

(ч. 1 ст. 263 КУпАП). Таким чином єдиним «засобом» для встановлення особи правопорушника є його короткострокове затримання, яке об'єктивно є менш суворим «покаранням» для особи, а ніж притягнення її до адміністративної відповідальності та накладення адміністративного стягнення, тому такий засіб у контексті з'ясування персональної інформації вбачається неефективним. Після спливу вказаного строку поліцейські повинні відпустити особу, при цьому адміністративний проступок залишиться без належного документування, що суперечить фундаментальним засадам юридичної відповідальності – принципу невідворотності, зміст якого полягає в тому, що за вчинення правопорушення особа повинна понести юридичну відповідальність.

З огляду на утвердження принципів верховенства права та законності в Україні (ст. 8 Основного закону держави [3]) та безпосередні засади на яких ґрунтується діяльність Національної поліції, серед яких принципи верховенства права, дотримання прав і свобод людини та законності (статті 6, 7, 8 Закону України Про Національну поліцію [3], відповідно), сьогодні «схема» встановлення окремих персональних даних про особу правопорушника виглядає наступним чином: виявлення адміністративного правопорушення – невдала спроба його документування – адміністративне затримання правопорушення – звільнення особи через три години. Насправді кінцевим результатом повинно бути не звільнення особи, а накладення на неї адміністративного стягнення в рамках провадження по справі про адміністративні правопорушення. Безсумнівно така ситуація частково зводить зусилля поліції нанівець і негативно відображається не тільки на ефективності роботи поліції, а і на основному індикаторі визначення останньої – рівні довіри населення до органів поліції, оскільки громадськість не здатна розуміти те, що особа яка винна у вчиненні правопорушення залишається безкарною. Визначаючи це як прогалину в адміністративному законодавстві, необхідно наголосити на необхідності її оперативного врегулювання, наприклад шляхом встановлення адміністративної відповідальності для фізичних осіб за неповідомлення або неправдиве повідомлення відомостей щодо себе на вимогу працівників правоохоронних органів, зокрема органів поліції.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення : закон УРСР від 07.12.1984 № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.
2. Про затвердження Інструкції з оформлення матеріалів про адміністративні правопорушення в органах поліції : наказ МВС України від 06.11.2015 № 1376. *Офіційний вісник України*. 2015. № 99. Ст. 3405.
3. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

Одержано 26.03.2019

---


УДК 342.9:343.353

**СЕРГІЙ ОЛЕКСАНДРОВИЧ ШАТРАВА,**

*доктор юридичних наук, професор,*

*професор кафедри адміністративної діяльності поліції факультету № 3*

*Харківського національного університету внутрішніх справ;*

 <https://orcid.org/0000-0002-7072-961X>

## **ЗАХОДИ, СПРЯМОВАНІ НА УСУНЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**

В умовах сьогодення, головною проблемою під час проходження служби в органах поліції є те, що недостатньою мірою застосовуються сучасні технології управління роботи з персоналом щодо яких провідна роль належить кадровим підрозділам. Упровадження ефективної системи управління роботи з персоналом в органах поліції створить передумови для подальшого здійснення заходів, спрямованих на модернізацію управління на основі демократичних цінностей і принципів урядування [1, с. 270]. В цьому контексті варто говорити про існування ризиків, що

впливають на ефективність діяльності органів поліції, а саме, кадровий ризик, оскільки він безпосередньо пов'язаний з персоналом.

Варто виокремити основні корупційні ризики під час проходження служби в органах Національної поліції та запропонувати заходи на їх реагування: 1) привілейоване чи завідомо упереджене ставлення до окремих працівників поліції; 2) застосування репресивних заходів впливу (переведення, атестація, зміна умов праці тощо) до викривачів фактів корупції; 3) приховування корупційної поведінки підлеглих; 4) провокування підлеглих з боку керівника на корупційні дії; 5) зговір працівників щодо здійснення корупційних дій; 6) приймання керівником або пропонування підлеглими подарунків або послуг; 7) лобіювання та просування по службі окремих співробітників [2, с. 52–53].

В цілому, процес управління корупційними ризиками під час підбору, підготовки кадрів та проходження служби в органах Національної поліції складається із п'яти ключових взаємопов'язаних етапів: 1) Підготовки та планування оцінки корупційних ризиків. Даний етап підготовка до проведення оцінки корупційних ризиків включає в себе вирішення наступних заходів: 1) прийняття рішення керівництвом органу Національної поліції про проведення оцінки ризиків; 2) визначення формату процесу оцінки (у формі самооцінки, тобто самостійно органами поліції без залучення сторонніх експертів; спільно з залученими незалежними експертами, обізнаними з методикою оцінки корупційних ризиків; або повним аутсорсингом незалежним експертам); 3) формування робочої групи; 4) навчання робочої групи; 5) розробку плану проведення оцінки ризиків (в якому повинно бути передбачено заходи та завдання, які мають бути виконані на кожному етапі, відповідальні за здійснення завдань особи та визначені строки) [2, с. 10–13]. 2) Проведення оцінки корупційних ризиків. Корупція найчастіше пов'язана з прийняттям управлінських (кадрових) рішень і виникає через уразливість до корупції процесів та обставин, які оточують процес прийняття управлінських (кадрових) рішень. Тому необхідно детально проаналізувати процеси, через які органи Національної поліції реалізують свої основні та допоміжні функції, з метою виявлення їхньої уразливості до корупції. Для визначення чинників та загроз корупційних вчинків кожен процес має бути ідентифіковано, змодельовано та проаналізовано [2, с. 17]. Аналіз ризику включає оцінку ймовірності та наслідків загроз корупційного вчинку з урахуванням наявності та ефективності існуючих заходів контролю та запобігання корупції. Зіставлення ймовірності, наслідків та існуючого контролю дає можливість визначити рівень і, через це, пріоритетність ризиків [2, с. 23]. 3) розробки плану реагування на корупційні ризики. Цей етап передбачає вибір варіантів реагування, визначення залишкових ризиків, визначення необхідних ресурсів для запровадження заходів, мету та показники вимірювання результатів, а також відповідальних за впровадження, строки впровадження та план моніторингу виконання плану. Вся ця інформація має бути узагальненою в плані запобігання корупції. В цілому варто вказати, що заходи реагування на корупційні ризики можна поділити на три загальних типи: превентивні, правозастосовні, просвітницькі. 4) інформування (усвідомлення важливості участі особового складу в процесі та сприяння досягненню мети виявлення та оцінки ризиків та розробки плану запобігання корупції). Працівників органів поліції має бути поінформовано про проведення заходів з оцінки корупційних ризиків на стадії планування через проведення загальних зборів, інформаційне повідомлення через Інтранет, або іншими засобами. Інформування на стадії планування має за мету заохотити працівників поліції брати активну участь у заходах по проведенню оцінки ризиків. Поліцейські також мають усвідомити не лише важливість, але й корисність заходу [2, с. 33]. 5) моніторингу та перегляду.

Таким чином, першочерговими заходами, необхідними для мінімізації корупційних ризиків під час проходження служби в органах Національної поліції слід назвати [3]: 1) проведення всебічного відбору кадрів, при якому не допускається прийом на роботу осіб, що мають серйозні особисті недоліки, соціальні зв'язки, які порочать їх, або факти біографії, які свідчать про наявність у них моральних дефектів; 2) забезпечення належного документування конкурсної процедури, фіксацію стадій та результатів конкурсу на спеціальних бланках або в протоколах, що одразу підписуються членами комісії; 3) встановлення процедури розкриття інформації стосовно конфлікту інтересів членами конкурсної комісії та відмови у включенні до складу членів цієї комісії; 4) попереджати претендентів на посаду щодо відповідальності за подання недостовірних відомостей про себе; 5) забезпечення перевірки достовірності наданих претендентом на посаду відомостей щодо себе з оригіналами або завіреними копіями відповідних документів, а також його відповідності кваліфікаційним вимогам (у випадку, якщо не проводиться спеціальна перевірка); 6) поширення інформації про вакантні посади та оголошені конкурси, аби забезпечити

відповідність претендентів встановленим критеріям та залучення до конкурсу більшого кола осіб, що сприятиме змагальності цієї процедури; 7) запобігання залученню внутрішніх претендентів на посаду (осіб які вже працюють в органі), до будь-яких заходів з організації добору кадрів, конкурсу; 8) відображення у документації за результатами проведення конкурсу мотивів прийнятого рішення; 9) запровадження прогресивної системи матеріального та інших видів стимулювання; 10) забезпечення змішаного стилю керівництва; 11) проведення організаційних заходів, що сприяють збереженню службової таємниці.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Сурай І. Кадрові служби органів державної влади в контексті модернізації законодавства України про державну службу. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 2 (25). С. 267–277.

2. Вінборн С., Сисоєв В., Ткаченко В. Посібник з оцінки корупційних ризиків та розробки планів протидії корупції. Київ : USAID/FINREP-II, 2015. 72 с.

3. Шатрава С. О. Теорія і практика запобігання корупції в органах Національної поліції України: адміністративно-правове дослідження : монографія. Харків : Діса плюс, 2016. 439 с.


*Одержано 26.03.2019*

---

УДК 351.741:35.088

**ТИХІН ВІТАЛІЙОВИЧ ШЕВЧЕНКО,**

*здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ,  
старший викладач кафедри тактичної та тактико-спеціальної підготовки  
факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ;*

 <https://orcid.org/0000-0003-0366-7217>

## **ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ З МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

За даними ООН, тільки у 2017 році було скоєно 11 тисяч терактів більш ніж в 100 країнах. В результаті загинули 25 тисяч осіб, було поранено 33 тисячі чоловік.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про боротьбу з тероризмом» від 20.03.2003 № 638-IV до суб'єктів, які безпосередньо здійснюють боротьбу з тероризмом у межах своєї компетенції, належить і Національна поліція України.

Також слід зазначити, що, відповідно до Закону України «Про особливості державної політики із забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях у Донецькій та Луганській областях» від 18.01.2018 № 2268-VIII для забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях залучаються, зокрема, і підрозділи Національної поліції України.

У свою чергу, за інформацією Департаменту комунікації Національної поліції України, станом на січень 2018, з моменту створення Національної поліції України при виконанні службових обов'язків отримали поранення 1197 поліцейських, з них 38 – у зоні проведення АТО/ООС. 24 працівника поліції загинули, з них чотири – в зоні АТО/ООС.

У свою чергу слід зауважити, що стаття № 2 Закону України «Про Національну поліцію» визначає, що завданнями поліції є надання поліцейських послуг у сферах:

- 1) забезпечення публічної безпеки і порядку;
- 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави;
- 3) протидії злочинності;
- 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

Так, наприклад, ст. 32 Закону України «Про Національну поліцію» визначає вичерпний перелік випадків, коли поліцейський має право вимагати в особи пред'явлення нею документів, що посвідчують особу, та/або документів, що підтверджують відповідне право особи: