних країнах. Проаналізовано правові та організаційно-правові особливості підготовки та відбору поліцейських у Республіці Польща, Республіці Болгарія, Республіці Литва, у Республіці Словенія та у Румунії.

Ключові слова: демократичні країни, зарубіжний досвід, кадри, кадрове забезпечення, Національна поліція України, підготовка кадрів, поліція.

Аннотация

Ромашов Ю. С. Зарубежный опыт кадрового обеспечения полиции. – Статья.

В статье осуществлен сравнительно-правовой анализ кадрового обеспечения полиции в современных правовых демократических странах. Исследованы правовые и организационно-правовые особенности подготовки и отбора полицейских в Республике Польша, Республике Болгария, Республике Литва, в Республике Словения и в Румынии.

Ключевые слова: демократические страны, зарубежный опыт, кадры, кадровое обеспечение, Национальная полиция Украина, подготовка кадров, полиция.

Summary

Romashov Yu. S. Foreign experience of police staffing. – Article.

The article deals with the comparative legal analysis of police personnel in modern democratic countries. The features of police training and selection in the Republic of Poland, the Republic of Bulgaria, the Republic of Lithuania, the Republic of Slovenia and Romania were investigated.

Key words: democratic countries, foreign experience, personnel, human resources, National Police of Ukraine, training, police.