

**Гудим Інга Володимирівна**  
викладач Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРОВЕДЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ**

Важливим етапом державотворення в умовах воєнного стану є забезпечення безпеки суспільства та країни, відвернення загрози збройної агресії, збереження державної незалежності України та її територіальної цілісності, забезпечення прав і свобод людини, протидії злочинності. З початком збройної агресії та використанням всіх можливих інструментів триваючої агресії, в тому числі знищення національної ідентичності українців, одним із балансоутримувачів національної безпеки українців є один із центральних органів державної влади – Національна поліція України. З метою оптимізації діяльності поліції, у тому числі під час дії режиму воєнного стану, Верховною Радою України ухвалено зміни до законів України «Про національну поліцію» та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Серед численних нових пунктів вищевказаного законодавства, значну увагу приділено Дисциплінарному статуту Національної поліції України, який було доповнено новим розділом, який визначає особливості проведення в Національній поліції України службового розслідування в період дії воєнного стану, адже додержання поліцейськими службової дисципліни прямо впливає на ефективність виконання службових обов'язків. Саме тому, постає актуальне питання щодо належного виконання законодавчих нововведень у період воєнного стану.

Значну увагу дослідження проблем у сфері проведення службових розслідувань в органах Національної поліції України приділяли такі вітчизняні вчені як: А. Сахно, В. Венедиктов, М. Каменев, С. Лясков, П. Неверов, Д. Полівчук, Д. Гавриленко, М. Гурковський, С. Єсімов, М. Каменев, Н. Вапнярчук та багато інших.

Проведення службового розслідування нерозривно пов'язане з додержанням працівником поліції службової дисципліни, забезпеченням всебічного, об'єктивного та неупередженого проведення службового розслідування у відповідності до вимог чинного законодавства України.

Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 29, ст.233) доповнено новим розділом - Розділом V.

Нововведенням законодавства в реалізації проведення службового розслідування є процес відібрання пояснень, який знайшов своє відображення у ст. 27, де під час проведення службового розслідування уповноважена особа зобов'язана запропонувати поліцейському або іншій особі, обізнаній з обставинами вчинення дисциплінарного проступку, надати пояснення [2].

У разі відсутності поліцейського на службі уповноважена особа зобов'язана викликати його для надання пояснень. Виклик здійснюється шляхом його безпосереднього вручення поліцейському або надсилання поштовим зв'язком чи з використанням електронної комунікації. За наявної можливості надсилання виклику поштовим зв'язком здійснюється рекомендованим листом на адресу місця проживання поліцейського, що зазначена в його особовій справі. Надсилання виклику з використанням електронної комунікації здійснюється виключно на адресу електронної пошти поліцейського чи за іншими контактними даними, які зазначені в його особовій справі або які наявні в розпорядженні його безпосереднього керівника [2].

Постає цілком нагальне питання, які ж саме наявні в розпорядженні безпосереднього керівника контактні дані електронної пошти можуть вважатися достовірними засобами електронного зв'язку? Вважаємо, що дана норма викликає чималий сумнів щодо упередженості, гласності та об'єктивності проведення службового розслідування, оскільки не кореспондується з нормами Закону України «Про захист персональних даних», оскільки первинними джерелами відомостей про фізичну особу є: видані на її ім'я документи; підписані нею документи; відомості, які особа надає про себе.

Д. Полівчук в своєму дослідженні, присвяченому дисциплінарному провадженню, виділяє такі його принципи: принципи верховенства права, законності, презумпції невинуватості, об'єктивної істини, охорони інтересів держави і особистості, рівності усіх учасників дисциплінарного провадження перед законом, економічності дисциплінарного провадження, гласності, поваги до особистості, доцільності, самостійності прийняття рішення, забезпечення права на захист [9, с. 12-13].

Для реалізації процесу службового розслідування невідворотним є дотримання усіх принципів, на яких ґрунтується його проведення, оскільки такий адміністративно – процесуальний захід як службове розслідування, перш за все, як певний адміністративний процесуальний інститут не тільки відіграє значну роль у сфері трудових відносин та адміністративного права, але і виступає важливим елементом профілактики правопорушень.

Перспективним вирішенням прогалин к сфері службових розслідувань в органах Національної поліції України буде системний аналіз законодавства України та запровадження зарубіжного досвіду діяльності органів Національної поліції у сфері проведення службових розслідувань.

1. Закон України Про Національну поліцію. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.
2. Закон України Про Дисциплінарний статут Національної поліції України. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#n11>.
3. Проект Закону про внесення змін до законів України "Про Національну поліцію" та "Про Дисциплінарний статут Національної поліції України" з метою оптимізації діяльності поліції, у тому числі під час дії режиму воєнного стану. Електронний ресурс: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=73909](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73909).
4. Полівчук Д.П. Дисциплінарне провадження в органах внутрішніх справ. автореф. дис. канд. юрид. наук. 12.00.07 – теорія управління; адміністративне право і процес. фінансове право. Харків. 2011. 19с.

**Гурбанова Наргіз Насрадін кизи**  
студентка 1 курсу магістратури  
Факультету адвокатури  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### **МЕТОДИ БОРОТЬБИ З ФАКТАМИ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА ПРАЦІВНИКАМИ ПОЛІЦІЇ В УКРАЇНІ**

11.05.2011 р. у Стамбулі було відкрито для підписання Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або Стамбульська конвенція, яка на сьогодні є одним із найбільш прогресивних міжнародних інструментів протидії різним проявам домашнього насильства. Україна в 2011 році підписала цю Конвенцію, проте досі не ратифікувала її.

07.01.2018 року набрав чинності Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (далі Закон). Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, які постраждали від такого насильства [1]. До суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству відносяться, зокрема уповноважені підрозділи органів Національної поліції України.

У 2017 році на базі Національної поліції України було створено мобільні групи для протидії домашньому насильству «Поліна». З моменту створення даного підрозділу, «Поліна» зарекомендувала себе дієво та ефективно. Успіхом у цій сфері можна назвати досягнення системи закритого циклу – коли особа отримує комплексний захист: оперативну реакцію після звернення на лінію “102”, конфіденційність, професійних працівників, супровід до безпечної інфраструктури, надання потрібної медичної, психологічної та правової допомоги. «Поліна» – це фундамент для того, щоб у подальшому виявлення випадків домашнього насильства було своєчасним та дієвим завдяки чіткій взаємодії й алгоритму дій відповідних служб. Ми вважаємо вказані мобільні групи дуже корисним елементом, який не лише фіксує факти домашнього насильства, а й може забезпечити схоронність життя потерпілих від такої агресії осіб. Проте, на жаль, є проблема через відсутність таких груп реагування по всій території України, що може ускладнити термінове рятування жертв домашнього насильства.

Закон передбачає, що поліцейські, які прибули на виклик, пов'язаний із застосуванням домашнього насильства, повинні будуть оцінити ризики повторного насильства і, у разі потреби, застосувати терміновий заборонний припис [1]. У статті 10 Закону визначено, що поліцейські можуть проникати до житла особи без вмотивованого рішення суду в невідкладних випадках, пов'язаних із припиненням вчинюваного акту домашнього насильства, у разі безпосередньої небезпеки для життя чи здоров'я постраждалої особи. Однак можливість таких дій вже визначено у повноваженнях поліцейського в Закону України «Про Національну поліцію» [4], та під час реалізації такої норми виникає питання доведення наявності безпосередньої небезпеки для життя чи здоров'я постраждалої особи. Звичайно, якщо потерпіла особа голосно кричить, та наявні інші відомості, що підтверджують небезпеку життю – то працівники поліції мають використати надані їм законом можливості для збереження людей.

Першим спеціальним заходом запобігання та протидії домашньому насильству є терміновий заборонний припис стосовно кривдника. Терміновий заборонний припис стосовно кривдника є спеціальним заходом протидії домашньому насильству, що вживається уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України як реагування на факт домашнього насильства та спрямований на негайне припинення домашнього насильства, усунення небезпеки для життя та здоров'я постраждалих осіб та недопущення продовження чи повторного вчинення такого насильства. Порядок винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису стосовно кривдника затверджений Наказом МВС України [2].

Терміновий заборонний припис, що виноситься поліцейським, може містити такі заходи стосовно кривдника:

- зобов'язання залишити місце проживання (перебування) постраждалої особи;
- заборона на вхід та проживання (перебування) постраждалої особи;
- заборона у будь-який спосіб контактувати із постраждалою особою.

Відповідно до статті 27 Закону уповноважений підрозділ органу Національної поліції України бере на профілактичний облік кривдника з моменту виявлення факту вчинення ним домашнього насильства на встановлений законодавством строк і проводить з ним профілактичну роботу [3]. Профілактичний облік кривдників, які не досягли 18-річного віку, здійснюється співробітниками підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України. Постанова кривдника на профілактичний облік може забезпечити недопущення скоєння домашнього насильства повторно. Також підрозділи поліції забезпечують контроль за поведінкою кривдника за місцем його проживання/перебування шляхом щотижневого спілкування з ним.

Роблячи підсумок, слід зазначити, що Національна поліція України займає ключове місце у запобіганні та протидії домашньому насильству, адже вона виконує обов'язок безпосередньо здійснювати комплекс превентивних заходів щодо кривдників. Також спостерігається нагальна потреба у розширенні мережі мобільних груп «Поліна» з метою більш оперативної реакції на кричущі випадки насильства. Таке розширення може врятувати сотні життів жертв домашнього насильства. Працівники поліції, які протидіють насильству мають постійно підвищувати рівень своїх навичок та здібностей, зокрема відвідування міжнародних тренінгів та семінарів присвячених темі протидії домашньому насильству.

1. Про запобігання та протидію домашньому насильству Закон України від 7 грудня 2017 р. №2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19> (дата звернення 22.04.2022).

2. Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису стосовно кривдника. Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01.08.2018 №654. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18> (дата звернення 22.04.2022).

3. Про затвердження Порядку розгляду заяв та повідомлень про вчинення насильства в сім'ї або реальну його загрозу: Постанова КМУ від 26.04.2003 №616 URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/616-2003-п> (дата звернення 22.04.2022).

**Дев'яткіна Наталія Миколаївна**

доцент кафедри експериментальної та клінічної фармакології з клінічною імунологією та алергологією Полтавського державного медичного університету

**Дев'яткін Олександр Євгенійович**

к.мед.н., доцент кафедри урології з судовою медициною Полтавського державного медичного університету

## **ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

Раптова збройна агресія Російської Федерації на нашу державу викликала необхідність перегляду порядку роботи ряду підприємств, установ та організацій. Не залишилися осторонь і заклади охорони здоров'я України. Особливо, враховуючи важливість роботи медичних працівників при наданні допомоги захисникам та внутрішньо переміщеним особам.

Так, відповідно до Закону України «Про волонтерську діяльність», пункту 8 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 року № 267 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 року № 90), та у зв'язку з введенням воєнного стану в Україні відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» з метою забезпечення надання своєчасної, безперервної допомоги постраждалим:

1) Керівникам закладів охорони здоров'я в період дії воєнного стану:

1. допускати у добровільному порядку до надання допомоги постраждалим, які надходять до закладів охорони здоров'я, лікарів та інших медичних працівників-іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, за умови наявності в них документів, що підтверджують відповідну освіту та професійну кваліфікацію;

2. забезпечити належні умови для ефективної організації залучення лікарів та інших медичних працівників-іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, до надання допомоги постраждалим, які надходять до закладів охорони здоров'я;

3. надавати інформацію про залучення до надання допомоги постраждалим лікарів та інших медичних працівників-іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, до Міністерства охорони здоров'я України.

4. за потреби забезпечити надання медичної допомоги із застосуванням телемедицини із залученням іноземних медичних працівників, що відповідають вимогам до професійної освіти та кваліфікації тієї країни, в якій працює відповідний медичний працівник, з дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних [1; 2; 3; 4].

Враховуючи підвищену інтенсивність надання медичної допомоги дозволяється залучення лікарів-інтернів та деяких інших осіб до виконання заходів, пов'язаних із наданням медичної допомоги особам, які постраждали під час надзвичайної ситуації, яка виникла в період воєнного стану в Україні у випадках:

1. На період запровадження воєнного стану в Україні, з метою покриття медичними послугами осіб, які постраждали внаслідок воєнних дій в Україні, до надання медичної допомоги та виконання інших заходів, пов'язаних з наданням медичної допомоги або інших заходів, які є необхідними для її надання (далі – медична допомога) залучаються лікарі-інтерни, молодші спеціалісти з медичною освітою, а також лікарі-спеціалісти без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії.

2. До надання медичної допомоги лікарі-інтерни, молодші спеціалісти з медичною освітою, лікарі-спеціалісти залучаються за потреби, яка виникла у відповідних адміністративно-територіальних одиницях у зв'язку з воєнними діями в Україні, яку формують структурні підрозділи з питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

3. У випадку залучення лікарів-інтернів до надання медичної допомоги, першочергово рекомендується залучати лікарів-інтернів, які на момент залучення проходять практичну частину підготовки в інтернатурі.

4. Структурним підрозділам з питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, закладам охорони здоров'я, які є базами стажування лікарів-інтернів та закладам вищої освіти, що здійснюють підготовку лікарів-інтернів: забезпечити відрядження лікарів-інтернів, молодших спеціалістів з медичною освітою, а також лікарів-спеціалістів до закладів охорони здоров'я, які потребують додаткової допомоги зазначеного контингенту осіб, необхідність якої виникла у зв'язку із воєнними діями в Україні; забезпечити розміщення та допуск до роботи в закладах охорони здоров'я лікарів-інтернів, молодших спеціалістів з медичною освітою, а також лікарів-спеціалістів, які відрядженні для надання медичної допомоги; у разі необхідності забезпечити узгодження графіків проходження інтернатури лікарями-інтернами та оптимізацію навчального процесу з урахуванням воєнної ситуації в країні; щотижня (кожного четверга) інформувати Міністерство охорони здоров'я України про кількість лікарів-інтернів, молодших спеціалістів з медичною освітою, а також лікарів-спеціалістів, залучених до надання медичної допомоги відповідно до цього наказу.

5. Заклади охорони здоров'я, у яких до надання медичної допомоги залучено контингент осіб, визначених пунктом 1 цього наказу, ознайомлюють з необхідними нормативно-правовими актами, затвердженими Міністерством охорони здоров'я України та проводять інструктаж щодо використання засобів індивідуального захисту під час надання медичної допомоги.

6. На осіб, визначених у пункті 1 цього наказу поширюються гарантії, передбачені статтею 39 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» та забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати у разі виконання норми праці не може бути нижчим від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого на дату її нарахування.

7. На період запровадження воєнного стану в Україні до надання допомоги постраждалим, які надходять до закладів охорони здоров'я, можуть залучатися здобувачі вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями галузі знань 22 «Охорона здоров'я» на добровільних засадах, відповідно до Закону України «Про волонтерську діяльність». Закладам вищої освіти, що здійснюють підготовку здобувачів освіти спеціальностями галузі знань 22 «Охорона здоров'я», на період запровадження воєнного стану в Україні, забезпечити навчання здобувачів освіти, які залучаються на добровільних засадах до надання допомоги постраждалим, за індивідуальним графіком [5].

1. Про волонтерську діяльність. Закону України від 19 квітня 2011 року № 3236-VI. URL: <https://zakononline.com.ua/documents/show/317209655854>

2. Про затвердження Положення про Міністерство охорони здоров'я України. Постанова Кабінету міністрів України від 25 березня 2015 р. № 267. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/267-2015-%D0%BF#Text>

3. Про введення воєнного стану в Україні. Указ Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>

4. Про залучення медичних працівників-іноземців до надання допомоги постраждалим в умовах воєнного стану. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 26.02.2022 № 383. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0383282-22#Text>

5. Деякі питання екстреної державної реєстрації лікарських засобів під час воєнного стану. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 26.02.2022 № 384. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0384282-22#Text>

**Дудко Анастасія Геннадіївна**  
слухач 2-го року навчання, ОР «магістр»  
Національної академії внутрішніх справ

*Науковий керівник:*  
**Стрельченко Оксана Григорівна**  
професор кафедри публічного управління  
та адміністрування Національної академії  
внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, доцент

## СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Надзвичайна ситуація, кризові явища вимагають чіткої побудови, впровадження та удосконалення управління бізнес-процесами, що дозволить досягти успіху в майбутньому. Система управління персоналом є однією із головних у будь-якому підприємстві. В умовах пандемії COVID-19 кризові явища впливають практично на усі функціональні аспекти управління. Це також стало викликом для підрозділів управління персоналом усіх без винятку організацій. Настав час для планування та впровадження прогресивних заходів з управління персоналом, спрямованих на стабілізацію кадрового потенціалу організації, з одного боку, та скорочення витрат на персонал, з іншого.

Прогнозовано, що перше реагування з сторони керівництва на кризу, спричинену пандемією, стало постановка завдань для HR та керівників в реструктуризації підходів до формування штатів та скорочення витрат на персонал. Водночас такі антикризові ініціативи шкодять організації, внаслідок падіння продуктивності праці, вимушених відпусток, поєднання декількох посад внаслідок скорочення оплати праці. Необхідність переведення персоналу у дистанційний режим роботи виявилася однією з найбільших проблем для організацій. Цілком очевидно, що увага HR фахівців нині зосереджена на цій сфері, починаючи від питань комплаєнсу та захисту працівників до підтримки їхнього морально-психологічного клімату.

Позитивні кроки у вирішенні завдання трансформації системи управління пов'язані з наступним:

- організацією доступності актуальних контактних даних всіх співробітників організації для внутрішніх комунікацій у період кризи;
- поширення рекомендацій щодо ефективної роботи у віддаленому режимі за допомогою різноманітних каналів комунікацій [1];
- співробітникам надається всебічна підтримка при переході на віддалену роботу, включаючи укладання додаткових угод до трудових договорів (на дистанційний режим/неповний режим), IT-підтримку та розподіл завдань так, щоб усі розуміли, що їм потрібно робити і що від них очікується.

Очевидно, що успіху досягнуть ті організації, які здатні визначити, оцінити та передбачити цінність, яку персонал створює для організації.

Цінність співробітників можна розділити на умовні групи:

- людський капітал (індивідуальні знання, навички, компетенції та характеристики);
- соціальний капітал (бази даних клієнтів, певні соціальні мережі, загальні норми, цінності та уявлення, що формуються співробітниками).

Основними рекомендаціями, щоб зробити стратегію управління персоналом більш орієнтованою успіх організації та співробітників можуть бути:

1) чітке формулювання цілей організації та структурних підрозділів передбачає ясність щодо мети організації та визнання того, як ця мета узгоджується з потребами та інтересами співробітників, що буде чинити значний вплив на продуктивність та, відповідно, прибутковість підприємства;

2) розвиток потенціалу співробітників (talent management) відповідно до загальної стратегії організації, підвищення кваліфікації співробітників для забезпечення їх майбутнього успіху полягає в тому, що організація має бути зацікавлена в підвищенні кваліфікації в першу чергу тих співробітників, хто перейшов на нову посаду всередині компанії, а також тих, хто внаслідок об'єднання функцій або посад розширюють спектр своєї компетенції. Перегляду підлягають плани щодо прискореної підготовки критичних навичок співробітників, програми розвитку та навчання у прив'язці до їх ефективності, сучасні прагматичні рішення для навчання (наприклад, віртуальне навчання), зміщення фокусу на навчання на виробництві, коучинг та наставництво [3];

3) включення співробітників у сценарне планування – керівникам варто здійснювати динамічне сценарне планування, в рамках якого співробітники можуть бачити етапність своєї роботи та внесок від власної трудової діяльності

4) формування системи управління за цілями, коли керівництво планує розвиток підприємства на основі включення співробітників у сценарне планування, що забезпечить їх професійний успіх та успіх

організації в майбутньому;

5) регулювання пільг на основі застосування даних аналітики – це аналіз віддачі від персоналу внаслідок інвестиції у пакет пільг. Використання сучасної аналітики для аналізу переваг допоможе перевірити, наскільки інвестиції в пакет пільг співвідносяться з бажаннями та потребами працівників (в разі байдужості до певної пільги, продуктивність та якість праці, ефективність використання персоналу змінюватися не буде;

б) перегляд підходів до формування штату: фахівці HR та керівники компанії повинні переглянути ширші стратегії щодо формування штату та розглянути стратегії аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу, рекрументу персоналу, що дозволить скоротити витрати та підвищити ефективність роботи.

Отже, ключовий позитив, що засвоять багато організацій внаслідок пандемії COVID-19, це важливість регулярної відкритої взаємодії керівництва зі співробітниками. Крім того, управління трансгенує функції кадрового управління, щоб визначити, наскільки вони відповідають реалізації стратегії роботи з персоналом у майбутньому.

1. Балусєва О. В., Снопєнко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди // Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8441>

2. Действия HR в ситуации пандемии. KPMG. 2020. URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf>

3. Ignatius A. What Is the Next Normal Going to Look Like? Harvard Business review. 2020. URL: <https://hbr.org/2020/07/what-is-the-next-normal-going-to-look-like> (дата звернення: 30.03.2021).

**Єсімов Сергій Сергійович**

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОСТАВЛЕННЯ ОСІБ**

Проблеми, що виникають у зв'язку із застосуванням примусового заходу як доставлення, обумовлені відмінною регламентацією в різних нормативно-правових актах. У законах, що передбачають доставлення істотно відрізняються підстави, мета та порядок застосування даного заходу.

Відсутність цілісного розуміння даної міри примусу, процесуального порядку проведення та оформлення призводить до порушення чинного законодавства, прав громадян, тактичних помилок при доставленні осіб. У контексті адміністративного права доставлення було деталізовано у Статуті патрульно-постової служби міліції України. Після втрати чинності Статуту патрульно-постової служби міліції України 18 лютого 2019 року нормативного акта, який би визначив поняття та процедуру доставлення та співвідношення з затриманням не опубліковано.

Доставлення розглядається як складова частина затримання, або як дії що передують затриманню осіб, підозрюваних у скоєнні злочинів чи адміністративних правопорушень. Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) не визначає процедуру доставлення [1]. Це розуміється як примусове проведення фізичної особи з метою складання протоколу про адміністративне правопорушення за неможливості складання на місці виявлення адміністративного правопорушення, якщо складання протоколу є обов'язковим (ч. 1 ст. 259 КУпАП).

Частина перша ст. 259 КУпАП чітко не визначає осіб, які можуть бути доставлені з метою складання протоколу про адміністративне правопорушення. Стаття вказує на фізичну особу, без якої неможливо скласти протокол про адміністративне правопорушення на місці виявлення. Такою особою може бути особа, яка вчинила правопорушення, потерпілий і очевидці.

Застосування примусу щодо потерпілих і свідків відповідно до КУпАП є неможливим, оскільки доставлення є дією, що передє затриманню особи, яка вчинила адміністративне правопорушення. Доцільним внесення уточнень до ст. 259 КУпАП, відповідно до яких застосування примусового заходу було б можливе стосовно осіб, підозрюваних у скоєнні адміністративного правопорушення.

У цій статті дуже вузько визначено мету доставлення. Вона пов'язана з неможливістю складання протоколу про адміністративне правопорушення на місці виявлення, тобто у випадках, коли поліцейські безпосередньо виявили факт скоєння правопорушення. Про вчинене правопорушення може стати відомо з інших джерел згодом. Наприклад, із заяви потерпілого. У цьому випадку доставлення особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, здійснюватиметься не з місця скоєння цього правопорушення.

Слід виключити із ст. 259 КУпАП вказівка на те, що неможливість складання протоколу про