



ПОЛІЦІЯ

Концепція
проведення конкурсу

POLICE LINE - DO NOT CROSS

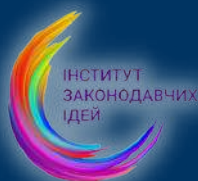
POLICE

NOT CROSS

NOT CROSS

POLICE LINE - DO NOT CROSS

POLICE LINE





Вступ

02 липня 2015 року Парламентом було прийнято Закон України “Про Національну поліцію”. Саме з цього почалось перетворення старої радянського зразка міліції на новий орган правопорядку - поліцію.

Однак, незважаючи на деякі позитивні зміни, ми все ж вважаємо реформу поліції невдалою через передусім несистемність у прийнятті рішень і закликаємо здійснити перезапуск реформи поліції з урахуванням тих недоліків, які не були усунуті впродовж 2015-2022 років.

Реформа органів правопорядку, зокрема й Національної поліції – є однією з вимог до України як кандидата до Європейського Союзу.

Особливо актуальною реформа поліції видається через майбутній процес відновлення України. Розкрадання коштів та зловживання посадовців середньої ланки буде в полі зору саме поліції. Вона ж буде мати і можливість тиску на бізнес та інших учасників відновлення через те, що відповідно до статті 216 Кримінального процесуального кодексу України саме поліція здійснює досудове розслідування всіх правопорушень, що не віднесені до підслідності інших органів.

Крім того, 07 лютого 2023 року Верховна Рада України призначила на посаду Міністра внутрішніх справ України Ігоря Клименка, який раніше обіймав посаду керівника Національної поліції. У результаті чого місце очільника Національної поліції наразі – вакантне.

Тому саме зараз актуальним буде почати проведення реформи Національної поліції, зокрема обирати нове керівництво поліції вже на прозорому конкурсі.

У 2016 році, після звільнення колишньої очільниці поліції – Хатії Деканоїдзе, яка пропрацювала на посаді трохи більше року, тодішній Міністр внутрішніх справ Арсен Аваков ухвалив рішення про проведення консультативного конкурсу для вибору найкращого кандидата, про що повідомив на свої сторінці у Facebook. Зокрема він зазначив, що для проведення чесного і відкритого відбору кандидата на посаду Керівника поліції, буде створена Консультативна комісія Міністра, до якої буде запрошено фахових експертів з міжнародного корпусу стратегічних партнерів – США, Канади, Консультативної місії ЄС в Україні (EUAM) та авторитетних експертів від української громадськості. Вже 15 грудня 2016 року Арсен Аваков оприлюднив повідомлення про формування Консультативної відбіркової комісії з проведення конкурсу та вимоги до претендентів.

До складу комісії увійшли:

1. Мікаел Лյонгбо – експерт з верховенства права в проекті «Підтримка реформи системи кримінальної юстиції в Україні» Ради Європи;
2. Рональд Гленсор – експерт Департаменту юстиції США, від Міжнародної навчальної програми допомоги у кримінальних розслідуваннях (ICITAP).
3. Джозеф МакАллістер – консультант програми допомоги Уряду Канади у підготовці кадрів поліції (РТАР).
4. Захаров Євген Юхимович – засновник Української Гельсінської спілки з прав людини, директор Харківської правозахисної групи,
5. Романов Роман Валерійович – директор програмної ініціативи «Права людини і правосуддя» Міжнародного Фонду «Відродження»;
6. Портников Віталій Едуардович – журналіст та публіцист.

При цьому принципи формування комісії були невідомими навіть для самих членів комісії. Так один з членів комісії повідомив виданню РБК-Україна, що йому просто зателефонували від міністра і запитали, чи не хоче він взяти участь у роботі конкурсної комісії, після чого запросили на зустріч з міністром.

Згідно з умовами конкурсу, на посаду глави поліції можуть претендувати ті, хто має повну вищу юридичну освіту, стаж роботи у сфері права не менше семи років та досвід роботи на керівних посадах не менше п'яти років. Також висувалися додаткові суб'єктивні критерії, такі як "готовність присвятити себе роботі", "відданість принципам роботи поліції", "високий рівень комунікативних навичок".

Процедура конкурсу, прийнята комісією, передбачала отримання резюме та мотиваційного листа від кожного кандидата. Всього на конкурс подали свої кандидатури 64 людини, з яких 59 мали юридичну освіту, а 18 – працювали в Національній поліції.

Перший етап конкурсу передбачав виконання General Skill Test, який вимірює рівень загального інтелекту кандидата і не вимагає жодних спеціальних знань, які виходять за межі шкільної програми. Після опрацювання резюме та результатів тестування комісія вибрала десять кандидатів, яких вона запросила для інтерв'ю. Після проведення інтерв'ю 6 лютого консультативна відбіркова комісія визначила три кандидатури переможця:

- Костянтин Бушуєв – заступник голови Національної поліції України.
- Андрій Вишневський – Директор «Координаційного центру з надання правової допомоги».
- Сергій Князєв – начальник Департаменту карного розшуку Національної поліції України.

The screenshot shows the official website of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. The header includes the ministry's logo, name, and contact information. A navigation bar contains links for 'Про МВС', 'Громадянам України', 'Звернення до МВС', 'Запобігання корупції', and 'Розшукові обліки МВС'. The main content area features a yellow banner with the title: 'ПРОТОКОЛ ЗАСІДАННЯ №3 КОНСУЛЬТАТИВНОЇ ВІДБІРКОВОЇ КОМІСІЇ З ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ПОСАДУ КЕРІВНИКА НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 30 СІЧНЯ – 4 ЛЮТОГО 2017 РОКУ'. Below this, the 'Порядок денний' (Agenda) is listed, including interviews with 10 candidates and a discussion of results. The 'Присутні' (Present) list includes Mikael Lyongbo, Dzhosef MakAllister, John Montanjo, Roman Romanov, Vitaliy Portnikov, and Evgen Zakharov. Two voting sections are shown, both with 6 'Yes' votes. The first section is for the head of the National Police, and the second is for the head of the National Police of Ukraine. The secretary of the committee is listed as Evgen Zakharov.

7 лютого Арсен Аваков на сторінці у ФБ зазначив, що обрав кандидатуру Сергія Князева для подання Уряду на призначення новим керівником поліції.

8 лютого Уряд призначив Сергія Князева Головою Національної поліції України.

І хоча сам факт проведення конкурсу на посаду керівника поліції мав позитивних характер, в той же час його результати викликали багато зауважень у громадськості та експертного середовища. Конкурс проводила Консультативна відбіркова комісія, яка спеціально створена рішенням Міністра внутрішніх справ на правах тимчасового дорадчого (консультативного) органу. Порядок відбору членів комісії (як і вимоги до них) не були встановлені. Фактично їх самостійно обирав міністр. Участь у конкурсі взяла велика кількість діючих поліцейських, більшість з яких зобов'язані своїм кар'єрним зростанням особисто Арсену Авакову.

Тестування кандидатів здійснювалося лише щодо загальних здібностей та інтелекту. При цьому не було тестування на знання законодавства та не було виконання практичного завдання, що б дозволило якісніше оцінити професійні якості кандидатів, не здійснювалась оцінка професійних компетенцій кандидатів. Крім того, не було проведено співбесіди щодо відповідності кандидатів критеріям доброчесності.

Час для роботи у конкурсній комісії був обмежений. За початковим планом передбачалося, що комісія до 15 лютого повинна відібрати не більше трьох фінальних претендентів, кандидатури яких будуть передані міністру. Але роботу комісії постійно пришвидшували і фактичне призначення відбулося вже 8 лютого 2017 року.

Першочергові кроки реформи Національної поліції

1 Конкурс на керівника Національної поліції та його заступників

Наразі керівник поліції призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України відповідно до пропозицій Міністра внутрішніх справ України. Заступники керівника поліції призначаються та звільняються Міністром внутрішніх справ України за поданням керівника поліції (стаття 21 Закону України “Про Національну поліцію”).

З огляду на те, що жодні конкурсні процедури добору осіб на посади керівника поліції та його заступників не передбачені, такі призначення є політичними. Подальша робота цих осіб також обмежена політичним впливом Міністра внутрішніх справ, оскільки саме він може як ініціювати призначення, так ініціювати і звільнення. Це не надає можливості керівництву поліції бути аполітичними, незалежними та професійними у своїй роботі.

Що треба зробити?

Потрібно обирати керівництво Національної поліції виключно в результаті проведення незалежного та прозорого конкурсу.

До складу Конкурсної комісії входять:

1. дві особи, яких визначає Кабінет Міністрів України;
2. дві особи, яких визначає Уповноважений Верховної Ради України з прав людини на підставі пропозицій громадських об'єднань, що мали досвід роботи у сфері правозахисної та/або антикорупційної діяльності протягом останніх п'яти років до початку формування конкурсної комісії;
3. три особи, яких визначає Кабінет Міністрів України на підставі пропозицій міжнародних та іноземних організацій, які відповідно до міжнародних або міждержавних угод протягом останніх трьох років до початку формування конкурсної комісії надавали Україні міжнародну технічну допомогу у сфері реформи правоохоронних органів та/або запобігання і протидії корупції.

Міністерство закордонних справ України визначає перелік таких міжнародних та іноземних організацій не пізніше ніж за три місяці до завершення строку повноважень керівника поліції або протягом трьох робочих днів з дня дострокового припинення його повноважень (звільнення) у порядку, встановленому цим Законом.

Зазначені міжнародні та іноземні організації погоджують пропозицію спільного списку кандидатів до складу Конкурсної комісії у складі не менше трьох осіб.

Порядок визначення Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини представників громадських об'єднань.

1. Для визначення представників громадських об'єднань Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (далі - Уповноважений) розміщує на своєму офіційному веб-сайті оголошення про початок прийому документів від громадських об'єднань.

В оголошенні зазначаються строк подання кандидатів до складу Конкурсної комісії та відповідних документів, порядок подання документів кандидатів та перелік документів кандидатів.

Строк подання кандидатур до складу Конкурсної комісії та відповідних документів становить п'ятнадцять робочих днів.

Документи, подані громадськими об'єднаннями, оприлюднюються на офіційному веб-сайті Уповноваженого протягом двох робочих днів з дня подання.

2. Кандидати до складу Конкурсної комісії подаються громадськими об'єднаннями, що мали досвід роботи у сфері правозахисної та/або антикорупційної діяльності протягом останніх п'яти років до початку формування Конкурсної комісії.

3. Кандидатів до складу Конкурсної комісії не можуть подавати громадські об'єднання, які здійснювали чи здійснюють діяльність із залученням міжнародної технічної допомоги, донорами якої є органи державної влади, органи місцевого самоврядування, установи, організації чи підприємства країни, визнаної згідно із законом державою-окупантом та/або державою-агресором по відношенню до України, або фінансувалися ними.

4. Кожне громадське об'єднання, яке відповідає вимогам встановленим цією статтею, може визначити не більше одного кандидата до складу Конкурсної комісії.

5. Якщо було подано менш ніж два кандидата до складу Конкурсної комісії, Уповноважений продовжує строк подання кандидатур та відповідних документів. Оголошення про таке рішення протягом двох робочих днів розміщується на офіційному веб-сайті Уповноваженого.

6. Уповноважений не пізніше десяти робочих днів з дня закінчення прийому документів від громадських об'єднань визначає членів Конкурсної комісії.

Рішення про призначення членів Конкурсної комісії оприлюднюється на офіційному веб-сайті Уповноваженого.

Рішення про визначення членів Конкурсної комісії Кабінетом Міністрів України приймається на відкритому засіданні Кабінету Міністрів України.

Членами Конкурсної комісії можуть бути особи, які мають бездоганну ділову репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет, а також досвід роботи у сфері правозахисної та/або антикорупційної діяльності не менше п'яти років.

Конкурсна комісія:

1) визначає та оприлюднює регламент своєї роботи, критерії та методику оцінки кандидатів на посаду керівника поліції та його заступників;

2) розміщує оголошення про умови та строки проведення конкурсу;

- 3) розглядає документи, подані особами для участі в конкурсі, досліджує матеріали стосовно кандидатів, проводить оцінку професійних знань та якостей кандидатів;
- 4) відбирає за результатами тестування на знання законодавства, тестування загальних здібностей, виконання практичного завдання, інших визначених Конкурсною комісією тестувань та іспитів із загального числа кандидатів осіб, з якими проводить на своєму засіданні співбесіду щодо відповідності кандидата критеріям компетентності та добросовісності, та осіб, щодо яких проводиться спеціальна перевірка, передбачена Законом України "Про запобігання корупції", і перевірка, передбачена Законом України "Про очищення влади";
- 5) відбирає шляхом відкритого голосування з-поміж кандидатів, які пройшли співбесіду та зазначені в пункті 4 цієї частини перевірки, кандидатів, який згідно з обґрунтованим рішенням Конкурсної комісії мають найкращий професійний досвід, знання і якості для виконання службових обов'язків керівника поліції та його заступників; вносить на розгляд Прем'єр-міністру України подання стосовно відібраних кандидатів на посаду керівника поліції та його заступників;
- 6) оприлюднює інформацію про осіб, які подали заяву на участь у конкурсі, результати тестувань та іспитів стосовно кожного кандидата, а також інформацію про кандидатів, які були відібрані для проходження співбесіди, для проведення зазначених в пункті 4 цієї частини перевірок, та про кандидатів, відібраних Конкурсною комісією для подання на розгляд Прем'єр-міністру України;
- 7) проводить повторний конкурс у разі відхилення обраних кандидатів у зв'язку з їх невідповідністю вимогам, що ставляться до керівника поліції чи його заступників, або непроходженням відібраними кандидатами спеціальної перевірки чи перевірки, передбаченої Законом України "Про очищення влади".

Конкурсна комісія вносить подання стосовно одного відібраного кандидата на посаду керівника поліції та одного відібраного кандидата на кожну посаду заступника керівника поліції Прем'єр-міністру України, який зобов'язаний протягом п'яти днів з дня його внесення Конкурсною комісією внести на розгляд до Кабінету Міністрів України подання про призначення кандидата на посаду керівника поліції чи його заступника.

Кабінет Міністрів України протягом десяти днів з дня внесення Прем'єр-міністром України подання про призначення кандидата на посаду керівника поліції чи його заступника на відкритому засіданні призначає таку особу на посаду керівника поліції чи його заступника.

Конкурсна комісія вважається повноважною в разі затвердження її в повному складі.

Рішення Конкурсної комісії вважається прийнятим, якщо за нього на засіданні Конкурсної комісії проголосували не менше чотирьох членів Конкурсної комісії.

Засідання Конкурсної комісії може розпочатися та відбуватися за умови участі в ньому щонайменше чотирьох членів Комісії.

Член Конкурсної комісії не може утриматися від голосування.

Повноваження членів Конкурсної комісії припиняються у день набрання чинності рішенням Кабінету Міністрів України про призначення керівника поліції та його заступників.

2 Конкурс на керівників територіальних органів поліції

На даний час керівники територіальних органів поліції призначаються на посади та звільняються з посад керівником поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ України (частина п'ята статті 15 Закону України "Про національну поліцію"). Конкурсні процедури відбору на зазначені посади не передбачені. Такі особи є політично залежними від керівника поліції та керівництва Міністерства внутрішніх справ.

Що треба зробити?

Пропонується призначати керівників територіальних органів за поданням відповідних комісій з проведення конкурсу (далі – територіальна конкурсна комісія). Такі територіальні конкурсні комісії створюються керівником поліції за наступним принципом:

1. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Закарпатську, Івано-Франківську, Львівську, Тернопільську області;
2. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Волинську, Рівненську, Житомирську області;
3. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Вінницьку, Хмельницьку, Чернівецьку області;
4. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Миколаївську та Одеську області;
5. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Автономну Республіку Крим, Херсонську область, місто Севастополь;
6. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Кіровоградську, Черкаську Дніпропетровську області;
7. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Запорізьку, Донецьку і Луганську області;
8. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на Полтавську, Сумську, Харківську області;
9. територіальна комісія, що поширює свою діяльність на місто Київ, Київську та Чернігівську області.

Члени територіальної конкурсної комісії здійснюють свої функції на громадських засадах. Після завершення конкурсу та обрання кандидатів повноваження членів комісії припиняються.

До складу територіальної конкурсної комісії повинні входити:

- три особи, запропоновані громадськими об'єднаннями, що мали досвід роботи у сфері правозахисної та/або антикорупційної діяльності протягом останніх трьох років до початку формування територіальної конкурсної комісії;
- чотири представники, визначені керівником поліції.

Членами територіальної конкурсної комісії можуть бути особи, які мають бездоганну ділову репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет, а також досвід роботи у сфері правозахисної та/або антикорупційної діяльності не менше трьох років.

Оголошення про формування складу територіальної конкурсної комісії публікується на офіційному веб-сайті поліції. Громадські об'єднання, що бажають подати своїх кандидатів до комісії, подають інформацію про результати своєї діяльності та дані про свого кандидата. До відповідної територіальної комісії можуть направляти своїх представників всеукраїнські громадські об'єднання та об'єднання, що здійснюють свою діяльність на територіях, на які поширюється компетенція комісії. Перелік поданих кандидатур та узагальнена інформація щодо них публікується на офіційному веб-сайті поліції.

Персональний склад територіальної конкурсної комісії визначає керівник поліції, обраний за результатами конкурсу.

Територіальна конкурсна комісія вважається повноважною в разі затвердження її в повному складі.

Рішення територіальної конкурсної комісії вважається прийнятим, якщо за нього на засіданні територіальної конкурсної комісії проголосувало не менше чотирьох членів територіальної конкурсної комісії, у тому числі не менше двох членів територіальної конкурсної комісії, визначених керівником поліції на підставі пропозицій громадських об'єднань, що мали досвід роботи у сфері правозахисної та/або антикорупційної діяльності протягом останніх трьох років до початку формування територіальної конкурсної комісії.

Засідання територіальної конкурсної комісії може розпочатися та відбуватися за умови участі в ньому щонайменше чотирьох членів територіальної конкурсної комісії.

Член територіальної конкурсної комісії не може утриматися від голосування.

Територіальні конкурсні комісії будуть:

- визначати регламент своєї роботи, критерії та методику оцінки кандидатів;
- розміщувати оголошення про умови та строки проведення конкурсів;
- розглядати документи, подані особами для участі в конкурсі;
- проводити оцінку професійних знань та якостей кандидатів;
- проводити співбесіди з кандидатами, які пройшли оцінювання;
- обирати переможця конкурсу на кожну конкретну посаду, шляхом визначення особи, яка набрала найбільшу кількість балів за результатами всіх етапів конкурсу, і направляти його кандидатуру на затвердження керівнику поліції.

Керівник призначає на посаду кандидата, наданого територіальною конкурсною комісією, або відхиляє кандидатуру з відповідним обґрунтуванням.

Територіальні конкурсні комісії визначають другу та третю особи, які набрали найбільшу загальну кількість балів відповідно до загального рейтингу кандидатів на вакантні посади, та, які можуть бути призначені на цю посаду протягом року у разі непризначення на посаду переможця конкурсу або його звільнення (переведення) після призначення. В такому випадку друга та третя особа по чергово вважаються переможцями конкурсу на відповідну посаду.

3 Перевірка на доброчесність

Одним із механізмів, що може забезпечити рівень чесності та порядності працівників поліції, може стати перевірка на доброчесність. Такий механізм застосовується Вищою кваліфікаційною комісією суддів України при здійсненні кваліфікаційного оцінювання суддів. Такі ж перевірки здійснюються у НАБУ та НАЗК підрозділами внутрішнього контролю з щодо своїх працівників.

Наприклад, Громадська рада доброчесності - незалежний громадський орган, що з 2016 року сприяє Вищій кваліфікаційній комісії суддів в оцінюванні чинних суддів та доборі кандидатів на посади суддів. Так у 2019 році Громадська рада доброчесності проаналізувала 1682 досьє суддів, підготувала 612 проектів рішень, надала ВККС 472 висновки та інформацію щодо 111 суддів.

У Національній поліції перевірка на доброчесність не здійснюється. Атестаційними комісіями органів поліції, що створювались їх керівниками, була проведена атестація всіх співробітників МВС, яка почалася в листопаді 2015 року, коли була офіційно створена Національна поліція і ліквідована міліція. Але під час її проведення здійснювалося тестування теоретичної та практичної підготовленості поліцейського та аналізувалися відомості з атестаційного листа (по суті - характеристика), оформленого керівником такого поліцейського.

Взагалі перевірка на доброчесність полягає у збиранні, аналізі та перевірці даних, які свідчать про моральні, ділові та професійні якості працівника. У випадку отримання негативних результатів перевірки на доброчесність або моніторингу способу життя така особа повинна притягатися до дисциплінарної відповідальності (зокрема і звільнення).

Що треба зробити?

Необхідно закріпити в законі, як підставу звільнення зі служби в поліції, отримання негативних результатів перевірки на доброчесність або моніторингу способу життя працівника поліції. Для проведення такої перевірки пропонується створити Громадську раду доброчесності Національної поліції (ГРД).

Першочерговим завданням ГРД буде здійснити перевірку на доброчесність керівництва центрального органу управління та міжрегіональних територіальних органів.

Члени ГРД призначаються зборами представників громадських об'єднань строком на 5 років і можуть бути призначені повторно. Збори скликаються керівником поліції. Оголошення про скликання зборів оприлюднюється на офіційному веб-сайті поліції. У зборах представників громадських об'єднань беруть участь громадські об'єднання, що мають досвід роботи у сфері правозахисної та/або антикорупційної діяльності протягом останніх трьох років до початку формування ГРД.

Для участі у зборах громадські об'єднання подають інформацію про результати своєї діяльності та дані про свого кандидата. Питання про відповідність громадського об'єднання вимогам до участі у зборах вирішується керівником поліції у десятиденний строк з дня отримання відповідних заяв та доданих до них документів.

Порядок проведення зборів представників громадських об'єднань визначається рішенням зборів. Громадська рада доброчесності вважається повноважною за умови призначення щонайменше десяти її членів.

Висновки та рекомендації ГРД будуть надаватися керівнику поліції та дисциплінарним комісіям для прийняття відповідного рішення.

Також необхідно запровадити процедуру заповнення працівниками поліції анкети доброчесності, яка відображає дані щодо дотримання працівником положень Правил етичної поведінки поліцейських і загальних вимог законодавства з питань етичної поведінки.

Після обрання повноважного складу ГРД одразу буде проведена перевірка на доброчесність керівників структурних підрозділів центрального органу управління та міжрегіональних територіальних органів - Департаменту патрульної поліції, Департаменту внутрішньої безпеки та інших.

Після завершення перевірки таких осіб ГРД розпочне перевірку й інших працівників поліції згідно самостійно складених планів. Наступні перевірки на доброчесність будуть здійснюватись у випадку:

1. призначення особи на посаду;
2. повідомлення про корупцію;
3. самостійного виявлення фактів недоброчесної поведінки;
4. моніторингу ЗМІ;
5. скарги громадян;
6. вибірково за випадковим принципом.

Перевірка на доброчесність здійснюється шляхом:

- перевірки наявної інформації (скарга, повідомлення про корупцію, доповідна записка тощо);
- перевірки достовірності відомостей, зазначених в анкеті доброчесності;
- збирання та обробки даних про працівника поліції, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання, що можуть тією чи іншою мірою впливати на виконання ним посадових обов'язків, об'єктивність та неупередженість під час прийняття рішень.

4 Дисциплінарна відповідальність

Статтею 19 Закону передбачено, що у разі вчинення протиправних діянь поліцейські несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову, матеріальну та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону. Підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом.

Підставою для призначення службового розслідування є заяви, скарги та повідомлення громадян, посадових осіб, інших поліцейських, засобів масової інформації, рапорти про вчинення порушення, що має ознаки дисциплінарного проступку, або безпосереднє виявлення ознак такого проступку посадовою особою поліції, за наявності достатніх даних, що вказують на ознаки дисциплінарного проступку.

Однак вся процедура ініціювання службового розслідування та притягнення поліцейських до відповідальності залежить від волі керівника. Громадськість позбавлена участі та впливу під час вирішення питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності. Громадськість позбавлена контролю та моніторингу за застосуванням дисциплінарних стягнень у Національній поліції навіть за фактами порушення прав і свобод людини. Дисциплінарна практика стосовно поліцейських, як і раніше, буде повністю закритою від суспільства.

Так, службове розслідування призначається виключно керівником, а критеріїв для визначення його необхідності немає. Тож керівник на власний розсуд та з незрозумілих мотивів вирішує це питання.

У випадку, коли службове розслідування все ж призначено, то його здійснює дисциплінарна комісія, яка не є постійно діючою, а створюється для кожного окремого випадку.

Що треба зробити?

З метою виправлення зазначеної ситуації пропонується зробити дисциплінарні комісії постійно діючими зі строком повноважень - 2 роки. Запровадження постійного характеру їх роботи надасть можливість членам комісії концентруватись саме на службових розслідуваннях. Такі постійні комісії доцільно створити на рівні центрального апарату поліції та територіальних управлінь, щоб унеможливити зловживання керівників на місцях.

Дисциплінарна комісія розглядає матеріали службового розслідування, висновки та рекомендації ГРД, складає висновок про наявність чи відсутність у діях працівника поліції дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення.

На підставі рішення дисциплінарної комісії центрального апарату стягнення на працівника центрального апарату накладає керівник поліції. За рішенням дисциплінарної комісії територіальних управлінь стягнення на працівника територіальних управлінь накладають керівники відповідних управлінь.

Створити два типи постійних незалежних дисциплінарних комісій:

1. для проведення службових розслідувань за ознаками порушення поліцейським конституційних прав і свобод людини і громадянина (не менше половини складу мають складати представники правозахисних організацій з бездоганною репутацією, високими професійними та моральними якостями, суспільним авторитетом, які рекомендуються Громадською радою доброчесності);
2. для проведення службових розслідувань щодо інших дисциплінарних проступків поліцейських.

Склад дисциплінарних комісій та положення про дисциплінарні комісії поліції затверджуються керівником поліції, обраним за результатами конкурсу.

Ознаки та перелік дисциплінарних проступків поліцейських, якими порушуються права та свободи людини і громадянина, і за які дисциплінарна комісія може, в тому числі, застосувати дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення з посади із залишенням на службі або звільнення із служби в поліції визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом.

Дисциплінарні комісії мають право для виконання своїх повноважень направляти запити до органів (підрозділів) поліції, інших органів державної влади, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб незалежно від форми власності з метою збирання матеріалів, необхідних для проведення службового розслідування.

Забороняється незаконне втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, юридичних або фізичних осіб у діяльність дисциплінарних комісій.

Дисциплінарна комісія на підставі службового розслідування складає висновок про наявність чи відсутність у діях поліцейського дисциплінарного проступку та підстав для його притягнення до дисциплінарної відповідальності з визначенням рекомендованого виду дисциплінарного стягнення. Висновок дисциплінарної комісії за результатами службового розслідування затверджується головою дисциплінарної комісії.

На підставі рішення дисциплінарної комісії стягнення на заступників керівника поліції, керівників та заступників керівників територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів поліції, працівників центрального органу управління поліції накладає керівник поліції; на інших працівників територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів поліції - керівник відповідного територіального (у тому числі міжрегіонального) органу поліції.

Рішення керівника відповідного територіального (у тому числі міжрегіонального) органу поліції про застосування дисциплінарного стягнення може бути оскаржено до керівника поліції або безпосередньо до суду. Рішення керівника поліції про накладання дисциплінарного стягнення може бути оскаржено безпосередньо до суду.

5 Оцінювання ефективності роботи

Частиною третьою статті 11 Закону визначено, що рівень довіри населення до поліції є основним критерієм оцінки ефективності діяльності органів і підрозділів поліції. Порядок проведення оцінки рівня довіри населення затверджено постановою Уряду № 58 від 07.02.2018.

Експерти ще на етапі підготовки Порядку висловлювали свої критичні зауваження та закликали Уряд не затверджувати його. Зокрема, наголошувалось на тому, що оцінка проводиться шляхом репрезентативного опитування громадян, тобто використовуючи кількісний метод дослідження в соціології. Водночас можливість проведення тематичних фокус-груп з представниками громадських об'єднань, що співпрацюють з поліцією або глибинних інтерв'ю виключається, оскільки такі методи є якісними.

Очевидно, що затверджений Порядок не дозволяє здійснити об'єктивне дослідження рівня довіри населення до поліції, а деякі його положення взагалі дозволяють маніпуляції.

Наприклад, саме МВС визначає індикатори, за якими здійснюється проведення оцінки. При цьому Національна поліція самостійно визначає питання, за якими буде проводитись соціологічне опитування, ступінь репрезентативності соціальних груп тощо. Оприлюднення методики дослідження взагалі не передбачено.

Крім того, поліція по старій інституційній пам'яті все ж намагається показати свою ефективність через кількість розкритих злочинів; відшкодування шкоди від цих злочинів тощо. Що не впливає на загальний рівень громадської безпеки в розумінні людей. Оскільки стан захищеності - це впевненість в тому, що відносно тебе правопорушення вчинено не буде. Поліція в більшості випадків зможе запобігти цьому.

Що треба зробити?

Необхідно розробити нову систему оцінки ефективності роботи працівників, яка буде ґрунтуватись на тому, що:

- в рамках процедури атестування поліцейських передбачено обов'язкове оцінювання ефективності поліцейських;
- додатково до наявних критеріїв оцінювання поліцейські будуть оцінюватись також за критеріями доброчесності (за методом обґрунтованого сумніву), управлінських компетенцій (для керівників), а також результативності роботи;
- співбесіда як метод оцінювання управлінських компетенцій проводиться лише для поліцейських, які обіймають керівні посади;
- оцінювання ефективності поліцейського в рамках атестування проводиться в електронній системі управління персоналом;
- узагальнені результати оцінювання ефективності поліцейських в рамках атестування оприлюднюються на веб-сайті Національної поліції;

- рейтинг оцінювання поліцейських та рекомендації електронної системи оцінювання враховуються під час ухвалення управлінських, кадрових рішень у Національній поліції України, у тому числі щодо встановлення щомісячних додаткових видів грошового забезпечення, премії;
- до складу кожної комісії з оцінювання входять не менше 25% представників громадськості, а решта складу формується із поліцейських, визначених випадковим чином електронною системою оцінки серед поліцейських, які мають найвищий рейтинг за результатами попереднього оцінювання;
- рейтинг оцінювання поліцейських формується у балах, за єдиним програмним алгоритмом, і виключно електронною системою оцінки на підставі внесених до неї отриманих поліцейським балів щодо кожного критерію;
- електронна система оцінки на підставі отриманих даних формує щодо кожного поліцейського рекомендації стосовно проходження певної програми навчання в закладах освіти, що здійснюють підготовку поліцейських, або за місцем проходження служби.

 +38 (093) 428 87 50

 office@izi.institute

 izi.institute

