

ваний Республіки Беларусь. – Минск : Право и экономика, 2009. – 310 с.

4. Административное право : учеб. пособ. / И. В. Козелецкий, А. И. Сухаркова, С. В. Добрян, А. А. Постникова, В. Н. Крюков, М. А. Пашкеев, О. Ч. Яковицкий, О. Н. Ковлаева ; под общ. ред. И. В. Козелецкого, А. И. Сухарковой. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2013. – Ч. 1. – 440 с.

5. Чапала О. Ю. Правове забезпечення проходження служби в органах внутрішніх справ України : монографія / О. Ю. Чапала. – Харків : Золота миля, 2012. – 220 с.

6. Мазаник Е. Н. Формирование кадров органов внутренних дел республики Беларусь: административно-правовые аспекты : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Е. Н. Мазаник. – Минск, 2012. – 156 с.

**Майстренко Олексій Владленович,**  
заступник командира 8 роти  
2 батальону УПП в м Дніпропетровську,  
аспірант кафедри кримінально-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК НЕОБХІДНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРОВЕДЕННЯ РЕФОРМИ МВС**

В умовах розвитку України як демократичної, правової та незалежної держави, а також її руху до євроінтеграції з'явилася необхідність проведення якісно нових реформ. На думку наших партнерів з Європейського союзу, США та Канади, такі реформи в першу чергу повинні пройти у силових структурах країни, насамперед у МВС. У 2014 році такий процес реформування, метою якого було викорінення корупції та беззаконня, був започаткований.

Восени 2014 року Міністр внутрішніх справ А. Аваков представив концепт майбутньої реформи Міністерства внутрішніх справ, в якій передбачалося створення Національної поліції як центрального органу виконавчої влади. 4 серпня 2015 року було прийнято Закон «Про національну поліцію», на який поклалися великі надії щодо базису реформи, але виявилось, що закон не врегульовує усіх питань.

Не можна не помітити хаотичного та непослідовного характеру реформи: реорганізація та ліквідація підрозділів, скорочення штату працівників разом з відсутністю нормативно-правової бази, яка б регулювала ці процеси, не найкращим чином сприяли реформі. Ми вважаємо, що для проведення ефективної реформи в системі МВС, ще до її початку, необхідно було використувати стратегічне планування.

Під плануванням науковці розуміють діяльність, що стосується завчасного визначення того, які дії та/або людські й фізичні ресурси потрібні для досягнення мети; воно охоплює визначення альтернативи, аналіз кожної з

них і вибір найкращих [1, с. 73].

Ігнорування керівниками реформи планування та вироблення конкретної послідовної стратегії призвело до низки проблем у реформованій системі МВС. Однією з таких проблем є початок процесу переатестації працівників поліції, без належного правового закріплення функцій структурних підрозділів МВС. Так, ст. 13 Закону «Про Національну поліцію» встановлює, що у складі поліції функціонують: 1) кримінальна поліція; 2) патрульна поліція; 3) органи досудового розслідування; 4) поліція охорони; 5) спеціальна поліція; 6) поліція особливого призначення [2]. Але функції та завдання, які покладаються на вказані підрозділи, нормативними актами не встановлено.

Отже, постає питання, на підставі яких критеріїв проводиться переатестація особового складу, адже зрозуміло, що службові та функціональні обов'язки працівників різних підрозділів будуть кардинально різні. На наш погляд, для ефективного відбору кадрів для кожного з підрозділів необхідно встановити завдання, які буде покладено на кожен з них, а на підставі цього вже встановлювати певні критерії для працівників.

Виникають питання і щодо самого процесу проведення переатестації працівників ОВС, який полягає в проходженні тестових завдань з логіки й знання нормативної бази, а також етапу співбесіди. Як зазначають експерти, такий спосіб, а також зміст тестових запитань, розрахований більше на випускників навчальних закладів, ніж на працівників, які пропрацювали в оперативних підрозділах або слідстві по 15–20 років. Усе це, може бути причиною того, що переатестацію не пройдуть працівники, які є справжніми професіоналами своєї справи, що, у свою чергу, суттєво знизить ефективність діяльності ОВС у цілому.

Не налагоджено й систему подальшого працевлаштування тих співробітників, які не пройшли переатестацію. На наш погляд, для вирішення цієї проблеми повинна бути створена програма з перепідготовки або зміни кваліфікації працівників, переведення їх на інші посади або в інші підрозділи. Такий шлях вирішення проблеми не допустив би відтік досвідчених кадрів з Міністерства.

Також проблемою є відсутність нормативно-правової бази, яка б регулювала взаємодію між окремими структурними підрозділами МВС. Будучи практичним працівником Департаменту патрульної поліції, у своїй діяльності я неодноразово стикався з цією проблемою. Як приклад, можна навести те, що за викликом «102» на місце події прибуває одразу й екіпаж патрульної поліції і черговий екіпаж з райвідділу. Це є неекономічним як з матеріальної сторони, так і з боку економії людських ресурсів.

На наш погляд, разом з прийняттям Закону «Про Національну поліцію», доцільно було запровадити нормативно-правові акти щодо діяльності кожного структурного підрозділу окремо, з окресленням їх функцій, повноважень та компетенцій. До того ж, ці дії є необхідними саме на етапі планування реформи, а не під час її проведення.

Отже, на наш погляд, на початку реформування системи МВС необхідно розробити стратегічний план розвитку цієї організації із зазначенням усіх функцій, які виконує кожен структурний підрозділ, наприклад кримінальна поліція, поліція охорони та ін. Під ці функції вже повинна бути «підлаштована» якість поліцейських, які повинні працювати в цих підрозділах, їх ділові та моральні якості, чисельний склад. Після цього, продовжуючи стратегічне планування на законодавчому рівні, повинно бути визначено, як будуть на практиці взаємодіяти ті чи інші підрозділи один з одним, з судами, з прокуратурою, з СБУ. Ігнорування цього підходу, на жаль, призвело до виникнення багатьох проблем під час проведення реформи.

---

1. Управление организацией : учебник / под ред. А. Поршнева. – М., 2008.

2. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon1.rada.gov.ua/>

**Бойко Олексій Павлович,**  
викладач кафедри кримінального процесу  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **ДЕЯКІ ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПОВНОВАЖЕННЯ СЛІДЧИХ ТА ПІДРОЗДІЛІВ КАРНОГО РОЗШУКУ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ НА ДОСУДОВОМУ ПРОВАДЖЕННІ**

У Кримінальному процесуальному кодексі України запроваджено норми, які прямо визначають кримінально-процесуальний статус слідчих та уповноважених оперативних підрозділів, тобто підрозділів карного розшуку.

На нашу думку, в КПК України існує два підходи до нормативно-правової регламентації процесуальних повноважень слідчих та підрозділів карного розшуку. Згідно з першим підходом, у тексті кримінальної процесуальної норми прямо вказано, що оперативний підрозділ здійснює кримінальну процесуальну діяльність. Так, у п. 3 ч. 2 ст. 40 КПК України такими саме повноваженнями наділений слідчий. Крім цього, ст. 41 КПК України прямо визначає, що органи Національної поліції, органи безпеки, Національного антикорупційного бюро України, Державного бюро розслідувань, органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового і митного законодавства, органів Державної пенітенціарної служби України, органів Державної прикордонної служби України здійснюють слідчі (розшукові) дії та негласні слідчі (розшукові) дії за письмовим дорученням слідчого, прокурора.

Закон не конкретизує, проведення яких саме слідчих (розшукових) дій може бути доручено оперативному підрозділу. Проте слід враховувати, що,