

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Інститут заочного та дистанційного навчання

Кафедра поліцейської діяльності

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
для здобуття ступеня вищої освіти магістра

на тему:

«Організаційно-функціональне забезпечення проходження служби
в органах Національної поліції України»

Виконав: здобувач 2-го курсу 4-ї групи
Спеціальність 281
«Публічне управління та адміністрування»

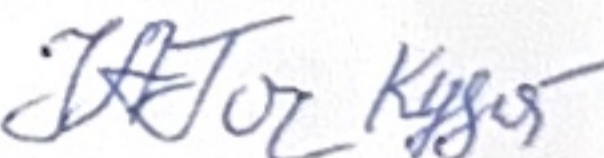
Лещук Максим Сергійович

Індивідуальний навчальний план № 24-60

Мобільний телефон: +380635978964

Науковий керівник:

доцент кафедри поліцейської діяльності,
кандидат юридичних наук

Горбач-Кудря Іванна Анатоліївна 

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«04» листопада 20 25 р., протокол № 25

завідувач кафедри поліцейської діяльності

кандидат юридичних наук, професор

 Сергій БРАТЕЛЬ

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	7
1.1. Нормативно-правові основи проходження служби в органах Національної поліції України.....	7
1.2. Принципи проходження служби в органах Національної поліції України... 19	19
Висновки до Розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ПОРЯДОК ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	30
2.1. Порядок прийому на службу в Національну поліцію.....	30
2.2. Етапи проходження та звільнення зі служби в Національній поліції.....	42
Висновки до Розділу 2.....	61
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	62
3.1. Проблемні аспекти проходження служби в органах Національної поліції України.....	62
3.2. Розробка рекомендацій щодо проходження служби в органах Національної поліції України.....	72
Висновки до Розділу 3.....	81
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена триваючими процесами реформування правоохоронної системи та необхідністю підвищення ефективності діяльності поліції як ключового інституту забезпечення публічної безпеки, правопорядку і захисту прав та свобод людини. Стабільність і результативність виконання поліцейськими своїх повноважень безпосередньо залежать від належної організації проходження служби, чіткого нормативного визначення службового статусу, функцій, прав та обов'язків, а також від ефективності управлінських механізмів кадрового, матеріально-технічного й соціального забезпечення особового складу.

Особливої актуальності дослідження набуває у зв'язку з постійним оновленням законодавства, впровадженням європейських стандартів поліцейської діяльності та зростанням суспільних вимог до професіоналізму, доброчесності й відповідальності працівників поліції. Наявні проблеми у сфері кадрової політики, професійної підготовки, мотивації, атестації та дисциплінарної відповідальності негативно впливають на якість виконання службових завдань і потребують комплексного наукового аналізу з метою вдосконалення організаційно-функціональних засад проходження служби.

В умовах воєнного стану актуальність дослідження суттєво посилюється, оскільки Національна поліція України виконує розширене коло завдань, пов'язаних із забезпеченням громадської безпеки, підтриманням правопорядку в прифронтових і деокупованих територіях, участю у заходах територіальної оборони, евакуації населення та протидії диверсійним і кримінальним загрозам. За таких обставин ефективне організаційно-функціональне забезпечення проходження служби набуває вирішального значення для підтримання службової дисципліни, оперативної готовності, психологічної стійкості та соціального захисту поліцейських, що зумовлює необхідність ґрунтовного наукового дослідження цієї проблематики.

Особливості проходження служби в Національній поліції України досліджували такі вітчизняні науковці: А. Андрєєв, Н. Бакаянова, Д. Берестень, К. Бугайчук, Н. Вапнярчук, С. Гайдук, О. Ганжа, О. Головков, Р. Горяченко, М. Гурковський, В. Діденок, О. Завіствський, С. Євдокіменко, А. Івоніна, К. Ізбаш, Р. Калиниченко, О. Камишанський, З. Кісіль, І. Козубенко, Д. Лагодієнко, С. Лисенко, Н. Марущак, Є. Подорожній, А. Сахно, В. Сокурєнко, А. Танько, О. Черноус, С. Шатрава, Т. Яценко та ін.

Метою кваліфікаційної роботи є комплексне дослідження організаційно-функціонального забезпечення проходження служби в органах Національної поліції України з метою виявлення проблем його правового й управлінського регулювання та обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення системи службових відносин в сучасних умовах.

Для досягнення мети було поставлено наступні **завдання**:

- розглянути нормативно-правові основи проходження служби в органах Національної поліції України;
- описати принципи проходження служби в органах Національної поліції України;
- охарактеризувати порядок прийому на службу в Національну поліцію;
- проаналізувати етапи проходження та звільнення зі служби в Національній поліції;
- з'ясувати проблемні аспекти проходження служби в органах Національної поліції України;
- запропонувати напрями вдосконалення проходження служби в органах Національної поліції України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають, змінюються та припиняються у процесі організаційно-функціонального забезпечення проходження служби в органах Національної поліції України.

Предметом дослідження є теоретико-правові аспекти організаційно-функціонального забезпечення проходження служби в органах Національної поліції України.

Елементи наукової новизни отриманих результатів полягають у наступному:

вперше:

- сформовано авторське бачення організаційно-функціонального забезпечення проходження служби в органах Національної поліції України як цілісного механізму, що поєднує нормативно-правове регулювання, управлінські процедури та кадрові інструменти реалізації поліцейської служби;

- здійснено комплексне співвіднесення вимог законодавства з фактичними умовами проходження служби на всіх її етапах, що дозволило виявити розбіжності між формально закріпленими нормами та практикою їх застосування в діяльності Національної поліції України.

удосконалено:

- наукові підходи до визначення порядку прийому на службу в Національну поліцію шляхом деталізації окремих процедурних етапів з урахуванням практики їх застосування, що дозволило підвищити рівень правової визначеності та прозорості кадрових рішень;

- класифікацію етапів проходження та звільнення зі служби в Національній поліції України шляхом розмежування організаційних, дисциплінарних і кадрових аспектів, що сприяє більш чіткому розумінню механізму реалізації службових правовідносин.

дістало подальшого розвитку:

- дослідження проблемних аспектів проходження служби в органах Національної поліції України через виявлення сучасних правових та організаційних ризиків, які впливають на стабільність кадрового складу та ефективність службової діяльності;

- наукові положення щодо вдосконалення забезпечення проходження служби в Національній поліції спрямованих на оптимізацію кадрової політики і адаптацію службових процедур до умов реформування та воєнного стану.

Практична значимість одержаних результатів кваліфікаційної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації та пропозиції щодо організаційно-

функціонального забезпечення проходження служби в органах Національної поліції України можуть бути безпосередньо застосовані на практиці для підвищення ефективності службових процесів, оптимізації взаємодії між структурними підрозділами та вдосконалення кадрової політики; у науковій сфері результати дослідження сприяють розвитку теоретичних положень щодо управління діяльністю правоохоронних органів, аналізу їхніх функцій та нормативно-правового регулювання, а також формують базу для подальших досліджень у сфері публічного управління та поліцейської діяльності; у навчальному процесі матеріали роботи можуть бути використані для підготовки лекційних матеріалів при вивченні дисциплін «Правоохоронна діяльність», «Публічне адміністрування в правоохоронній діяльності», «Управління кадровими процесами».

Методологічна основа дослідження. У роботі для застосовувалися різні методи наукового дослідження, що дозволили всебічно вивчити проблему, зокрема: *метод системного аналізу* використовувався для комплексного оцінювання взаємозв'язків між структурними підрозділами та процесами служби в Національній поліції; *формально-юридичний метод* дозволив проаналізувати нормативно-правові акти, які регламентують діяльність правоохоронних органів; *системно-структурний метод* дав можливість розглянути організаційну побудову Національної поліції як цілісну систему, виявити взаємодію її складових і оптимізувати процеси управління; *метод аналізу та синтезу* використовувався для узагальнення отриманих даних та формування практичних рекомендацій; *метод SWOT-аналізу* застосовувався для оцінки сильних і слабких сторін, можливостей та загроз у системі проходження служби, що сприяло розробці стратегічних заходів.

Апробація результатів та публікації.

Структура кваліфікаційної роботи зумовлена метою та завданнями дослідження і складається з вступу, трьох розділів, шести підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 97 стор., список використаних джерел містить 97 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

1.1. Нормативно-правові основи проходження служби в органах Національної поліції України

Кадрова політика в будь-якій державі як соціальному та правовому інституті виступає важливим механізмом забезпечення ефективного державного управління та реалізації стратегічних завдань розвитку країни. Вона спрямована на створення умов для гармонійного поєднання інтересів держави та особистості, на розвиток індивідуального потенціалу громадян і його спрямування на досягнення цілей держави. Основна мета такої політики полягає у забезпеченні збалансованого функціонування державних інститутів, що підвищує їх ефективність та стабільність у виконанні суспільно важливих завдань.

У контексті Національної поліції України кадрова політика набуває особливої ваги як складова реформування правоохоронних органів, яке триває вже протягом кількох років. Вона передбачає формування професійного ядра поліцейських, здатного ефективно виконувати завдання у всіх напрямках оперативно-службової діяльності, забезпечуючи належний рівень компетентності, дисципліни та стабільності роботи підрозділів МВС. Такий підхід створює основу для підвищення якості правоохоронної діяльності та зміцнення довіри громадян до органів поліції.

В.В. Сокурєнко підкреслює, що кадрова політика в системі Національної поліції є логічним втіленням комплексу заходів, у тому числі передбачених нормативно-правовими актами, спрямованих на формування стабільного та високопрофесійного персоналу. Вона охоплює підбір, підготовку та розстановку кадрів, а також створення умов для їх професійного та особистісного розвитку, забезпечуючи ефективне функціонування поліції та підвищення рівня компетентності співробітників у виконанні службових завдань. Такий підхід дозволяє досягати стабільності кадрового складу та підвищувати якість

правоохоронної діяльності, що є основою надійної роботи органів поліції [87, с. 291].

Кадрова політика Національної поліції являє собою комплексну систему заходів та принципів, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування органу через впровадження законодавчих, організаційно-управлінських та науково-дослідних підходів, що визначають стратегічний напрям його розвитку. Вона передбачає впорядкування процесів діяльності структурних підрозділів, чітке визначення їхніх завдань і функцій, регламентацію прав, обов'язків і компетенцій співробітників, а також встановлення рівнів відповідальності, що забезпечує дисципліну, професіоналізм та здатність реагувати на сучасні виклики у сфері правопорядку. Реалізація кадрової політики сприяє формуванню стабільного та ефективного кадрового потенціалу, який здатен забезпечити належний рівень громадської безпеки та підтримку правопорядку у всіх регіонах держав [86, с. 224].

На думку М. Гурковського, кадрова політика в системі поліції є сукупністю правових та організаційних заходів, спрямованих на формування ефективного кадрового складу, який включає як поліцейських, так і державних службовців. Вона визначається центральним органом виконавчої влади та реалізується на практиці керівництвом поліції, забезпечуючи досягнення довгострокових стратегічних цілей та завдань розвитку всієї системи поліції. Такий підхід дозволяє поєднувати нормативні вимоги із практичними потребами органів поліції, гарантує професійний рівень кадрів та створює умови для стабільного і планомірного розвитку правоохоронної системи в державі [39, с. 23].

С.О. Шатрава визначає кадрове забезпечення органів внутрішніх справ як цілісну діяльність спеціально уповноважених підрозділів і посадових осіб, що регламентується нормами адміністративного законодавства та внутрішніми актами МВС України і Національної поліції, і спрямована на організаційно-ефективне управління персоналом правоохоронних органів. У його зміст входять процеси професійної орієнтації, прогнозування та планування потреб у кадрах, відбір, навчання, виховання та ротація співробітників, забезпечення дисципліни

й дотримання законності, а також оцінка якості виконання службових обов'язків [93, с. 86].

Кадрова політика в поліції спрямована на забезпечення повної укомплектованості персоналу, необхідної для ефективного виконання службових завдань, при цьому особлива увага приділяється підвищенню професійного рівня працівників, вдосконаленню процесів відбору та утриманню кадрів на службі, створенню умов для їхнього професійного росту, а також підтриманню високого рівня дисципліни та суворому дотриманню законності.

На думку К. Бугайчука, ключовими завданнями кадрового забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції є комплекс заходів, спрямованих на системне управління персоналом і підвищення ефективності його діяльності. До таких завдань належить розробка та вдосконалення нормативно-правової бази кадрової роботи, включаючи ухвалення стратегічних документів, що забезпечують впровадження єдиної кадрової політики, а також розбудова системи адміністрування кадрами із застосуванням сучасних методів і передових практик у підрозділах кадрового забезпечення. Важливим аспектом є впровадження системного підходу до професійної орієнтації, відбору та адаптації персоналу до служби, що передбачає використання принципів стратегічного планування кадрової роботи та створення дієвої системи кадрового менеджменту для ефективного управління кар'єрним розвитком і просуванням співробітників. Не менш важливим є забезпечення належних умов стимулювання професійної діяльності, гарантування безпеки життєдіяльності та соціального захисту працівників, що створює основу для стабільної та результативної роботи органів поліції [28, с. 129-130].

Р. Горяченко виділяє такі характерні риси кадрової політики в органах Національної поліції України, як:

- цілеспрямованість проявляється у спрямуванні усіх кадрових процесів на досягнення визначених цілей організації та забезпечення ефективної діяльності поліції;

- нормативна урегульованість означає, що кадрові процеси реалізуються відповідно до законодавства та внутрішніх актів, що створює чіткі правила та стандарти для роботи з персоналом;

- професійний характер характеризує чітке визначення кола осіб, відповідальних за кадрові процеси: частина заходів здійснюється спеціальними підрозділами або уповноваженими посадовими особами, тоді як інші функції можуть виконуватися більш широким колом працівників, включаючи наставників і керівників;

- системний характер забезпечує комплексний підхід до управління кадрами, коли всі елементи кадрової політики взаємопов'язані і взаємодіють для досягнення загальних результатів діяльності органів поліції [37, с. 23].

Отже, кадрова політика в Національній поліції України є системою принципів, заходів та стратегічних рішень, спрямованих на ефективне управління персоналом і забезпечення якісного виконання поліцейських функцій. Вона передбачає формування професійного, мотивованого та політично неупередженого кадрового складу, здатного оперативно реагувати на виклики безпеки та захищати права громадян. Однією з ключових складових кадрової політики є підбір і відбір працівників, який здійснюється на конкурсній основі з урахуванням вимог до фізичної та психологічної підготовки, освітнього рівня, морально-етичних якостей і професійної компетентності.

Питання проходження служби в Національній поліції України виступає центральним елементом кадрової політики, оскільки визначає організаційно-функціональну основу діяльності правоохоронних органів та забезпечує безперервність, професійність і ефективність виконання поліцейських функцій.

О. Солоненко підкреслює, що служба в поліції характеризується особливим, безперервним і спеціалізованим характером, оскільки вона спрямована на забезпечення інтересів держави та суспільства загалом. Поліцейська діяльність є публічною, що означає відкритість і підзвітність суспільству, а також політично неупередженою, тобто не залежить від політичних уподобань і гарантує рівне виконання своїх обов'язків для всіх

громадян. Крім того, служба у поліції носить професійний характер, що передбачає високий рівень підготовки та спеціальних знань працівників, необхідних для практичного виконання визначених функцій. Основною метою такої діяльності є реалізація покладених на поліцію завдань із застосуванням наданих законом повноважень, що забезпечує ефективне підтримання правопорядку, захист прав і свобод громадян та сприяє стабільності й безпеці в державі [85, с. 220].

Нормативно-правове регулювання проходження служби в Національній поліції України визначає основні правила та принципи організації службової діяльності, порядок прийому, просування, звільнення та матеріального забезпечення поліцейських (рис. 1.1.). Воно встановлює права та обов'язки працівників поліції, регламентує процедури професійного навчання, підвищення кваліфікації та оцінки службової діяльності, а також визначає дисциплінарну відповідальність за порушення службової дисципліни. Правова регламентація служби забезпечує баланс між державними інтересами та правами працівників поліції, сприяє професійному розвитку кадрів, закріпленню їх на службі та створенню умов для ефективного виконання оперативно-службових завдань.



Рис. 1.1. Ієрархія нормативно-правових актів, які регулюють діяльність Національної поліції України

У ст. 43 Конституції України [1] закріплено за кожним громадянином право на працю, що передбачає можливість забезпечувати своє життя через

діяльність, яку людина обирає самостійно або погоджується виконувати за власним бажанням. Держава, у свою чергу, створює сприятливі умови для повного здійснення цього права, забезпечує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, а також реалізує програми підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, орієнтовані на актуальні потреби суспільства.

Відповідно до ч.2 ст. 38 Конституції України, усі громадяни мають рівне право на доступ до державної служби [1]. Ця конституційна норма не передбачає диференціації державної служби за ознакою приналежності до законодавчої, виконавчої або судової влади. Аналізуючи положення ч. 2 ст. 38 у поєднанні з п. 12 ч. 1 ст. 92 Конституції України [1], яка встановлює, що основи державної служби визначаються виключно законами України, можна обґрунтовано стверджувати, що державна служба має єдину природу та носить цілісний характер, незалежно від функціональної приналежності її окремих ланок.

У цьому контексті Конституційний Суд України у пункті 3.1 мотивувальної частини свого рішення від 16 жовтня 2007 року № 8-рп/2007 [22] підкреслив, що конституційне право громадян на працю передбачає можливість кожної особи забезпечувати собі засоби для існування шляхом обраної діяльності, вільно визначати професію або спеціальність відповідно до власних здібностей та уподобань, реалізовувати свої трудові наміри через укладення трудового договору чи контракту в будь-якому підприємстві, установі чи організації незалежно від форми власності, або ж самостійно організовувати власну діяльність для отримання доходу.

Основним профільним нормативно-правовим актом, що визначає порядок проходження служби в Національній поліції України, є Закон України «Про Національну поліцію» [7], який встановлює правові засади організації служби, права та обов'язки поліцейських, умови їхнього відбору, призначення, просування по службі та дисциплінарної відповідальності. Зокрема, Розділ VII Закону України «Про Національну поліцію» (ст. ст. 59–85) [7] детально регламентує порядок проходження служби в поліції, визначаючи комплекс

процедур, що забезпечують ефективне функціонування правоохоронного органу та професійний розвиток поліцейських. У цьому розділі визначено порядок прийому на службу, включно з відбором кандидатів, проведенням конкурсу та проходженням обов'язкового стажування, що дозволяє оцінити професійні якості і придатність особи для виконання службових обов'язків. Окрему увагу приділено просуванню по службі та підвищенню кваліфікації поліцейських, що забезпечує їхнє професійне зростання та здатність ефективно виконувати оперативно-службові завдання. Закон регламентує оцінювання службової діяльності, встановлюючи критерії та процедури контролю за виконанням службових обов'язків, дисциплінарну відповідальність, а також питання матеріального забезпечення та соціального захисту працівників поліції.

Також, Закон України «Про державну службу» [3] виступає одним із ключових нормативно-правових актів, що визначають загальні принципи організації державної служби, зокрема і в органах Національної поліції. Разом із тим, аналіз ст. 3 цього Закону свідчить, що його норми не застосовуються до осіб рядового та керівного складу правоохоронних органів, а також до працівників інших структур, яким присвоюються спеціальні звання, за винятком випадків, коли спеціальним законом передбачено інше. Тобто, дія Закону не охоплює всі категорії працівників правоохоронних органів автоматично, зберігаючи специфіку їхньої службової діяльності. Водночас у тих випадках, коли відповідним спеціальним законом передбачено, що служба в конкретному правоохоронному органі є державною, положення Закону «Про державну службу» застосовуються до зазначених осіб, регламентуючи їхні права, обов'язки, порядок проходження служби та механізми забезпечення професійного і соціального захисту.

На працівників Національної поліції поширюється також дія Закону України «Про запобігання корупції» [6], який встановлює правові засади запобігання, виявлення та протидії корупційним проявам у діяльності державних службовців та осіб, що виконують функції публічної влади. Закон визначає обов'язки поліцейських щодо дотримання етичних стандартів, декларування

майнового стану та доходів, запобігання конфлікту інтересів, а також передбачає відповідальність за порушення антикорупційних норм.

У свою чергу, Закон України «Про дисциплінарний статут Національної поліції» [4] встановлює правові засади дисциплінарної відповідальності поліцейських, визначає систему заходів впливу за порушення службової дисципліни, порядок їх застосування та процедури розгляду дисциплінарних проступків. Цей нормативний акт регламентує обов'язки поліцейських щодо дотримання правил внутрішнього розпорядку, норм поведінки, службових інструкцій і етичних стандартів, а також визначає права працівників під час дисциплінарного провадження.

Особливого значення набуває Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [2], який гарантує комплексні заходи безпеки та захисту для працівників поліції під час виконання ними службових обов'язків. Так, згідно зі ст. 3 Закону [2], працівники суду та органів правопорядку разом із близькими родичами мають право використовувати фізичний вплив, спеціальні засоби та зброю для виконання законних наказів і усних розпоряджень, які ігноруються, забезпечувати власну безпеку, безпеку рідних, захист житла та майна, звертатися за підтримкою до відповідних державних і правоохоронних органів для виконання службових обов'язків та особистого захисту, здійснювати заходи безпеки, а також отримувати матеріальну компенсацію у випадках травмування, загибелі або пошкодження житла й майна, пов'язаних із виконанням службових функцій.

Аналізуючи правову природу проходження служби в органах Національної поліції, слід також звернути увагу на підзаконні нормативно-правові акти, які деталізують і конкретизують положення законів, регламентують порядок виконання службових обов'язків, визначають механізми застосування прав і гарантій поліцейських, порядок використання спеціальних засобів і заходів безпеки, а також встановлюють процедурні норми для забезпечення ефективного функціонування служби.

Перш за все варто звернути увагу на Указ Президента України від 11.05.2023 «Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки» [8], який має безпосередній вплив на проходження служби в Національній поліції. У Розділі 2 Стратегії [8] визначаються стратегічні напрямки модернізації поліції, встановлюються стандарти професійної підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських, а також передбачаються механізми удосконалення організаційної структури та процедур несення служби. Указ передбачає поліпшення умов служби, впровадження нових підходів до кадрової політики, забезпечення більш ефективного застосування спеціальних засобів і заходів безпеки, а також стимулює розвиток взаємодії з іншими державними органами для виконання службових обов'язків.

Вагоме значення у правовому регулюванні проходження служби в Національній поліції мають також нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, зокрема постанова «Про затвердження Положення про Національну поліцію» від 28 жовтня 2015 р. № 877 [9], яка визначає правовий статус Національної поліції, її завдання, функції, структуру, систему управління та основні засади організації службової діяльності поліцейських. Не менш важливою є постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 р. № 171 «Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки...» [10], що встановлює механізм здійснення спеціальної перевірки осіб, які претендують на зайняття посад з підвищеним рівнем відповідальності або корупційного ризику, тим самим забезпечуючи дотримання принципів доброчесності, законності та прозорості під час добору кадрів і проходження служби в органах Національної поліції.

У свою чергу А.Г. Чорна наголошує важливості нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції, які охоплюють широкий спектр питань, пов'язаних із організацією та регулюванням правоохоронної діяльності. Вони не лише визначають організаційні процедури та порядок виконання службових обов'язків, а й регламентують внутрішнє

управління персоналом, формування службових процесів і механізми контролю за їх реалізацією, що забезпечує ефективне функціонування органів поліції та сприяє підвищенню професійного рівня поліцейських [90, с. 412].

До основних підзаконних нормативно-правових актів у сфері проходження служби в Національній поліції належать низка наказів МВС України, що регламентують різні етапи службової діяльності та управління персоналом:

- Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: Наказ МВС від 25.12.2015 №1631 визначає конкурсні процедури відбору осіб на службу в поліції та на заміщення вакантних посад [21];

- Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції: Наказ МВС від 17.12.2015 №1583 встановлює вимоги та процедури медико-психологічної перевірки кандидатів з метою забезпечення їх професійної придатності [18];

- Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України: Наказ МВС від 13.11.2017 № 920 регламентує застосування поліграфічних досліджень з метою перевірки добросовісності та службової надійності поліцейських і кандидатів на службу [11];

- Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України, та вищого військового навчального закладу Національної гвардії України: наказ МВС України від 15 квітня 2016 року №315 регламентує відбір і зарахування кандидатів на професійну підготовку для подальшої служби в органах поліції [16];

- Про затвердження Порядку складання Присяги працівника поліції: наказ МВС України від 09 листопада 2015 № 1453 регламентує процедуру складання Присяги як обов'язкової умови набуття статусу поліцейського та закріплення його службово-правових зобов'язань [19];

- Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ МВС України від 17 листопада 2015 № 1465 визначає механізм оцінювання професійної підготовки, службової відповідності та перспектив подальшого проходження служби поліцейськими [12];

- Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ МВС України від 09 листопада 2016 № 1179 встановлює основні морально-етичні стандарти поведінки поліцейських під час виконання службових повноважень і в позаслужбовій діяльності [20];

- Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань поліції та позбавлення спеціальних звань: наказ МВС України від 12 березня 2016 року №177 визначає умови, підстави та процедуру присвоєння, пониження або позбавлення спеціальних звань у системі Національної поліції [17].

Україна послідовно реалізує євроінтеграційний курс, зокрема шляхом імплементації Угоди про асоціацію з Європейським Союзом, адаптації національного законодавства до чинного права ЄС, розвитку секторальної інтеграції та активнішої участі в європейських програмах і ініціативах.

Аналіз сучасних загальноєвропейських стандартів організації діяльності поліції свідчить про їх внутрішню структурованість та функціональну спрямованість, що дозволяє умовно поділити відповідні нормативно-правові акти за ключовими напрямками регулювання: 1) акти, спрямовані на визначення вимог до осіб, які вступають на поліцейську службу, а також на регламентацію порядку її проходження. Саме в межах цього напрямку закріплюються професійні та етичні стандарти поведінки поліцейських, їхні права й обов'язки, умови несення служби, дисциплінарна відповідальність і гарантії правового захисту; 2) нормативні акти, що визначають зміст і межі практичної діяльності поліції у сфері захисту прав людини та основоположних свобод. Йдеться про закріплення заборони катувань, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження, а також про встановлення принципів гуманного ставлення до осіб, позбавлених волі, і стандартів застосування примусу; 3) акти науково-методологічного характеру, ініційовані інституціями Європейського Союзу, які відображають

узагальнений практичний досвід функціонування поліції в демократичних державах і спрямовані на підвищення ефективності її роботи.

С. Хоркавий підкреслює, що базові європейські стандарти діяльності поліції закріплені у низці ключових міжнародних актів, насамперед у Резолюції № 690 (1979) Парламентської асамблеї Ради Європи «Декларація про поліцію» та Рекомендації Rec(2001)10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи «Про Європейський кодекс поліцейської етики». Окрім цього, важливу роль у формуванні стандартів поліцейської діяльності відіграють документи Організації Об'єднаних Націй, зокрема Резолюція 34/169 Генеральної Асамблеї ООН «Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку» від 17 грудня 1979 року, а також Основні принципи застосування сили та вогнепальної зброї посадовими особами з підтримання правопорядку, ухвалені Восьмим конгресом ООН у 1990 році, що в сукупності визначають сучасні міжнародні підходи до діяльності поліції [88, с. 187].

Орієнтація на норми і рекомендації Європейського Союзу та Ради Європи сприяє підвищенню професійності поліцейської служби, забезпеченню її відкритості, підзвітності та відповідності принципам верховенства права, що, у свою чергу, зміцнює довіру суспільства до правоохоронних органів і наближає національну модель поліцейської служби до сучасних загальноєвропейських стандартів.

Отже, нормативно-правові основи проходження служби в органах Національної поліції України утворюють узгоджену систему правових норм, що регулює порядок вступу на службу, умови її проходження, права, обов'язки та гарантії поліцейських. Їх ефективність забезпечує стабільність кадрових процесів, професійність поліцейської служби та відповідність діяльності поліції сучасним європейським стандартам.

1.2. Принципи проходження служби в органах Національної поліції України

Україна, обравши курс на інтеграцію до європейського співтовариства та гармонізацію національного законодавства з міжнародними стандартами, поступово впроваджує норми й принципи, що давно застосовуються у світовій практиці. Дотримання міжнародних конвенцій і використання міжнародного судового досвіду сприяють зміцненню законності, правопорядку та гарантуванню прав і свобод людини. Стабільна та ефективна робота органів поліції є ключовою для захисту конституційного ладу, реалізації державних інтересів і забезпечення суспільної стабільності. У процесі реформування правоохоронної системи особливе значення набуває оновлення принципів діяльності поліції та їх доповнення новими положеннями, які відповідають сучасним викликам.

Досліджуючи категорію «принцип», окремі науковці підкреслюють її багатозначність у юридичному контексті, виділяючи кілька аспектів. Принцип може розглядатися як фундаментальна істина, закон, доктрина або припущення, що визначає базові орієнтири правового регулювання. Він також сприймається як загальне правило чи стандарт, що встановлює рамки поведінки чи діяльності, або як сукупність моральних і етичних норм, що формують ціннісні підходи в юридичній практиці. Крім того, принцип може виступати як заздалегідь визначена політика або спосіб дії, а також як необхідна основа чи якісний елемент, що визначає внутрішню природу і характер певної поведінки або діяльності [24, с. 4].

Г. Шевчук визначає принципи діяльності Національної поліції України як сукупність фундаментальних ідей, що відображають суть роботи поліції як державного органу і слугують основою для встановлення правил поведінки в сфері поліцейської діяльності, формуючи керівні орієнтири для ефективного та законного виконання її функцій [95, с. 121].

Закон України «Про Національну поліцію» [7] визначає принципи, що лежать в основі діяльності поліції та спрямовують її функціонування в державі:

- принцип верховенства права підкреслює, що найвищою цінністю є права та свободи людини, які визначають зміст і спрямованість державної діяльності, тоді як дотримання прав і свобод гарантує забезпечення Конституції, законів та міжнародних договорів України.

- принцип законності вимагає, щоб поліція діяла виключно у межах закону та своїх повноважень, а відкритість і прозорість передбачають постійне інформування влади та громадськості про діяльність поліції;

- принцип політичної нейтральності гарантує захист прав і свобод незалежно від політичних переконань;

- принцип взаємодії з населенням на засадах партнерства забезпечує ефективне співробітництво з громадами для задоволення їхніх потреб;

- принцип безперервності забезпечує цілодобове виконання завдань поліції та право громадян на звернення за допомогою у будь-який час, що підтверджує її постійну готовність реагувати на суспільні потреби.

Встановлення принципів на законодавчому рівні підкреслює необхідність їх повної відповідності ключовим суспільним цінностям, які визначають розвиток держави та її інститутів. У сучасній поліцейській практиці основою цих принципів має бути беззаперечне визнання верховенства прав і свобод людини та громадянина, що виступають фундаментом публічно-правових відносин і формують етичну та правову основу діяльності поліції в демократичному суспільстві. Такий підхід забезпечує гармонійне поєднання законодавчих норм із соціальними очікуваннями громадян та зміцнює довіру до правоохоронних органів.

Слід наголосити, що в юридичній літературі принципи діяльності Національної поліції традиційно поділяють на загальноправові та спеціальні. Загальноправові принципи відображають фундаментальні засади правової держави і поширюються на всю систему публічної влади, зокрема законність, верховенство права, повагу до прав і свобод людини, рівність перед законом та відповідальність держави перед суспільством. Спеціальні принципи характерні безпосередньо для поліцейської діяльності та конкретизують її зміст і

спрямування, охоплюючи політичну нейтральність, відкритість і прозорість, партнерську взаємодію з населенням, безперервність служби, професіоналізм і підконтрольність поліції суспільству та державі.

У свою чергу В. Кузик класифікує принципи поліцейської діяльності за кількома взаємопов'язаними критеріями, зокрема: 1) основні принципи діяльності поліцейського як правоохоронця, до яких належать законність, верховенство права, повага до прав і свобод людини, рівність перед законом, гуманізм і політична нейтральність; 2) спеціальні принципи, що визначають діяльність поліцейського як фахівця з урахуванням специфіки підрозділу і посади, серед яких професіоналізм, компетентність, оперативність, ефективність, персональна відповідальність і службова дисципліна; 3) принципи здійснення управлінської діяльності, характерні для керівного складу Національної поліції України, а саме єдиноначальність, ієрархічність і підпорядкованість, колегіальність, плановість, контроль і підзвітність; 4) принципи реалізації прав та обов'язків поліцейських, відряджених до органів державної влади, установ і організацій із залишенням на службі в поліції за неатестованою посадою, до яких належать збереження правового статусу поліцейського, лояльність до служби, сумлінність, дотримання службової етики та недопущення конфлікту інтересів; 5) принципи, закріплені в міжнародних нормативно-правових актах для посадових осіб правоохоронних органів і поліції, зокрема верховенство права, повага до людської гідності, недискримінація, пропорційність застосування примусу, необхідність і мінімізація шкоди та підзвітність поліції суспільству [60, с. 71].

В. Мащенко поділяє принципи діяльності Національної поліції на кілька взаємопов'язаних груп залежно від джерела їх нормативного закріплення та функціонального призначення, зокрема 1) до конституційних принципів він відносить верховенство права, законність, пріоритет прав і свобод людини, рівність громадян перед законом, демократизм і підзвітність державної влади суспільству; 2) до принципів, закріплених у міжнародно-правових актах, що регулюють діяльність правоохоронних органів, належать повага до людської

гідності, заборона дискримінації, пропорційність і необхідність застосування примусу, мінімізація шкоди та підзвітність поліції; 3) європейські стандарти принципів адміністративної діяльності поліції охоплюють принципи сервісної орієнтації поліції, прозорості, відкритості, ефективності, неупередженості, професіоналізму та орієнтації на потреби громади; 4) чинне національне спеціальне законодавство закріплює такі принципи, як безперервність поліцейської служби, політична нейтральність, взаємодія з населенням на засадах партнерства, персональна відповідальність поліцейського та дотримання службової дисципліни; 5) відомчі нормативно-правові акти НПУ та МВС України деталізують принципи централізованого управління, єдиноначальності, ієрархічності, службової субординації, виконавської дисципліни та внутрішнього контролю, що забезпечують належну організацію повсякденної діяльності поліції [68, с. 84].

У табл. 1.1. на підставі наукових підходів здійснено детальну класифікації принципів діяльності Національної поліції України.

Таблиця 1.1.

Принципи діяльності Національної поліції України

Група принципів	Критерій класифікації	Змістова характеристика	Приклади принципів	Нормативна основа
<i>Конституційні принципи</i>	За джерелом правового закріплення	Визначають базові засади діяльності поліції як органу публічної влади в демократичній правовій державі	Верховенство права, законність, повага до прав і свобод людини, рівність громадян перед законом, гуманізм	Конституція України
<i>Міжнародно-правові принципи</i>	За рівнем міжнародних стандартів	Формують універсальні вимоги до діяльності правоохоронних органів у демократичному суспільстві	Повага до людської гідності, недискримінація, пропорційність застосування сили, необхідність і мінімізація шкоди, підзвітність поліції	Акти ООН, Ради Європи
<i>Європейські адміністративні стандарти</i>	За характером публічного адміністрування	Орієнтують поліцейську діяльність на сервісну модель та належне врядування	Відкритість, прозорість, добросовісність, ефективність, орієнтація на потреби суспільства	Європейські рекомендації та стандарти
<i>Загальні</i>	За	Забезпечують законну	Законність,	Закон України

<i>принципи діяльності поліцейського</i>	функціональним призначенням	реалізацію поліцейських повноважень у щоденній правоохоронній діяльності	політична нейтральність, справедливість, повага до прав людини, відповідальність	«Про Національну поліцію»
<i>Спеціальні професійні принципи</i>	За специфікою службової діяльності	Визначають вимоги до поліцейського як фахівця з урахуванням напряму служби	Професіоналізм, компетентність, оперативність, дисципліна, персональна відповідальність	Спеціальне законодавство, відомчі акти
<i>Управлінські принципи</i>	За характером організаційної діяльності	Регламентують організаційно-управлінську діяльність керівного складу поліції	Єдиноначальність, ієрархічність, плановість, контроль, підзвітність	Профільні закони, акти МВС і НПУ
<i>Відомчі принципи</i>	За внутрішньо-організаційним регулюванням	Конкретизують порядок проходження служби та внутрішню діяльність поліції	Службова дисципліна, етичність, лояльність до служби, запобігання конфлікту інтересів	Накази МВС та НПУ

Джерело: Сформовано автором на підставі [26], [29].

Згідно з ч. 1 ст. 8 Конституції України [1], у державі визнається та реалізується принцип верховенства права, який виступає базовою засадою функціонування всієї системи публічної влади, зокрема й Національної поліції України. Цей принцип визначає не лише межі та спосіб діяльності державних органів, а й характер їх взаємовідносин із суспільством, громадянами та інститутами громадянського суспільства, що знаходить своє підтвердження у практиці Конституційного Суду України та Європейського суду з прав людини.

Дотримання принципу верховенства права зумовлює необхідність трансформації поліції в інституцію, орієнтовану на захист прав і свобод людини, підтримання правопорядку та забезпечення законності. У цьому контексті поліцейський має сприйматися суспільством не як носій каральної функції, а як суб'єкт, покликаний надавати допомогу, підтримку та сервіс громадянам, діючи в їх інтересах і на засадах довіри [66, с. 173]. Тобто, принцип верховенства права передбачає, що всі дії поліції повинні здійснюватися в межах закону і бути спрямовані на захист і реалізацію прав і свобод людини. Тобто, правоохоронна діяльність має базуватися на демократичних цінностях, забезпечувати

справедливість, прозорість і рівність перед законом, а поліція повинна діяти як гарантія безпеки громадян, одночасно утверджуючи повагу до їхніх прав і свобод та сприяючи розвитку суспільних інститутів, що підтримують демократію.

Принцип законності є ключовим для роботи поліції, оскільки він встановлює обов'язок правоохоронців діяти строго у межах закону, а будь-яке відхилення робить їхні дії незаконними та підриває легітимність отриманих результатів. На думку Н. Марущак законність є невід'ємною складовою верховенства права, яку активно застосовує Європейський суд з прав людини, і проявляється у двох аспектах. Перший полягає в чіткому визначенні законом меж втручання державної влади у права людини, тобто дискреційні повноваження органів влади повинні суворо обмежуватися правовими нормами. Другий аспект передбачає, що закон визначає допустимі обмеження певних конвенційних прав, забезпечуючи баланс між захистом громадських інтересів та гарантіями фундаментальних свобод, що є основою демократичної правової держави [67, с. 14].

Наступним є принцип відкритості та прозорості у діяльності поліції, полягає у систематичному інформуванні органів державної влади, органів місцевого самоврядування та громадськості про реалізацію заходів із захисту прав людини, запобігання та протидії злочинності, а також забезпечення громадського порядку. Реалізація цього принципу передбачає надання доступу до публічної інформації, що знаходиться у володінні поліції, водночас інформація з обмеженим доступом може розкриватися лише у спосіб, визначений чинним законодавством, що дозволяє поєднувати прозорість роботи правоохоронного органу з гарантіями безпеки та конфіденційності.

Принцип політичної нейтральності, на думку Л. Ніколенко, має особливе значення, оскільки він гарантує, що діяльність поліції здійснюється виключно в межах закону та на підставі об'єктивних критеріїв, без впливу політичних уподобань чи тиску з боку будь-яких політичних сил. Дотримання цього принципу забезпечує довіру громадськості до правоохоронних органів, сприяє ефективному виконанню службових обов'язків і збереженню верховенства

права, адже поліція діє як нейтральний гарант законності та безпеки, а не як інструмент політичних інтересів [70, с. 22].

Поліція гарантує захист прав і свобод кожної людини без урахування її політичних переконань чи партійної приналежності. У органах і підрозділах поліції забороняється використання будь-яких предметів із символікою політичних партій та здійснення політичної діяльності. Поліцейським заборонено висловлювати власну оцінку діяльності політичних сил під час виконання службових обов'язків, а також застосовувати свої службові повноваження з метою політичного впливу, що забезпечує дотримання принципу політичної нейтральності та підтримку довіри громадськості [75, с. 397].

Оскільки служба в поліції, зокрема в слідчих підрозділах Національної поліції, прирівнюється до державної служби, важливо враховувати й принципи, що визначають діяльність державних службовців і закріплені у Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [3]. До них належать принцип верховенства права, який передбачає пріоритет дотримання закону в усіх сферах діяльності; принцип законності, що забезпечує виконання службових обов'язків у межах закону; принцип професіоналізму, що визначає високий рівень компетентності та знань службовців; патріотизм як орієнтир на захист інтересів держави; добросовісність, яка передбачає моральну чистоту та чесність у виконанні службових обов'язків; ефективність, що забезпечує досягнення оптимальних результатів у роботі; принцип забезпечення рівного доступу до державної служби, що гарантує рівні можливості для всіх громадян; політична неупередженість, яка виключає політичний вплив на діяльність службовців; прозорість, що забезпечує відкритість дій державних органів для громадськості, та стабільність, яка сприяє безперервності та передбачуваності державної служби.

Сучасне трактування принципів службової діяльності поліції повинно розглядатися ширше, ніж їх формальне закріплення у законодавстві та нормативно-правових актах, оскільки ці принципи виконують ключову функцію

не лише у правотворчості та правозастосуванні, а й у формуванні суспільної довіри до правоохоронців. У сфері правотворчості принципи слугують теоретичною основою, яка визначає зміст правових норм, спрямовує їх логіку та забезпечує гармонізацію норм із загальними цінностями суспільства, такими як захист прав і свобод людини, демократичні стандарти та верховенство права. Водночас у правозастосуванні вони відіграють роль орієнтира для тлумачення норм, допомагаючи поліцейським приймати рішення, що відповідають не лише букві закону, а й його духу, що особливо важливо у складних ситуаціях, пов'язаних із забезпеченням громадської безпеки та правопорядку [48, с. 643].

Принципи діяльності поліції включають об'єктивно сформовані закономірності, усталені професійні традиції, правові норми та етичні правила, які поступово виробилися у практиці поліцейської служби. Вони забезпечують стабільність і ефективність функціонування поліцейського апарату, визначають стандарти поведінки та взаємодії з населенням, створюючи передумови для високого рівня професіоналізму та відповідальності (рис. 1.2).

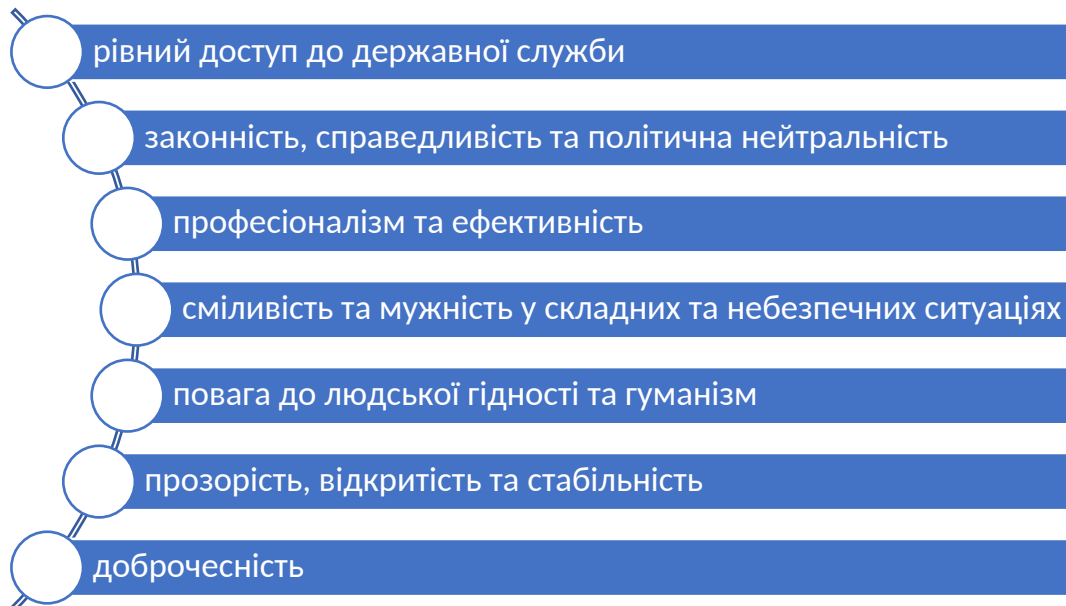


Рис. 1.2. Принципи проходження служби в Національній поліції України

О. Ганжа наголошує на принципі професіоналізму під час проходження служби в органах Національної поліції та визначає його як найвищий рівень кваліфікації, компетентності та відданості працівників у виконанні їхніх

посадових обов'язків. За його словами, професіоналізм передбачає глибокі знання законодавства, ефективні навички взаємодії з громадськістю, високі стандарти професійної етики, здатність розв'язувати складні ситуації та підтримувати громадський порядок, дотримуватися норм і стандартів у сфері публічної безпеки, а також постійно вдосконалювати свої особисті та професійні якості. Автор підкреслює, що лише високопрофесійний працівник може успішно виконувати надскладні завдання, витримувати значні психологічні та фізичні навантаження та залишатися стійким до проявів корупції та інших правопорушень [32, с. 177].

Серед принципів служби в Національній поліції Л. Гаврилюк звертає увагу на принцип «доброчесності» у службі Національної поліції. Вказаний передбачає, що дії державного службовця мають бути спрямовані на захист публічних інтересів та виключати пріоритет приватного інтересу під час виконання службових повноважень. Ознаками цього принципу є чесність, моральність та добропорядність працівника, що проявляються у повазі до закону та етичних норм, неприпустимість використання державного майна для особистих потреб та обов'язок раціонально і дбайливо користуватися державною власністю, прагнучи підвищити ефективність її застосування. Крім того, до доброчесності належить відмова від використання службового становища в приватних цілях, що забезпечує прозорість і законність прийняття рішень, а також формує довіру громадськості до поліції та державних інститутів загалом [30, с. 353].

У свою чергу, стабільність як принцип проходження служби в Національній поліції характеризується передусім забезпеченням безперервності та послідовності професійної діяльності поліцейських, що сприяє ефективному виконанню службових обов'язків та підвищенню довіри населення до правоохоронних органів. Вона передбачає чітке дотримання норм законодавства, регламентів та внутрішніх процедур поліції, що гарантує передбачуваність і сталість дій працівників у різних умовах, зокрема під час виникнення нестандартних чи кризових ситуацій. Стабільність проявляється також у

послідовному професійному розвитку та кар'єрному зростанні працівника, у здатності підтримувати високий рівень компетентності та моральної стійкості протягом тривалого часу, що забезпечує надійність функціонування всієї системи Національної поліції. Важливо, що цей принцип допомагає формувати дисципліну, відповідальність та стабільну організаційну культуру, на якій базується ефективність поліцейської служби.

Зазначені принципи в сукупності формують цілісну систему принципів адміністративної діяльності Національної поліції України, яка виступає фундаментальною основою її подальшого реформування, зокрема у сфері налагодження ефективної взаємодії з територіальними громадами, розвитку публічно-приватного партнерства, а також співпраці з громадянами та інститутами громадянського суспільства. Такі принципи доцільно сприймати не ізольовано, а у взаємозв'язку, як єдину впорядковану систему адміністративних засад діяльності НПУ, що характеризується синергічним поєднанням і взаємним посиленням їх змісту. У зв'язку з цим система принципів адміністративної діяльності НПУ постає як структуровано організована та логічно впорядкована сукупність взаємопов'язаних принципів, які у своїй єдності забезпечують формування узгодженого та завершеного стандарту відносин Національної поліції як суб'єкта публічної адміністрації з іншими учасниками публічно-правових відносин.

Отже, поєднання загальних і спеціальних принципів проходження служби в Національній поліції створює цілісну систему організації правоохоронної діяльності, де кожен принцип виконує своє значуще функціональне призначення. Загальні принципи забезпечують дотримання законності, професіоналізм і етичність дій поліцейських, тоді як спеціальні принципи конкретизують порядок виконання службових обов'язків, визначають ефективні стандарти поведінки та взаємодії з громадськістю. Така інтеграція принципів сприяє формуванню стабільної, відповідальної та прозорої служби, підвищенню довіри населення до поліції та забезпечує ефективне функціонування органів у різних умовах службової діяльності.

Висновки до Розділу 1

1. Служба в Національній поліції України виступає як системна професійна діяльність, що поєднує виконання функцій з охорони правопорядку, забезпечення законності та захисту прав і свобод людини. Вона передбачає чітко визначену структуру, правила вступу, проходження та завершення служби, а також відповідальність за виконання службових обов'язків.

2. Нормативно-правові основи проходження служби в органах Національної поліції України формують правову базу, яка регулює весь процес службової діяльності, від прийняття на службу до її припинення, включно з правами, обов'язками та відповідальністю поліцейських. Закріплення цих норм у законодавстві та підзаконних актах забезпечує правову визначеність і стабільність служби, уніфікує підходи до підготовки, оцінки та контролю діяльності працівників поліції, а також гарантує дотримання стандартів законності та професійної етики на всіх рівнях.

Принципи проходження служби в органах Національної поліції України формують основу організаційної культури та професійної поведінки поліцейських. Вони поєднують загальні державні принципи служби, такі як законність, відкритість та відповідальність, зі спеціальними поліцейськими принципами, включно з професіоналізмом, стабільністю та підзвітністю перед суспільством. Дотримання цих засад забезпечує ефективність правоохоронної діяльності, зміцнює довіру населення до поліції та сприяє формуванню іміджу Національної поліції як сучасного та соціально відповідального правоохоронного органу.

РОЗДІЛ 2

ПОРЯДОК ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

2.1. Порядок прийому на службу в Національну поліцію

Служба в органах правопорядку відіграє важливу роль у забезпеченні законності, громадської безпеки та захисті прав і свобод людини, що зумовлює підвищені вимоги до осіб, які обирають для себе цей вид професійної діяльності. У сучасних умовах розвитку демократичної правової держави особливого значення набуває формування високопрофесійного та добросовісного кадрового складу правоохоронних органів, здатного ефективно виконувати покладені на нього завдання та діяти відповідно до принципів верховенства права, законності й поваги до людської гідності.

У контексті реформування правоохоронних органів та наближення національного законодавства до європейських стандартів особливої актуальності набуває наукове осмислення механізмів добору кадрів до поліції. Аналіз правових і організаційних засад прийому на службу дає змогу оцінити ефективність чинного регулювання, виявити наявні проблеми практичної реалізації відповідних процедур і окреслити напрями їх подальшого вдосконалення з метою підвищення якості кадрового забезпечення та результативності діяльності правоохоронних органів.

І. Кравченко розглядає відбір на посади поліцейських як чітко врегульований нормативно-правовими актами України процес, що здійснюється спеціально уповноваженими поліцейськими комісіями. У центрі цього процесу перебуває організація та проведення відбору кандидатів на службу в органи поліції, який має конкурсну форму та спрямований на забезпечення прозорості, об'єктивності й професійності кадрових рішень. При цьому науковець підкреслює, що така діяльність не охоплює процедуру прийому на навчання до закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських кадрів. Окремо акцентується увага на тому, що

призначення на посади також включає проведення конкурсів для заміщення вакантних посад, що свідчить про системний і безперервний характер кадрової роботи в органах поліції та її підпорядкованість вимогам законності й публічного інтересу [58, с. 38].

Комплектування поліції здійснюється через послідовний процес, що включає виявлення потенційного кандидата, детальне вивчення його особистих та професійних якостей, перевірку даних за оперативним обліком та місцем проживання, а також прийняття остаточного рішення щодо його прийому на службу. На рисунку 2.1 відображено процес відбору кандидатів на службу в органах Національної поліції.

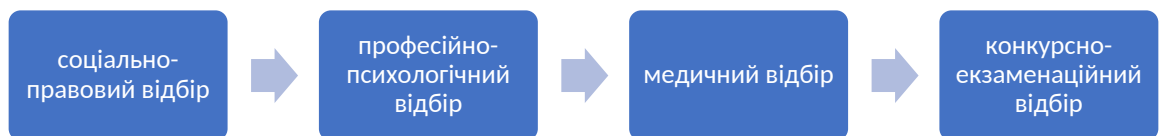


Рис. 2.1. Етапи відбору на службу в органах Національної поліції України

Насамперед варто зазначити, що на службу в органи Національної поліції можуть бути зараховані громадяни України, які досягли 18-річного віку, мають повну загальну середню освіту та володіють українською мовою на рівні, встановленому Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної», при цьому прийняття на службу здійснюється на засадах рівності та недискримінації незалежно від расової належності, кольору шкіри, статі, політичних, релігійних чи інших переконань, етнічного або соціального походження, майнового стану чи місця проживання.

Незалежно від наявності професійних знань, особистих якостей, рівня фізичної підготовленості чи стану здоров'я, законодавство встановлює чіткі обмеження щодо прийняття осіб на службу в Національну поліцію, зокрема відповідно до ч. 2 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» [7] не

можуть бути зараховані особи, визнані недієздатними або обмежено дієздатними, ті, хто був засуджений за умисні тяжкі чи особливо тяжкі злочини незалежно від погашення або зняття судимості, особи з непогашеною чи незнятою судимістю за кримінальне правопорушення, крім реабілітованих, а також ті, щодо яких кримінальне провадження було закрито з nereабілітуючих підстав, особи, притягнуті до адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення, кандидати, які відмовляються від проходження спеціальної перевірки або оформлення допуску до державної таємниці у разі необхідності такого допуску, особи з захворюваннями, що унеможливають проходження служби в поліції згідно з переліком, затвердженим уповноваженими органами, особи, які втратили громадянство України, мають громадянство іншої держави або є особами без громадянства, надали завідомо недостовірні відомості під час вступу на службу, відмовляються від прийняття встановлених законом обмежень чи складання Присяги поліцейського, а також ті, хто був звільнений або підлягав звільненню з посад відповідно до вимог Закону України «Про очищення влади».

В цьому аспекті О. Камишанський наголошує, що в багатьох зарубіжних демократичних країнах існують аналогічні вимоги до осіб, які прагнуть пройти службу в поліції. Водночас у деяких державах запроваджуються спеціальні обмеження для певних категорій кандидатів. Наприклад, Естонія, Литва та Латвія не допускають до служби в поліції осіб, які раніше працювали в радянських спеціальних службах. Найбільш ретельний і комплексний підхід до перевірки кандидатів на поліцейську службу спостерігається в Сполучених Штатах Америки, де вимоги до претендентів виходять далеко за межі базової підготовки: окрім наявності водійського посвідчення, від кандидатів очікують високого рівня навичок керування транспортними засобами та здатності до ефективного виконання службових завдань у складних умовах [51, с. 122].

Відбір кандидатів на службу в органах Національної поліції розпочинається з конкурсної процедури, що проводиться як у центральному апараті управління поліцією, так і в її територіальних та міжрегіональних структурах і має на меті визначення осіб, які за своїми професійними, діловими

та особистими якостями здатні ефективно реалізовувати поліцейські повноваження та належним чином виконувати службові функції на відповідній вакантній посаді.

Як зазначає Н. Гончарук, конкурс є важливим правовим механізмом раціонального відбору кадрів до органів державної служби, що сприяє не лише покращенню їх комплектування, але й забезпеченню належного рівня функціонування. Важливість конкурсного порядку прийняття на державну службу зумовлена тим, що він слугує гарантією об'єктивної оцінки ділових, професійних та моральних якостей кандидата, що безпосередньо впливає на ефективність його подальшої роботи [36, с. 132]. Водночас, як підкреслює К. Гарбузюк, поняття конкурсу та добору не є тотожними, оскільки добір може здійснюватися як через конкурс, так і іншими способами, наприклад, шляхом складання кваліфікаційного іспиту кандидатами [34, с. 65]. Погоджуючись з цим, слід зауважити, що добір поліцейських кадрів може включати як конкурсну процедуру, так і оцінку знань і навичок претендентів. Д. Берестень у свою чергу визначає добір на посаду поліцейського як адміністративну процедуру, яка передбачає пошук кандидатів, оцінку та зіставлення їхніх особистих, моральних, психофізичних і професійних якостей із кваліфікаційними вимогами, що пред'являються до відповідних посад [25, с. 170].

У свою чергу Р. Калиниченко вважає, що професійний добір розглядається як цілісна система роботи, що передбачає надання консультацій та підтримки особі у процесі прийняття рішення щодо вибору певного виду професійної діяльності. Він спрямований на те, щоб обрана професія максимально відповідала як суб'єктивним, так і об'єктивним умовам професійного самовизначення людини, враховувала її здібності, інтереси та мотивацію, а також забезпечувала перспективи подальшого розвитку та успішної реалізації у професійній сфері. Такий підхід дозволяє не лише коригувати вибір кар'єрного шляху відповідно до індивідуальних можливостей кандидата, а й підвищує ефективність професійного формування та сприяє досягненню оптимальної

відповідності між особистісними якостями людини і вимогами обраної професії [49, с. 47].

Отже, конкурсний відбір кадрів виступає формою реалізації права громадян на працю, яка поєднується з укладенням трудового договору, забезпечуючи легітимність і прозорість процесу працевлаштування. Конкурсний порядок добору працівників має низку переваг, серед яких ключовою є те, що право остаточного вибору належить колегіальному органу – конкурсній комісії, що дозволяє забезпечити об'єктивність та рівність умов для всіх претендентів. Крім того, при застосуванні конкурсу підставою для виникнення трудових правовідносин стає складний юридичний фактичний склад, який включає оцінку професійних, моральних та інших важливих якостей кандидатів, що гарантує ефективність подальшої служби.

Проведення конкурсу на службу в поліції відбувається з урахуванням професійної підготовки кандидатів, їхніх особистих якостей, морально-етичних характеристик та досягнень, що свідчать про здатність ефективно виконувати службові обов'язки та реалізовувати повноваження поліції на відповідній посаді.

Конкурс організовується у таких випадках: передусім для осіб, які вперше приймаються на службу в поліції та призначаються на посади молодшого складу, а також за рішенням керівника, який має повноваження призначати співробітників на посади молодшого, середнього та вищого складу, коли здійснюється комплектування персоналу в рамках службового просування. Такий підхід забезпечує відбір кандидатів, які відповідають високим стандартам професійної компетентності та готові до виконання завдань у сфері правоохоронної діяльності.

Проведення конкурсу на службу в поліції або на заміщення вакантної посади здійснюється відповідно до Типового порядку, затвердженого Міністром внутрішніх справ України, який регламентує всі етапи та процедури відбору кандидатів. Нормативно-правовий акт передбачає визначення умов проведення конкурсу, встановлює правила оприлюднення інформації про наявні вакантні посади та оголошення про сам конкурс, регламентує повноваження поліцейської

комісії під час організації та проведення відбору, а також порядок прийняття та розгляду документів, поданих кандидатами. Крім того, Типовий порядок деталізує процедури проведення тестування, співбесід та інших видів оцінювання професійних та особистісних якостей претендентів, а також методи комплексної оцінки їхньої придатності для служби в поліції або для зайняття вакантних посад державної служби, що забезпечує прозорість та об'єктивність конкурсного відбору [21].

З метою забезпечення прозорого відбору та службового просування поліцейських на основі об'єктивної оцінки їхнього професійного рівня, особистих якостей та відповідності займаній посаді, а також для визначення можливостей їхнього подальшого службового використання в органах поліції, створюються постійні поліцейські комісії. Такі комісії відіграють ключову роль у організації та проведенні конкурсів, забезпечуючи комплексний і справедливий підхід до оцінювання кандидатів, а також гарантують, що кожне рішення щодо прийняття на службу або просування по службі базується на чітких критеріях професійної придатності та перспективності службової кар'єри.

Конкурс на заміщення вакантних посад у поліції на рівні Головних управлінь областей проводиться для осіб, які вперше вступають на службу та призначаються на посади молодшого або середнього складу. Мета проведення конкурсу полягає у відборі кандидатів, які володіють необхідними професійними навичками, морально-етичними якостями та здатністю ефективно виконувати покладені на них обов'язки, а також реалізовувати повноваження поліції у відповідності до займаної посади.

Оголошення конкурсу здійснюється за наказом начальника Головного управління, а його організацію та безпосереднє проведення забезпечує постійно діюча поліцейська комісія, що гарантує об'єктивність та прозорість оцінювання кандидатів. Вся необхідна інформація про конкурс публікується на офіційних веб-ресурсах головних управлінь областей і включає детальний опис службових обов'язків на вакантній посаді, умови оплати праці, вимоги щодо освіти та

кваліфікації, повний перелік документів, які необхідно подати для участі в конкурсі, а також строки їх подання і місце проведення всіх етапів відбору.

Кандидати, зацікавлені у проходженні конкурсу, подають до кадрового підрозділу головного управління повний пакет документів у встановлений термін, що, як правило, складає десять календарних днів від дати офіційного оголошення, що забезпечує рівні можливості для всіх претендентів і сприяє формуванню компетентного та професійного складу поліції.

Кадровий підрозділ органу поліції, у якому проводиться конкурс, здійснює ретельну перевірку поданих кандидатами документів на відповідність встановленим загальним вимогам і надсилає результати перевірки до поліцейської комісії для подальшого розгляду. Особи, документи яких відповідають встановленим критеріям відповідно до ч. 1 ст. 55 Закону України «Про Національну поліцію» [7], допускаються до участі у наступних етапах відбору, які включають тестування, співбесіду та інші види оцінювання, передбачені Типовим порядком проведення конкурсу. Такий підхід забезпечує об'єктивне та прозоре оцінювання професійної підготовки, особистих якостей і компетенцій кандидатів, що гарантує відбір найбільш придатних до служби в поліції осіб.

Тестування в рамках конкурсу проводиться з метою максимально об'єктивно оцінити професійні та особистісні якості кандидатів і їхню здатність виконувати службові обов'язки на посадах у поліції. Професійний тест включає 60 тестових запитань або 50 тестових запитань і 2 ситуативні задачі, що дозволяє оцінити не лише знання, а й практичні навички кандидатів. За правильну відповідь на тестове запитання нараховується 1 бал, а за правильне вирішення ситуативної задачі – 5 балів, максимальна можлива кількість балів становить 60. Тест загальних навичок складається з 60 тестових запитань і призначений для визначення рівня логічного мислення, вербальних і математичних здібностей кандидатів, причому кожна правильна відповідь оцінюється 1 балом, а максимальна кількість балів також дорівнює 60. Кандидати, які за результатами

тестування (окрім психологічного) набрали менше 25 балів, не допускаються до наступних етапів конкурсу [71, с. 37].

Після успішного проходження основного тестування кандидати допускаються до психологічного оцінювання, яке спрямоване на глибоку перевірку особистісних характеристик та психоемоційного стану претендентів. Це оцінювання дозволяє виявити ключові риси характеру, стилі поведінки, рівень емоційної стабільності та здатність кандидата адекватно реагувати в стресових ситуаціях, що є критично важливим для служби в умовах підвищеного психологічного навантаження. Психологічний тест не впливає на формування загального рейтингу кандидата і носить рекомендаційний характер, проте його результати відіграють важливу роль у прийнятті остаточного рішення поліцейською комісією. Інформація, отримана під час психологічного оцінювання, дозволяє більш всебічно оцінити професійну придатність особи, визначити її потенціал для ефективного виконання службових обов'язків та передбачити можливі труднощі у процесі служби, що сприяє формуванню збалансованого, психологічно стійкого та професійно компетентного складу поліцейських.

Так, В.І. Барко визначає професійно-психологічний відбір як систематичний процес, спрямований на встановлення рівня придатності особи до виконання певного виду професійної діяльності шляхом порівняння її індивідуальних психологічних та особистісних особливостей із вимогами конкретної професії. Цей процес дозволяє не лише оцінити готовність кандидата до виконання службових обов'язків, але й ефективно вирішувати завдання організаційного характеру, такі як розподіл фахівців за різними напрямками роботи, формування навчальних або професійних груп, а також підбір спеціаліста для вже сформованого колективу, забезпечуючи його оптимальну взаємодію та ефективність діяльності [97, с. 17].

На думку І. Козубенка, професійно-психологічний відбір є важливим інструментом для визначення рівня інтелектуальної, мотиваційної та психологічної готовності кандидата до служби в поліції. Завдяки такому відбору

можна прогнозувати, наскільки успішно особа зможе оволодіти необхідними професійними навичками та вміннями, які є обов'язковими для виконання обов'язків поліцейського, а також оцінити її здатність у подальшому ефективно виконувати службові завдання. Крім того, результати відбору дозволяють визначити, у яких підрозділах або видах служби кандидат буде максимально ефективним, що сприяє раціональному розподілу персоналу та підвищенню загальної продуктивності роботи органів поліції [54, с. 160].

Проходження лікарської експертизи перед етапом конкурсу, який передбачає оцінку рівня фізичної підготовки кандидатів, має надзвичайно важливе значення для забезпечення безпеки, ефективності та відповідності служби вимогам поліцейської діяльності. Основною метою цієї перевірки є встановлення стану здоров'я кандидата та визначення його фізичної придатності до виконання службових обов'язків у складних і часто стресових умовах, характерних для правоохоронної роботи.

Як зазначає О. Єна, лікарська комісія оцінює роботу серцево-судинної, дихальної, опорно-рухової та інших життєво важливих систем організму, виявляє наявність хронічних або гострих захворювань, що можуть перешкоджати виконанню службових завдань, та визначає рівень загальної фізичної витривалості кандидата. Результати експертизи мають прямий вплив на допуск кандидата до наступних етапів конкурсу, оскільки вони дозволяють відсіювати осіб, які не відповідають фізичним та медичним вимогам служби, тим самим підвищуючи загальну безпеку і професійну готовність особового складу поліції. Крім того, лікарська комісія забезпечує рекомендації щодо можливого спеціального медичного супроводу або адаптаційних заходів для кандидатів з незначними обмеженнями, що дозволяє максимально ефективно використовувати кадровий потенціал та гарантувати виконання службових завдань на належному рівні [44, с. 58-59].

Наступним етапом у процесі прийому на службу до Національної поліції є оцінка рівня фізичної підготовки кандидатів. Цей етап має важливе значення, оскільки дозволяє визначити фізичну спроможність претендентів виконувати

службові обов'язки, що часто пов'язані з підвищеним фізичним навантаженням, необхідністю швидко реагувати в екстремальних ситуаціях та забезпечувати власну безпеку і безпеку оточуючих.

Вимоги до рівня фізичної підготовки кандидатів, які претендують на службу в Національну поліцію, встановлені наказом Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України» від 09 лютого 2016 року № 90 [13]. Цей нормативно-правовий акт визначає стандарти фізичної підготовки, яких повинні досягати кандидати, а також порядок проведення перевірки, критерії оцінювання та допустимі нормативи для різних категорій фізичних вправ. Встановлення таких вимог спрямоване на забезпечення того, щоб особовий склад поліції мав необхідну фізичну витривалість, силу та координаційні здібності для ефективного виконання службових обов'язків у складних і часто екстремальних умовах правоохоронної діяльності.

На думку А. Іваниці, перевірка рівня фізичної підготовки кандидатів до Національної поліції України має фундаментальне значення для забезпечення ефективності діяльності поліцейських. Основною метою цієї перевірки є не лише формальна оцінка фізичних можливостей, а комплексне визначення придатності особи до служби в органах поліції або до навчання за відповідним рівнем вищої освіти у закладах, що здійснюють підготовку поліцейських за специфічними програмами [45, с. 213]. Така оцінка дозволяє встановити, чи здатен кандидат витримувати інтенсивні фізичні навантаження, характерні для виконання службових обов'язків, і водночас підтримувати високий рівень працездатності під час виконання завдань, що стоять перед підрозділами поліції. Перевірка фізичної підготовки забезпечує не лише безпеку та ефективність роботи поліції, а й сприяє формуванню професійних стандартів служби, де фізичні здібності виступають невід'ємною складовою професійної компетентності.

Після успішного проходження випробувань з фізичної підготовки поліцейська комісія переходить до наступного етапу відбору – проведення

співбесіди з кандидатом. Під час співбесіди поліцейська комісія оцінює, наскільки кандидат здатний діяти відповідно до професійних і етичних стандартів, що є ключовим для роботи у сфері правопорядку. Оцінювання проводиться спеціальною комісією, до складу якої входять представники кадрових служб, психологи та керівники тих підрозділів, до яких проводиться набір. Кожен член комісії виконує конкретну функцію: кадровики перевіряють відповідність кандидата формальним вимогам, психологи аналізують його емоційну стійкість та адаптивність, а керівники оцінюють професійну придатність та готовність до виконання службових обов'язків. Такий комплексний підхід дозволяє всебічно оцінити кандидатів і відібрати тих, хто максимально відповідає вимогам служби.

Основними критеріями є знання законодавства, швидкість прийняття рішень, комунікативні здібності, мотивація до служби та здатність витримувати стресові ситуації, оскільки поліцейська робота часто пов'язана з ризиками та нестандартними обставинами. Для перевірки цих навичок під час співбесіди можуть ставитися ситуаційні запитання, що моделюють реальні виклики, щоб оцінити, як кандидат діятиме у критичних ситуаціях і чи здатний приймати зважені та оперативні рішення [31, с. 169].

Після проведення співбесіди поліцейська комісія за згодою кандидата має можливість направити його на тестування за допомогою поліграфа, що здійснюється відповідно до встановленого Міністерством внутрішніх справ України порядку та вимог чинного законодавства. Таке тестування дозволяє додатково оцінити правдивість наданих кандидатом відомостей, його морально-етичні якості та готовність до виконання службових обов'язків у поліції.

На думку А. Лисенка, перевірка на поліграфі з метою оптимізації відбору кадрів, оцінки працюючого персоналу та превентивного виявлення його можливої нелояльності здійснюється за допомогою спеціально розроблених питань, що дозволяють оцінити психологічний стан, чесність і мотиви особи, а також виявити потенційні ризики поведінки, що може негативно вплинути на діяльність організації або безпеку установи [64, с. 304].

Р. Орлов наголошує, що використання детектора брехні є відносно економічним, технічно нескладним і водночас достатньо ефективним засобом отримання інформації про особу. На його переконання, застосування поліграфа забезпечує більш глибокий та всебічний аналіз індивідуально-психологічних характеристик людини порівняно з іншими методами, які використовуються у практичній діяльності фахівців. Разом із тим дослідник звертає увагу на обмеженість цього інструменту, підкреслюючи, що результати поліграфного дослідження не є безпомилковими, оскільки можливі технічні похибки, а також поодинокі випадки свідомого маніпулювання з боку осіб з метою спотворення отриманих даних [72, с. 189].

Також, А. Колотік підкреслює, що при прийнятті на службу в Національну поліцію України законодавець передбачив обов'язкове проведення певних перевірочних заходів, які мають забезпечити відбір кандидатів, здатних ефективно виконувати службові обов'язки та відповідати високим стандартам професійної придатності. Першим етапом є спеціальна перевірка кандидатів, яка передбачає всебічну оцінку різних аспектів їхньої біографії та особистих даних. До неї входять перевірка наявності судового рішення, що набрало законної сили, за яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, у тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття або погашення, оцінка фактів, пов'язаних із адміністративними стягненнями за корупційні правопорушення, достовірності відомостей, зазначених у деклараціях осіб, уповноважених на виконання державних або місцевих функцій, перевірка наявності корпоративних прав, стану здоров'я, освіти, наукового ступеня та вченого звання, а також відношення до виконання військового обов'язку. Додатково враховується наявність допуску до державної таємниці, якщо це передбачено кваліфікаційними вимогами до посади, а також перевірка щодо обмежень, встановлених Законом України «Про очищення влади» [55, с. 106].

Після розгляду та обговорення кандидатури поліцейська комісія приймає рішення про те, чи рекомендувати кандидата для проходження служби в поліції

або призначення на вакантну посаду, або ж не рекомендувати його для такої служби, враховуючи відповідність вимогам професійної придатності, рівень підготовки та інші критерії, встановлені нормативно-правовими актами.

За підсумками всіх етапів конкурсу поліцейська комісія формує рейтинг кандидатів, рекомендованих для служби в поліції, який визначається на основі загальної кількості балів, набраних ними під час проходження усіх конкурсних випробувань. На основі цього рейтингу серед претендентів, які відповідають встановленим умовам конкурсу, визначається переможець. Інформація про осіб, що здобули перемогу, оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії у порядку, у якому результати були оголошені.

Таким чином, підсумовуючи аналіз нормативно-правового регулювання та наукових позицій, слід наголосити, що порядок прийому на службу в Національну поліцію передбачає комплексну систему етапів, що включає відбір кандидатів, оцінку їхніх професійних і психологічних якостей, а також складання рейтингу на основі результатів конкурсних випробувань. Ця процедура забезпечує об'єктивність і прозорість відбору, дозволяє визначити найбільш відповідних осіб для служби в поліції та сприяє формуванню кадрового складу, здатного ефективно виконувати покладені завдання, дотримуючись високих стандартів професійної підготовки та морально-етичних вимог.

2.2. Етапи проходження та звільнення зі служби в Національній поліції

У сучасних умовах євроінтеграції та реформування системи правоохоронних органів України особлива увага приділяється оптимізації процесів проходження служби в Національній поліції. Встановлення чітких етапів від прийому на службу до звільнення забезпечує ефективне управління кадровим потенціалом, підвищення професійної підготовки поліцейських та дотримання стандартів службової діяльності, що відповідають європейським нормам та сучасним вимогам безпеки суспільства.

Аналізуючи сутність і своєрідність служби в правоохоронній сфері, зокрема в системі Національної поліції, Р. Г. Ботвінов підходить до розуміння публічної служби в правоохоронних органах як до складової побудови та функціонування державного апарату. Науковець підкреслює, що така служба є формою цілеспрямованої діяльності держави, спрямованої на формування професійно підготовленого кадрового корпусу, здатного забезпечити виконання покладених на державу правоохоронних завдань. У цьому контексті система правоохоронних органів постає як інституційний механізм реалізації конституційно визначених обов'язків держави та гарантування їх практичного здійснення. З позиції прикладної реалізації функцій автор наголошує, що державна служба в правоохоронних органах належить до видів оплачуваної суспільно значущої діяльності, яка за своєю природою не орієнтована на створення матеріальних чи духовних цінностей. Водночас зазначені органи відіграють роль особливого елемента державно-правової системи, який забезпечує втілення нормативно-правових приписів у фактичну поведінку учасників суспільних відносин, а професійна діяльність їх працівників органічно пов'язана з державним управлінням як процесом підтримання правопорядку, стабільності соціальних правил та впорядкування суспільного життя [27, с. 98].

На думку В. Кікінчука, адміністративні процедури проходження служби в органах Національної поліції України характеризуються низкою взаємопов'язаних особливостей, що зумовлюють їх специфіку та функціональне призначення. Передусім такі процедури реалізуються виключно в межах діяльності органів Національної поліції та мають чітке нормативне підґрунтя, оскільки врегульовуються нормами адміністративного законодавства, переважно відомчого характеру, сформованого в системі Міністерства внутрішніх справ України. Учасниками відповідних процедур виступають, з одного боку, атестовані працівники поліції, а з іншого – керівники чи інші посадові особи, наділені владними повноваженнями щодо вирішення питань, пов'язаних із проходженням служби [52, с. 27].

Зазначені процедури мають виразну службову спрямованість, оскільки стосуються врегулювання однорідних за змістом і призначенням питань державної служби, а також внутрішній характер, адже спрямовані на упорядкування внутрішньо-організаційних процесів у системі Національної поліції. Водночас вони виконують дисциплінуючу та організуючу функцію, підвищуючи рівень впорядкованості та ефективності взаємодії учасників адміністративних правовідносин шляхом визначення порядку, часу, місця, методів і інших істотних умов їх реалізації. Сутність таких процедур полягає у розгляді та вирішенні індивідуальних справ, що мають юридичне значення, а їх обов'язковість забезпечується імперативним характером адміністративно-правового регулювання, оскільки недотримання встановлених вимог тягне за собою анулювання прийнятих рішень.

Процедура призначення на поліцейські посади ґрунтується на чітко визначеній системі повноважень і нормативному регулюванні, що забезпечує законність та впорядкованість кадрових рішень у діяльності Національної поліції. Відповідні рішення ухвалюються посадовими особами органів, установ і закладів поліції виключно в межах номенклатури посад, затвердженої Міністерством внутрішніх справ України, що унеможлиблює довільне формування кадрового складу та сприяє дотриманню єдиних підходів у сфері управління персоналом (Табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Етапи проходження служби в Національній поліції України

Етап проходження служби	Зміст етапу	Кадрове оформлення	Результат
<i>Укладення контракту</i>	Встановлення службових правовідносин між особою та Національною поліцією на визначених умовах	Контракт про проходження служби	Набуття правового статусу поліцейського
<i>Видання наказу про призначення на посаду</i>	Офіційне закріплення особи за конкретною посадою в органі поліції	Наказ керівника про призначення	Фактичне зарахування на посаду
<i>Присвоєння первинного спеціального звання</i>	Надання першого спеціального звання відповідно до посади	Наказ про присвоєння спеціального звання	Закріплення службового звання
<i>Прийняття Присяги</i>	Публічне підтвердження	Текст Присяги,	Повноцінний вступ на

<i>поліцейського</i>	зобов'язань щодо служби державі та суспільству	відомість про її прийняття	службу
<i>Первинна професійна підготовка</i>	Формування базових професійних знань і навичок	Направлення на навчання, Довідка про закінчення первинної професійної підготовки	Допуск до самостійної служби
<i>Безпосереднє виконання службових обов'язків на посаді</i>	Реалізація повноважень відповідно до посадових функцій	Посадова інструкція, службові накази	Практичне виконання завдань поліції
<i>Присвоєння чергових спеціальних звань</i>	Підвищення звання з урахуванням стажу та результатів служби	Наказ про присвоєння чергового звання	Кар'єрне та статусне зростання
<i>Підвищення кваліфікації</i>	Оновлення та поглиблення професійних знань	Направлення на курси, сертифікат	Підвищення професійної компетентності
<i>Атестування</i>	Оцінювання відповідності поліцейського займаній посаді	Атестаційний лист, протокол атестаційної комісії	Підтвердження, переміщення або звільнення
<i>Переміщення й просування по службі</i>	Зміна посади в межах системи поліції	Наказ про переміщення або призначення	Службовий розвиток
<i>Звільнення зі служби</i>	Припинення службових правовідносин	Наказ про звільнення, особова справа	Завершення проходження служби

Джерело: Сформовано автором на підставі [7].

У разі застосування конкурсної процедури як інструменту відбору осіб на вакантні посади, призначення здійснюється з урахуванням результатів конкурсу, що передбачає оцінку професійних, ділових та особистих якостей кандидатів. При цьому посадові особи, наділені правом призначення, зобов'язані діяти відповідно до встановленої номенклатури посад і приймати рішення на основі об'єктивних результатів конкурсного відбору, що підвищує рівень прозорості та неупередженості кадрової політики в поліції. Конкурсна форма добору покликана мінімізувати суб'єктивний чинник і сприяти формуванню професійного кадрового корпусу.

Особливий порядок передбачений для призначення на посади курсантів і слухачів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку майбутніх поліцейських. У цих випадках повноваження щодо призначення покладаються на керівників відповідних навчальних закладів, що зумовлено специфікою освітнього процесу та необхідністю поєднання навчальної і службової складових підготовки поліцейських кадрів.

Службові правовідносини між особою та Національною поліцією виникають не з моменту фактичного допуску до виконання обов'язків, а з дати видання відповідного наказу про призначення на посаду. Саме цей адміністративний акт є юридичним фактом, що засвідчує набуття особою статусу поліцейського, визначає початок проходження служби та зумовлює виникнення взаємних прав і обов'язків між поліцейським і державою. Така конструкція забезпечує правову визначеність, стабільність службових відносин і гарантує дотримання принципу законності у сфері кадрового забезпечення поліції.

У системі проходження служби в Національній поліції законодавством передбачено диференціацію порядку призначення на посади поліцейських залежно від характеру та тривалості службових правовідносин. Такий підхід дає змогу гнучко реагувати на кадрові потреби органів поліції, забезпечуючи як стабільність персоналу, так і можливість тимчасового заміщення посад. Відповідно, у практиці кадрового забезпечення С. Вітвіцький розмежовує два основні різновиди призначення на поліцейські посади, кожен з яких має власні правові підстави та особливості реалізації:

- безстрокове призначення на посаду поліцейського є базовою формою проходження служби та передбачає перебування особи на посаді до моменту досягнення пенсійного віку або виходу у відставку. Такий вид призначення застосовується за умови належного та сумлінного виконання поліцейським покладених на нього службових обов'язків, дотримання вимог дисципліни й професійної етики;

- строкове призначення на посаду поліцейського має тимчасовий характер і застосовується у чітко визначених законом випадках. Зокрема, воно використовується для заміщення посад на період відсутності поліцейського, за яким відповідно до законодавства зберігається право на займану посаду, наприклад у разі перебування у відпустці, відрядженні чи з інших поважних причин. Крім того, строкове призначення є характерним для посад, зайняття яких передбачає попереднє укладення контракту, що визначає строк служби,

умови її проходження та підстави припинення службових правовідносин [80, с. 67].

Окремої уваги потребує порядок призначення на посади осіб, які здобули освіту в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання та проходили цільову підготовку для служби в Національній поліції. Такі випускники, з огляду на спеціалізований характер навчання та попередню професійну орієнтацію, підлягають призначенню на наявні вакантні посади безпосередньо після завершення освітнього процесу. Водночас законодавство передбачає можливість встановлення додаткових вимог до кандидатів на зайняття окремих посад в органах, установах і закладах поліції, що зумовлено підвищеною відповідальністю або специфікою виконуваних службових функцій. У таких випадках призначення здійснюється виключно за умови повної відповідності особи встановленим спеціальним критеріям, які можуть стосуватися рівня освіти, стажу служби, професійної підготовки, стану здоров'я чи інших визначених законом показників.

Для проходження строкової служби в органах і підрозділах Національної поліції застосовується контрактна форма, яка передбачає укладення контракту про проходження служби залежно від категорії поліцейських та рівня займаної посади, зокрема: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше приймаються на службу, контракт укладається одноразово строком на два роки без права його продовження; 2) з громадянами, зарахованими до закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, – на весь період навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, керівниками структурних підрозділів, а також відповідних науково-дослідних установ і закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання – строком на три роки з можливістю продовження на такий самий період; 4) із заступниками керівника поліції, керівниками територіальних органів поліції, науково-дослідних установ, ректорами та прирівняними до них керівниками спеціалізованих закладів освіти

– строком на чотири роки з правом одноразового продовження до чотирьох років; 5) з керівником поліції – строком на п'ять років із можливістю одноразового продовження контракту на строк до п'яти років [79, с. 131].

С. Бортник наголошує, що контракт у системі проходження служби в Національній поліції виступає юридичною підставою для оформлення управлінського рішення у вигляді наказу про прийняття особи на службу та/або її призначення на відповідну поліцейську посаду, оскільки саме він фіксує волевиявлення сторін і визначає основні умови службових правовідносин. Після спливу строку контракту, укладеного відповідно до пункту 1 частини другої статті 63 Закону України «Про Національну поліцію», поліцейський, який проходив службу на підставі такого контракту, не підлягає автоматичному звільненню, а може за рішенням керівника, наділеного повноваженнями щодо прийняття на службу, продовжити проходження служби в поліції. У такому разі подальше перебування особи на службі оформлюється окремим наказом, виданим у порядку та на умовах, визначених чинним законодавством [26, с. 121].

Варто підкреслити, що під час призначення на посаду наступним етапом є присвоєння спеціального звання працівникам Національної поліції, яке здійснюється з урахуванням сукупності об'єктивних і професійних критеріїв, зокрема рівня їхньої кваліфікації та освіти, добросовісного ставлення до виконання службових обов'язків, тривалості служби, а також характеру й відповідальності посади, яку вони обіймають, що забезпечує відповідність спеціального звання фактичному професійному статусу поліцейського. Первинні спеціальні звання в поліції присвоюються особам шляхом видання наказу тим органом, до якого вони прийняті на службу та на який їх призначено на відповідні посади, що формалізує їхній професійний статус і закріплює офіційне визнання належності до особового складу Національної поліції.

На сьогодні, відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та наказу МВС «Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань поліції та позбавлення спеціальних звань» від 12.03.2016 № 17785 [17], у Національній поліції України встановлено спеціальні звання поліцейських, серед яких

виділяються спеціальні звання молодшого складу, які присвоюються керівниками органів поліції, керівниками навчальних закладів, що здійснюють підготовку поліцейських, та науково-дослідних установ поліції одночасно з прийняттям на службу та призначенням на відповідну посаду.

Відповідно до ч. 4 ст. 81 Закону України «Про Національну поліцію» [7] особам, які вперше приймаються на службу в поліцію, присвоюється спеціальне звання рядового поліції за умови відсутності передбачених законодавством підстав для надання їм іншого спеціального звання, що закріплює їх початковий статус у системі поліцейської служби.

Особа, яка приймається на службу до Національної поліції України, зобов'язана скласти Присягу на вірність українському народові, що є обов'язковою юридичною та моральною передумовою набуття статусу поліцейського і символізує усвідомлене прийняття обов'язків щодо служіння суспільству, дотримання Конституції та законів України, поваги до прав і свобод людини, а також неухильного виконання покладених на неї службових повноважень.

О. Кравчук підкреслює, що Присяга працівника поліцейського органу, який має спеціальне звання, за своєю сутністю є присягою на вірність Українському народові та складається виключно під час первинного вступу особи на службу до відповідного органу, тоді як у випадках підвищення по службі, переведення на іншу посаду або повторного прийняття на службу після звільнення необхідність у повторному складенні Присяги відсутня [59, с. 77].

Після урочистого складення Присяги наступним етапом стає проходження первинної підготовки працівників поліції, яка входить до складу їх професійного навчання. Відповідно до ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію», професійна підготовка охоплює кілька рівнів: первинну професійну підготовку, навчання у вищих навчальних закладах із спеціальними умовами, післядипломну освіту, а також службову підготовку [7], що передбачає систему заходів для підтримання та оновлення необхідних знань, умінь і навичок поліцейського з урахуванням оперативної ситуації, специфіки та профілю його службової

діяльності, що сприяє ефективному виконанню службових обов'язків та підвищенню професійного рівня персоналу.

Так, В. Діденко визначає професійну підготовку як постійний, послідовний і безперервний процес навчання, виховання та розвитку працівника в межах виконуваної ним трудової або службової діяльності, що спрямований на формування у особи необхідного обсягу знань, умінь та навичок, достатніх для правильного, ефективного і законного виконання покладених на неї обов'язків, забезпечуючи високий рівень професійної компетентності та готовності до служби [40, с. 524].

Відповідно до Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, які приймаються на службу в поліцію вперше [14], підготовка спрямована на набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання службових повноважень, зокрема включає спеціальну підготовку щодо зберігання, носіння, застосування та використання вогнепальної зброї. Така професійна підготовка здійснюється на базі закладів вищої освіти МВС із специфічними умовами навчання, а також установ і закладів Національної поліції, які створені для забезпечення організації відповідної спеціальної підготовки новоприйнятих працівників, підвищення кваліфікації та перепідготовки молодшого складу поліції, а також проведення окремих видів службової підготовки, що забезпечує їхню готовність до виконання завдань із дотриманням законності та стандартів професійної діяльності.

О. Ганжа зазначає, що основною метою первинної підготовки працівників поліції є формування необхідного рівня професійних знань та навичок, які на початковому етапі службової кар'єри забезпечують можливість ефективного виконання функціональних обов'язків поліцейських, а з набуттям практичного досвіду сприяють підвищенню ефективності виконання службових і трудових завдань, забезпечуючи поступовий розвиток професійної компетентності [33, с. 72].

Підготовка працівників поліції є ключовим початковим етапом формування їх професіоналізму та передбачає цілеспрямовану діяльність із

набуття знань, формування вмій і навичок, необхідних для виконання професійних обов'язків. Важливо підкреслити, що одним із основних завдань відомчої освіти у закладах системи МВС завжди була формування моральної відповідальності перед суспільством за якісну професійну підготовку працівника правоохоронних органів, оскільки сучасне суспільство очікує від поліцейського не лише високого рівня професійної майстерності, а й зрілості моральної та етичної.

Н. Грищенко наголошує, що проходження первинної підготовки є обов'язковим для поліцейських, які вперше прийняті на службу, і спрямоване на набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, а також є умовою фактичного початку службової кар'єри та допуску до виконання обов'язків. Крім того, законодавство передбачає звільнення зі служби у разі відрахування з навчального закладу до завершення навчання або отримання незадовільних оцінок за результатами іспитів, що підкреслює серйозність і відповідальність процесу первинної підготовки [38, с. 22].

Слід підкреслити, що поліцейських, які не пройшли первинну професійну підготовку, заборонено залучати до виконання службових обов'язків, допускати до роботи з інформацією з обмеженим доступом або до будь-яких видів діяльності, пов'язаних із використанням зброї та спеціальних засобів, за винятком навчальних і тренувальних занять у межах первинної підготовки, що забезпечує безпеку та законність під час професійного становлення нових працівників поліції.

А. Андреев зазначає, що найефективнішою та найбільш комплексною формою підготовки поліцейських є навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами, де можуть навчатися громадяни України, яким на 31 грудня року вступу виповниться 17 років. Підготовка фахівців за державним замовленням у таких закладах здійснюється на підставі контракту про здобуття освіти, укладеного між навчальним закладом, відповідним органом поліції та особою, яка навчається, що визначає правові та організаційні основи навчального процесу. Розподіл випускників, які навчалися на денній формі за

державним замовленням, проводиться комісіями з персонального розподілу з урахуванням потреб служби та відповідно до набутої кваліфікації, спеціальності та спеціалізації, що забезпечує раціональне використання підготовлених кадрів у системі поліції [23, с. 101].

Наступним етапом проходження служби після первинної підготовки є безпосереднє виконання поліцейським службових обов'язків на призначеній посаді, що передбачає реалізацію набутих знань, умінь і навичок у практичній діяльності та забезпечує виконання повноважень поліції відповідно до законодавства.

Ю. Назар визначає ключові гарантії професійної діяльності поліцейського, наголошуючи, що під час виконання покладених на нього повноважень поліцейський виступає представником держави, а його законні вимоги мають обов'язковий характер для всіх фізичних і юридичних осіб. При здійсненні службових обов'язків поліцейський підпорядковується виключно своєму безпосередньому керівнику, і жодна інша особа, окрім передбачених законом випадків, не має права давати йому письмові або усні вказівки, доручення чи втручатися у його законну діяльність, включно з процесуальними діями у кримінальних провадженнях або провадженнях щодо адміністративних правопорушень, що забезпечує незалежність та безпеку виконання службових функцій [78, с. 67].

Окрім цього, поліцейський забезпечується належними умовами для виконання покладених на нього службових обов'язків та отримує в органах поліції необхідну інформацію і матеріали, у тому числі з обмеженим доступом, що дозволяє ефективно реалізовувати його повноваження; він користується всіма правами, передбаченими законодавством, незалежно від посади, місця перебування та часу, своєчасно отримує грошове забезпечення та інші компенсаційні виплати, користується гарантіями соціального та правового захисту, має право захищати свої законні права, свободи та інтереси, під час виконання службових обов'язків безоплатно користується громадським і попутним транспортом, а за службової діяльності на транспорті – поїздами та

річковими і морськими суднами; під час службових відряджень поліцейські можуть позачергово придбати квитки на всі види транспорту та користуватися розміщенням у готелях, а також можуть бути переміщені по службі залежно від результатів виконання обов'язків, професійних та особистих якостей.

Важливим елементом при виконанні професійних обов'язків на посаді є присвоєння чергових спеціальних звань. Чинне нормативно-правове регулювання передбачає встановлення визначених строків вислуги у спеціальних званнях для поліцейських молодшого та середнього складу, зокрема для капрала поліції та молодшого лейтенанта поліції такий строк становить один рік, для сержанта поліції – три роки, для лейтенанта поліції – два роки, для старшого лейтенанта поліції – три роки, для капітана поліції та майора поліції – по чотири роки, а для підполковника поліції – п'ять років, що забезпечує поетапне службове зростання залежно від досвіду та результатів проходження служби.

Слід акцентувати увагу на те, що нормативно-правовими актами передбачено можливість як дострокового присвоєння спеціального звання, так і надання спеціального звання на один ступінь вище від того, що встановлене для обійманої штатної посади. Дострокове присвоєння спеціального звання здійснюється як форма заохочення після проходження не менше половини визначеного строку вислуги у відповідному спеціальному званні, а у випадку посмертного присвоєння – незалежно від тривалості служби у попередньому званні та на займаній посаді, за умови відповідності присвоюваного звання званню, передбаченому штатною посадою. Водночас чергове спеціальне звання поліції, що на один ступінь перевищує звання, визначене для обійманої посади, може бути присвоєне в порядку заохочення після закінчення не менше ніж півтора строку вислуги у попередньому спеціальному званні, що підкреслює стимулюючу роль інституту спеціальних звань у проходженні служби.

У процесі виконання посадових обов'язків на займаній посаді особливого значення набуває підвищення кваліфікації, оскільки воно спрямоване на систематичне оновлення професійних знань, удосконалення практичних умінь і

навичок, адаптацію поліцейського до змін у законодавстві та службовій діяльності, що в цілому сприяє підвищенню ефективності та якості виконання покладених на нього службових повноважень.

Є. Подорожній розглядає підвищення кваліфікації працівника поліції як додаткову складову його професійної підготовки, що здійснюється паралельно з основною службовою діяльністю та спрямована на її постійне вдосконалення. У межах такого навчання відбувається розвиток практичних умінь і навичок, а також поглиблення й оновлення професійних знань поліцейського з метою більш якісного та ефективного виконання покладених на нього службових обов'язків. Водночас результати підвищення кваліфікації належним чином документуються та відображаються в особовій справі працівника, що безпосередньо впливає на його службову кар'єру, підвищує рівень професійної конкурентоспроможності та розширює можливості для призначення на вищі, у тому числі керівні, посади [76, с. 113].

Згідно з наказом МВС «Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції» від 24 грудня 2015 року № 1625 [15] направлення поліцейських на підвищення кваліфікації здійснюється залежно від потреб служби, але не рідше одного разу на три роки, а також є обов'язковим перед призначенням на керівні, у тому числі вищі керівні, посади. Післядипломна підготовка поліцейських реалізується у двох формах: довгостроковій, що передбачає підвищення кваліфікації за професійними освітніми програмами, та короткостроковій, яка охоплює спеціалізовані навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, тренінги й інші навчальні заходи, спрямовані на поглиблення та оновлення професійної компетентності працівників поліції.

Також невід'ємним та обов'язковим елементом проходження служби в Національній поліції є атестування працівників, яке виступає важливим інструментом оцінювання їхньої професійної діяльності. На переконання О. Чорноус, атестування в органах та підрозділах Національної поліції має комплексне призначення і спрямоване насамперед на всебічне оцінювання

ділових, професійних і особистісних характеристик поліцейських, а також рівня їх освіти, кваліфікації та фізичної підготовленості на основі поглибленого аналізу службової діяльності. Важливим аспектом атестації є встановлення відповідності працівників займаним посадам, формування об'єктивних підстав для стимулювання їх ініціативності, відповідального ставлення до виконання службових обов'язків, участі у протидії злочинності та забезпеченні правопорядку. Окрім цього, атестування слугує інструментом визначення подальших перспектив службового зростання, профілактики протиправної поведінки серед поліцейських, а також виявлення осіб, які за своїми професійними або особистими якостями не здатні належним чином виконувати покладені на них завдання [91, с. 105].

Згідно з ч. 2 ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» [7], атестування поліцейських проводиться у визначених законодавством випадках і має чітко окреслений перелік підстав. Воно може здійснюватися при призначенні поліцейського на вищу посаду, якщо це відбувається без проведення конкурсу, що дозволяє оцінити відповідність кандидата підвищеній посаді. Крім того, атестування проводиться з метою вирішення питання про переведення поліцейського на нижчу посаду у разі службової невідповідності або для обґрунтованого прийняття рішення щодо його звільнення зі служби через нездатність виконувати покладені обов'язки.

Рішення про ініціювання атестування та визначення конкретних строків його проведення належить до повноважень Голови Національної поліції України, а також керівників відповідних органів поліції щодо працівників, яких вони призначають на посади відповідно до закону та інших нормативно-правових актів. Це передбачає, що саме зазначені посадові особи встановлюють необхідність перевірки професійної придатності поліцейських і контролюють строки проведення атестаційної процедури, забезпечуючи її організованість та відповідність вимогам законодавства.

Після завершення атестування результати, оформлені у вигляді висновків протоколу атестаційної комісії, заносяться до атестаційного листа, який

обов'язково підписується головою та секретарем комісії. Упродовж місяця після складання цей атестаційний лист направляється безпосередньо керівнику, який має повноваження призначати поліцейського на посаду або звільняти його зі служби, що забезпечує законність і своєчасність прийняття кадрових рішень на підставі офіційної оцінки професійних та службових якостей працівника.

Переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції є важливим етапом проходження служби, що забезпечує ефективне використання професійних навичок, оптимальний розподіл кадрів відповідно до потреб служби та розвиток кар'єри поліцейського залежно від результатів виконання обов'язків, професійних здібностей та особистих якостей.

Переміщення поліцейських у структурних підрозділах, закладах та установах поліції здійснюється за різними підставами та напрямками: 1) на вищу посаду в рамках кар'єрного зростання; 2) на рівнозначні посади для підвищення ефективності служби з урахуванням потреб органу; за власною ініціативою поліцейського; у зв'язку зі скороченням штатів або реорганізацією; для проведення кадрової заміни в місцевостях із особливими природними, географічними чи кліматичними умовами; за медичними показниками; на підставі результатів атестації, що враховують професійні та особисті якості. Переміщення може здійснюватися і на нижчі посади у випадках скорочення штату, реорганізації, службової невідповідності, за ініціативою поліцейського, у рамках дисциплінарного стягнення або внаслідок винесеної резолюції недовіри місцевою радою. Крім того, переміщення передбачене у зв'язку із зарахуванням на денну форму навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами підготовки поліцейських та при подальшому призначенні на посаду після завершення навчання [77, с. 100].

Слід звернути увагу, що законодавство забороняє переміщення поліцейських на вищі посади протягом шести місяців від моменту притягнення їх до адміністративної або дисциплінарної відповідальності. Ця норма спрямована на забезпечення дисциплінованості та відповідальності працівників

поліції, запобігає передчасному підвищенню тих, хто має зафіксовані порушення, та гарантує об'єктивність кадрових рішень у процесі служби.

Підвищення поліцейських на більш відповідальні посади відбувається, як правило, за конкурсною процедурою, що передбачає всебічну оцінку їхніх професійних навичок і морально-психологічних якостей. При цьому велике значення надається показникам ефективності виконання службових обов'язків на поточній посаді, рівню відповідальності та здатності брати на себе нові завдання, а також готовності забезпечувати дотримання законності та порядку в межах розширених повноважень. Крім того, остаточне рішення про переведення на вищу посаду значною мірою спирається на результати атестації, яка дає об'єктивну оцінку компетентності поліцейського і дозволяє виявити потенціал для подальшого професійного розвитку та ефективної служби на більш високому рівні управління.

Д. Лагодієнко підкреслює, що кар'єрне зростання поліцейських слід розглядати як вертикальне просування в межах управлінської ієрархії органів та підрозділів Національної поліції України. Це підвищення відбувається шляхом призначення на посади вищого рівня, причому відповідність поліцейського таким посадам визначається на основі результатів атестаційної процедури, що дозволяє оцінити його професійні компетенції, ділові якості та готовність до виконання розширених службових обов'язків [61, с. 121].

При цьому особливості кар'єрного зростання поліцейських визначаються кількома важливими аспектами: 1) поліцейський виконує специфічний, суспільно значущий вид трудової діяльності в органах Національної поліції, що передбачає не лише виконання трудових обов'язків, а й реалізацію правоохоронних функцій держави, що накладає високі вимоги до професійної та моральної відповідальності працівника; 2) ієрархічна структура кар'єрних ланок формується системою посад, які відображають управлінські функції, професійні компетенції та розподіл службових обов'язків, забезпечуючи організовану систему управління; 3) кар'єрне зростання має чітко формалізований характер і здійснюється через процедуру атестації, яка дає можливість об'єктивно оцінити

професійні здібності, рівень підготовки та готовність поліцейського до виконання обов'язків на вищій посаді; 4) просування по службі впливає не лише на трудовий статус та обсяг управлінських повноважень поліцейського, а й визначає рівень матеріального забезпечення та граничне спеціальне звання, що підкреслює комплексний характер кар'єрного росту в поліції.

А. Сахно зазначає, що одним із можливих етапів проходження служби в органах та підрозділах Національної поліції є тимчасове відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків або посади. Таке відсторонення застосовується у разі проведення службового розслідування і здійснюється відповідно до процедур, встановлених Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що забезпечує дотримання прав працівника та об'єктивність розслідування [82, с. 252].

Поліцейський вважається відстороненим від виконання службових обов'язків з моменту видання відповідного наказу до часу, коли буде видано наказ про його допуск до роботи за займаною посадою. Якщо під час відсторонення поліцейського звільняють зі служби до видання наказу про допуск, він розглядається як відсторонений до дня свого звільнення. Протягом періоду відсторонення забороняється призначати поліцейського на будь-яку іншу посаду, а його допуск до виконання обов'язків на колишній або іншій посаді можливий лише після усунення підстав для відсторонення та видання відповідного наказу. На час відсторонення поліцейського позбавляють службового посвідчення, спеціального нагрудного знака та табельної вогнепальної зброї, що забезпечує контроль за законністю та безпекою службової діяльності та запобігає зловживанням під час розслідування.

Завершальним етапом проходження служби в Національній поліції України, який потребує окремого теоретичного та правового аналізу, є звільнення поліцейського зі служби, оскільки саме на цій стадії відбувається остаточне припинення службово-правових відносин між державою та особою, що перебувала на публічній службі в правоохоронному органі. Процедура звільнення має чітко врегульований характер, визначається нормами

законодавства та відомчими актами, а також пов'язана з реалізацією гарантій прав поліцейського, дотриманням принципів законності, обґрунтованості та пропорційності. Водночас звільнення зі служби виконує не лише формально-юридичну функцію, а й має істотне значення для забезпечення належного кадрового складу поліції, підтримання дисципліни та авторитету правоохоронних органів, а також для захисту публічних інтересів і довіри суспільства до діяльності Національної поліції.

На думку Ю. Легкошерста, звільнення з органів Національної поліції доцільно розглядати не як одноразовий юридичний акт, а як складний і тривалий процес, зміст якого полягає у поступовому припиненні державно-службових правовідносин між громадянином і відповідним поліцейським органом, у якому він проходив службу. Такий процес має розтягнутий у часі характер, адже між моментом виникнення волевиявлення сторін щодо фактичного припинення службово-трудова відносин і їх остаточним завершенням зазвичай минає певний проміжок часу. У цей період реалізуються визначені законодавством послідовні стадії, кожна з яких має самостійне правове значення, внутрішню логіку та завершеність, що в сукупності забезпечує впорядкований, структурований і правомірний характер процедури звільнення зі служби в поліції [63, с. 341].

Підстави припинення служби в Національній поліції охоплюють як об'єктивні, так і суб'єктивні обставини та зводяться до юридично оформленого припинення службових правовідносин між поліцейським і державою, зокрема: 1) у разі завершення строку контракту; 2) встановлення непридатності до служби за станом здоров'я на підставі рішення медичної комісії; 3) досягнення граничного віку перебування на службі, який відповідно до статті 76 Закону України «Про Національну поліцію» становить 55 років для молодшого складу поліції, середнього та вищого складу до підполковника поліції включно і 60 років для полковників та генералів поліції з можливістю продовження служби не більш як на п'ять років за умови високого рівня професійної підготовки та придатності за станом здоров'я [7]. Крім того, служба припиняється у зв'язку зі

скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, встановленням службової невідповідності, застосуванням дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, реалізацією права поліцейського на звільнення за власним бажанням, переходом на роботу до інших органів чи установ, виникненням прямого підпорядкування близькій особі або постійного конфлікту інтересів, який неможливо врегулювати іншим шляхом, набранням законної сили обвинувальним судовим рішенням чи рішенням у справах, пов'язаних із корупцією, а також у разі набуття громадянства або підданства іншої держави, при цьому днем звільнення вважається дата видання відповідного наказу, яка одночасно є останнім днем проходження служби в поліції.

А. Івоніна вважає, що звільнення працівників поліції – це поетапно вибудовану процедуру, що складається з низки взаємопов'язаних і логічно послідовних стадій, спрямованих на забезпечення правомірності та офіційного характеру припинення служби [46, с. 315]. Кожна з цих стадій виконує самостійну функцію в механізмі завершення службових правовідносин, оскільки покликана гарантувати дотримання вимог законодавства, процесуальну визначеність дій уповноважених суб'єктів і належний захист прав та законних інтересів як поліцейського, так і держави (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Етапи звільнення зі служби в органах Національної поліції

Отже, звільнення поліцейського не є довільним або спонтанним процесом, а відбувається в межах чітко врегульованої процедури, яка передбачає послідовний і визначений законом порядок дій уповноважених осіб, відповідальних за кадрове забезпечення.

Підсумовуючи, етапи проходження та звільнення зі служби в Національній поліції України утворюють цілісну та структуровану систему службових правовідносин, у межах якої кожна стадія має чітко визначене правове значення та функціональне призначення. Від моменту вступу на службу до її припинення

діяльність поліцейського регламентується нормами законодавства, що забезпечують стабільність кадрових процесів, дотримання принципів законності, службової дисципліни та гарантій прав осіб, які проходять службу в поліції.

Висновки до Розділу 2

1. У результаті дослідження порядку прийому на службу в Національну поліцію встановлено, що відбір кандидатів має комплексний і багаторівневий характер та спрямований на формування професійного, добросовісного й підготовленого кадрового складу поліції. Процедура вступу на службу охоплює послідовні етапи перевірки професійних, фізичних, морально-психологічних і особистісних якостей кандидатів, що дозволяє мінімізувати ризики допуску до поліцейської діяльності осіб, які не відповідають встановленим вимогам. Чітка нормативна регламентація порядку прийому на службу забезпечує прозорість кадрових рішень, рівний доступ громадян до служби в поліції та дотримання принципів законності й об'єктивності.

2. Аналіз етапів проходження та звільнення зі служби в Національній поліції дає підстави зробити висновок, що службова кар'єра поліцейського розглядається як безперервний, структурований процес, який включає просування по службі, оцінювання результатів діяльності, застосування заходів заохочення чи відповідальності, а також належним чином врегульовану процедуру припинення службових правовідносин. Звільнення зі служби здійснюється виключно в межах визначеного правового механізму, що передбачає наявність законних підстав, дотримання встановленого алгоритму дій і гарантій прав поліцейського, що в сукупності сприяє стабільності кадрової політики та підвищенню довіри до Національної поліції як інституції публічної влади.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

3.1. Проблемні аспекти проходження служби в органах Національної поліції України

У процесі функціонування органів правопорядку особливого значення набуває належна організація та забезпечення службової діяльності поліцейських, адже саме від цього залежить ефективність виконання покладених на них завдань, рівень дотримання законності та довіра суспільства. Служба в Національній поліції України поєднує в собі підвищені вимоги до професійних, моральних і психологічних якостей працівників, а також пов'язана з істотними правовими, організаційними й соціальними викликами. У ході проходження служби поліцейські стикаються з низкою складнощів, що виникають як на етапі реалізації їх прав та обов'язків, так і під час кар'єрного зростання, оцінювання службової діяльності, дисциплінарної відповідальності чи припинення службових відносин. Аналіз таких проблемних аспектів є необхідним для виявлення недоліків правового регулювання та практики його застосування, а також для формування обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення інституту служби в органах Національної поліції України.

К. Ізбаш звертає увагу на те, що, попри наявні позитивні зрушення після утворення Національної поліції України, у сфері її функціонування зберігається низка суттєвих невирішених проблем. Зокрема, аналіз положень Закону України «Про Національну поліцію» свідчить про відсутність у ньому чітко визначених підстав та критеріїв застосування окремих процедур оцінювання під час комплектування кадрового складу в порядку просування по службі осіб молодшого, середнього та вищого начальницького складу. Окрім цього, актуальним залишається питання впровадження відкритого конкурсу як обов'язкового механізму добору кандидатів на всі посади в органах поліції. Водночас комплексного вирішення потребують і загальні проблеми, пов'язані з неналежним рівнем фінансового та матеріально-технічного забезпечення, недостатніми гарантіями соціального захисту поліцейських, а також стабільною тенденцією до плинності кваліфікованих професійних кадрів, що негативно позначається на ефективності діяльності правоохоронних органів [47, с. 167].

Стан кадрового забезпечення яскраво відображає наявні системні проблеми функціонування публічного управління в сучасній Україні (рис. 3.1). У нинішніх умовах кадрове забезпечення виходить за межі виключно підготовки та професійного навчання персоналу, набуваючи значно ширшого змісту та практичного значення. Воно виступає важливим превентивним механізмом, спрямованим на запобігання корупційним проявам, слугує інструментом забезпечення дотримання стандартів етичної поведінки публічних службовців, а також додатковим засобом посилення інституту юридичної та дисциплінарної відповідальності. Водночас ефективно вибудована система кадрового забезпечення становить основу раціонального та цілеспрямованого використання кадрового потенціалу в сфері публічного управління, що безпосередньо впливає на результативність управлінських процесів і рівень довіри суспільства до державних інституцій.

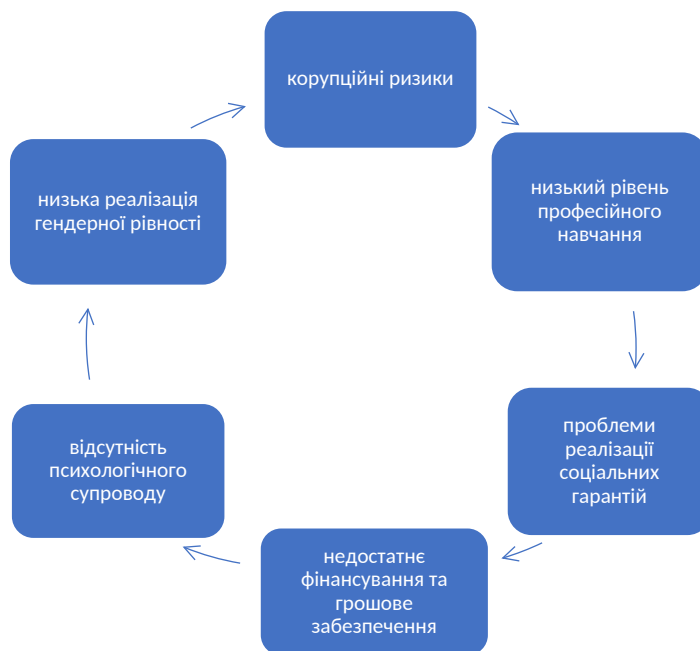


Рис. 3.1. Основні проблеми при проходженні служби в Національній поліції України

Так, В. Серeda стверджує, що корупція в Національній поліції України є складним і багатовимірним соціально-правовим явищем, яке проявляється у зловживанні поліцейськими наданими їм владними повноваженнями та службовим становищем з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи третіх осіб. Науковець підкреслює, що такі корупційні прояви не лише

підривають засади законності та негативно впливають на рівень довіри населення до правоохоронних органів, але й виступають одним із ключових чинників формування проблем у сфері кадрової політики в Національній поліції України [83, с. 618].

Аналіз відомих нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції України дає підстави для висновку про доцільність систематизації корупційних ризиків, що виникають під час ухвалення кадрових рішень. З огляду на зміст та спрямованість відповідних актів такі ризики доцільно розмежовувати залежно від етапів кадрового процесу, оскільки корупційні загрози можуть проявлятися як на стадії добору та прийняття осіб на службу, так і в ході безпосереднього проходження служби в поліції, а також під час припинення службових правовідносин і звільнення працівників.

Відповідно до цього доцільно акцентувати увагу на корупційних ризиках, які можуть виникати під час проведення конкурсної процедури на посаду поліцейського та безпосередньо впливати на рівень довіри суспільства до органів поліції. Такі ризики створюють підґрунтя для відчуття несправедливості, упередженості, недоброчесності та непрозорості кадрового добору, що суперечить принципам відкритості та рівного доступу до публічної служби. Зокрема, проблемним аспектом виступає непрозорість механізмів формування конкурсних комісій, що може зумовлювати конфлікт інтересів або залежність їх членів від керівництва. Не менш суттєвим є недосконалий характер системи оцінювання кандидатів, яка не завжди ґрунтується на чітких, об'єктивних і зрозумілих критеріях. Додаткові корупційні загрози пов'язані з можливим обмеженням вільного доступу кандидатів до проходження всіх етапів конкурсу, а також із маніпулятивним і упередженим підходом до оцінювання результатів. Окрему увагу слід приділити і невизначеності самих конкурсних процедур, що створює можливості для довільного тлумачення норм і прийняття суб'єктивних кадрових рішень, несумісних із засадами доброчесності та законності.

У свою чергу С. Шатрава, досліджуючи особливості проходження служби в органах Національної поліції, акцентує увагу на низці корупційних ризиків, які виникають безпосередньо в процесі службової діяльності поліцейських. Науковець зазначає, що до таких ризиків належить привілейоване або свідомо упереджене ставлення керівництва до окремих працівників, що порушує принципи рівності та справедливості у службових правовідносинах. Окрему загрозу становить застосування репресивних заходів впливу, зокрема переведення, атестації чи зміни умов праці, щодо осіб, які викривають факти корупції, що фактично демотивує добросовісну поведінку персоналу. Також існує поширена практика приховування керівниками корупційної поведінки підлеглих, а також на випадки свідомого провокування працівників до вчинення корупційних дій. небезпечним чинником виступає і змова між працівниками з метою реалізації корупційних схем, що ускладнює їх виявлення та припинення. Суттєвим ризиком залишається прийняття керівниками або пропонування підлеглими подарунків і послуг, а також лобіювання та необґрунтоване просування по службі окремих співробітників, що негативно впливає на кадрову політику, службову дисципліну та загальний рівень довіри до Національної поліції України [92, с. 487].

Однією з ключових проблем у діяльності Національної поліції України залишається недостатній рівень ґрунтового знання працівниками законодавчої бази та невміння повною мірою застосовувати норми права на практиці. Така ситуація негативно позначається на якості виконання службових повноважень, призводить до помилок у прийнятті управлінських і процесуальних рішень, а також створює передумови для порушення прав і свобод людини. Водночас обмежене володіння практичними навичками реалізації законодавчих приписів ускладнює забезпечення законності в діяльності поліції та знижує ефективність реагування на правопорушення, що актуалізує необхідність посилення системи професійної підготовки й підвищення кваліфікації поліцейських.

Такий стан речей спричиняє виникнення низки суміжних проблем, серед яких виділяються низька якість юридичної освіти, що обмежує рівень

професійної підготовки майбутніх працівників поліції, а також поступове зниження престижу професії юриста, що негативно впливає на мотивацію до вступу та професійного розвитку в правничій сфері. Окрім цього, нераціональне використання державного бюджету через недостатньо ефективну підготовку та невпровадження сучасних методів навчання створює додаткові фінансові навантаження на державу та підриває можливості системного вдосконалення кадрової політики у правоохоронних органах.

Ще однією суттєвою проблемою, на думку В. Палія, є якісний склад особового складу підрозділів Національної поліції України. Насамперед, чинне законодавство не встановлює обов'язкової вимоги наявності юридичної освіти для кандидатів на службу в поліції, а після успішного проходження конкурсу такі особи здебільшого призначаються на посади молодшого складу. Саме ці працівники найбільше взаємодіють із населенням, і саме на підставі їхньої діяльності формується громадська думка та оцінюється рівень довіри до поліції, який, згідно з чинним законодавством, є ключовим критерієм ефективності роботи органів і підрозділів поліції. Крім того, первинна професійна підготовка, передбачена ст. 73 Закону України «Про Національну поліцію» [7] та реалізована через освітні програми МВС, триває близько шести місяців і спрямована на набуття спеціальних навичок, необхідних для виконання службових обов'язків. Однак практика показує, що цього терміну недостатньо для повноцінного оволодіння знаннями та навичками, і подальше навчання відбувається здебільшого під час службової діяльності та через набуття практичного досвіду. Наслідком цього є зниження якості надання поліцейських послуг, негативний вплив на імідж органу та ризик порушення прав і свобод громадян через некомпетентність або недосвідченість окремих працівників, що має прямі правові наслідки для діяльності поліції [74, с. 65].

Загалом формальний підхід до організації занять у системі службової підготовки обмежував можливості керівників підрозділів ефективно коригувати професійну підготовку своїх підлеглих, приділяти увагу проблемам, які виявлялися під час виконання службових обов'язків, та усувати їх. У ряді

випадків керівники були змушені формально ставитися до проведення занять, ведучи документацію лише для звітності перед перевірками, що в цілому негативно впливало на якість роботи підрозділів, знижувало рівень професіоналізму персоналу та ефективність виконання покладених завдань.

Слід наголосити, що актуальним для сучасної світової спільноти залишається питання забезпечення гендерної рівності в діяльності поліції, оскільки рівний доступ жінок і чоловіків до різних посад і можливостей у правоохоронних органах сприяє формуванню більш ефективної, збалансованої та соціально відповідальної служби. Одним із ключових нормативних актів, що визначає державну політику щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [5]. Цей закон закріплює основні принципи та напрями державної діяльності, спрямовані на ліквідацію будь-яких форм дискримінації за ознакою статі та створення умов для рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного, політичного та професійного життя, включно з діяльністю правоохоронних органів. Він слугує правовою основою для формування політики гендерної рівності, запровадження відповідних заходів та оцінки їх ефективності в державних структурах.

Однак, попри зростаючу чисельність і активну участь, жінки в Національній поліції України досі залишаються недостатньо інтегрованими в організаційну структуру, яка історично формувалася як «чоловіча». Укорінені стереотипи, зокрема поширений міф про «меншовартість жінки» у силових органах, продовжують впливати на кадрову політику та внутрішній психологічний клімат підрозділів. Такий стереотип ґрунтується на хибному уявленні, що жінки нібито не володіють необхідними фізичними або професійними якостями для ефективного виконання службових обов'язків у складних умовах, що обмежує їхні можливості для просування по службі та участі у важливих процесах управління поліцією.

В. Цимбалюк наголошує, що поточний стан інтеграції жінок у Національну поліцію України зумовлений низкою ключових факторів. По-перше, ігнорування

демографічних тенденцій, які демонструють стабільне скорочення чоловічого населення у віковій категорії, придатній для служби в поліції, підкреслює необхідність стратегічного переосмислення ролі жінок у силових структурах. По-друге, недостатня реалізація гендерного підходу у кадровій політиці Національної поліції, незважаючи на фактичне зростання кількості жінок у лавах поліції, обмежує ефективність їх залучення та просування по службі. По-третє, відсутність спеціального нормативно-правового регулювання статусу жінок-співробітниць ускладнює врегулювання питань, пов'язаних із сімейно-шлюбними відносинами, вагітністю, материнством, а також рівним доступом до навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. Нарешті, відсутність ефективної системи оцінки діяльності підрозділів, де значну частку становлять жінки, не дозволяє об'єктивно вимірювати вплив гендерного балансу на службову ефективність, що ускладнює розробку адекватних кадрових та управлінських рішень [89, с. 208].

Також при проходженні служби в Національній поліції важливого значення набувають гарантії правового захисту осіб, які припиняють службу в Національній поліції України. Вони передбачають право на отримання відповідної компенсації, збереження соціальних гарантій та підтримку в працевлаштуванні, а також право на перевірку та оспорювання рішення про звільнення або припинення служби.

Незважаючи на існуючі гарантії правового захисту, особи, які припинили службу в Національній поліції України, можуть стикатися з рядом труднощів у реалізації своїх прав. На думку М. Логвінової, серед найбільш поширених проблем слід виділити недостатню компенсацію: хоча законодавство передбачає право на отримання компенсації, на практиці вона часто не забезпечує належного рівня життя колишніх поліцейських. Крім того, виникають складнощі з оспорюванням рішень про звільнення або припинення служби, які нерідко можуть бути пов'язані з корупційними, політичними чи особистими мотивами; процес перевірки та оскарження таких рішень буває ускладненим або навіть неможливим через вплив на процедуру. Проблеми зберігаються й у сфері

соціальних гарантій: хоча закон передбачає їхнє збереження, на практиці виникають перешкоди через відсутність належного контролю та недостатню фінансову підтримку. Додатково ускладнює ситуацію відсутність незалежних органів, здатних об'єктивно перевіряти та оскаржувати рішення про припинення служби, що створює ризики порушення прав колишніх поліцейських та знижує довіру до системи управління кадровими процесами [65, с. 135].

В умовах введення воєнного стану питання кадрової політики в органах Національної поліції України набуває особливого значення, оскільки від ефективності формування, підготовки та розстановки кадрів залежить здатність правоохоронних органів швидко та якісно виконувати покладені на них завдання. Проте в цій сфері все ще існують певні проблеми, які потребують уваги та вирішення для забезпечення стабільності та ефективності діяльності поліції.

Так, Д. Швець звертає увагу на те, що однією з найгостріших проблем діяльності Національної поліції України в умовах воєнного стану є криза кадрової політики, яка проявляється у зниженні рівня укомплектованості підрозділів, нестачі кваліфікованих кадрів та надмірному навантаженні наявний особовий склад. Значна кількість поліцейських була мобілізована до лав Збройних Сил України або залучена до виконання завдань територіальної оборони, що призвело до дефіциту працівників, особливо на місцевому рівні. Одночасно спостерігається висока плінність кадрів, спричинена моральним і фізичним виснаженням, низьким рівнем соціального захисту, невисокою заробітною платою та ризиками для життя під час виконання службових обов'язків у зонах бойових дій чи прилеглих територіях. У таких умовах кадрові служби поліції стикаються з труднощами у доборі нових працівників, адже професія втрачає привабливість через надмірні навантаження, нестабільність та психологічний тиск [94, с. 155].

Проблеми добору кадрів до Національної поліції України є однією з ключових складових загальної кризи кадрової політики, що особливо загострилася в умовах воєнного стану. Однією з основних труднощів є низький рівень мотивації потенційних кандидатів через складні умови служби, підвищені

ризика для життя, невисокий рівень матеріального забезпечення та відсутність належного соціального пакета. Це знижує привабливість поліцейської професії, особливо серед молоді, яка дедалі частіше обирає більш стабільні або високооплачувані сфери діяльності. Водночас процес добору кадрів у поліцію залишається недостатньо ефективним і часто формальним, що призводить до потрапляння на службу осіб із низьким рівнем професійної підготовки або мотивації. Ситуацію ускладнює дефіцит кваліфікованих психологів та спеціалістів із кадрової роботи, які здатні якісно оцінити морально-психологічні якості кандидатів, їхню стресостійкість і здатність діяти в екстремальних умовах [43, с. 156].

О. Завістовський звертає увагу на недостатній рівень професійної підготовки кадрів, що виявляється у невідповідності набутих знань і навичок сучасним вимогам правоохоронної діяльності в умовах збройного конфлікту. Багато поліцейських навчальних програм залишаються зорієнтованими на мирний час і не враховують специфіки роботи у зоні підвищеного ризику, реагування на бойові загрози, організації евакуацій, забезпечення публічної безпеки під час бойових дій або масових переміщень населення. Відсутність систематичних тренувань із тактичної підготовки, домедичної допомоги, кризових комунікацій та роботи зі зброєю знижує рівень готовності особового складу до виконання службових завдань у реальних екстремальних умовах. Також значною проблемою є кадрові втрати та нестача досвідчених інструкторів, що ускладнює процес підготовки нових працівників [42, с. 570].

Ще однією важливою проблемою професійної діяльності Національної поліції в умовах воєнного стану є складність комунікації з громадянами, які перебувають у стані психологічної напруги або пережили травматичні події. У таких умовах правоохоронці мають володіти не лише професійними навичками, а й високим рівнем комунікативної компетентності, вмінням вести діалог у стресових ситуаціях, демонструвати толерантність і психологічну стійкість. Нерідко від адекватності дій поліцейського залежить не лише безпека громадян, а й запобігання конфліктам, які можуть перерости у насильницькі інциденти.

Тому відсутність системної психологічної підготовки, знань із кризової комунікації та навичок ненасильницької взаємодії стає суттєвим бар'єром для ефективного виконання службових завдань у воєнний період [81, с. 20].

Також, у військовий час правоохоронці стикаються зі значним психологічним напруженням та стресом. Виконуючи свої обов'язки в умовах високого ризику, вони перебувають під постійним тиском і зіштовхуються з реальною загрозою для життя, як свого, так і оточуючих. У таких умовах поліцейські повинні швидко приймати складні рішення, що створює додаткове психологічне навантаження. Недостатня підготовка до роботи в умовах стресу та обмежений доступ до підтримки можуть негативно впливати на ефективність виконання завдань та загальну здатність реагувати на критичні ситуації.

У сьогоdnішніх реаліях, коли країна перебуває у стані війни, особливого значення набуває питання фінансового та матеріально-технічного забезпечення працівників Національної поліції. Проте, як зазначає Т. Латковська, у цій сфері існує низка проблем, що суттєво впливають на ефективність діяльності правоохоронних органів. Недостатнє фінансування обмежує можливості оновлення матеріально-технічної бази, впровадження сучасних технологій та проведення необхідних навчань. До того ж, недосконалість системи планування та застарілі підходи до бюджетного прогнозування. Обмежена прозорість і недостатня звітність у використанні бюджетних коштів знижують рівень довіри громадськості до поліції, а низька ефективність внутрішнього контролю й відсутність чіткої системи відповідальності за порушення у сфері фінансового менеджменту створюють ризики нераціонального витрачання ресурсів. Крім того, надмірно ускладнені процедури затвердження бюджетів та їх виконання зменшують гнучкість використання коштів, що особливо важливо в умовах воєнного часу [62, с. 433].

Таким чином, проблемні аспекти проходження служби в органах Національної поліції України охоплюють низку пов'язаних факторів, які впливають на ефективність функціонування правоохоронної системи. Вони стосуються як кадрового забезпечення, включаючи добір, підготовку та

просування по службі, так і соціальних, матеріально-технічних та правових гарантій поліцейських. Усі ці аспекти в сукупності створюють потребу в системному підході до реформування службових процесів, удосконалення підготовки та мотивації персоналу, забезпечення прозорості та належного соціального і правового захисту поліцейських, що є передумовою підвищення ефективності та довіри до діяльності Національної поліції.

3.2. Розробка рекомендацій щодо проходження служби в органах Національної поліції України

Питання вдосконалення проходження служби є завжди актуальним, особливо в сучасних умовах трансформації правоохоронної системи України, зумовленої реформуванням Національної поліції, євроінтеграційними процесами та викликами, пов'язаними з воєнним станом. Ефективність виконання покладених на поліцію завдань безпосередньо залежить від належної організації службової діяльності, чіткого нормативного регулювання проходження служби, а також створення умов для професійного розвитку, мотивації та соціального захисту поліцейських. У зв'язку з цим особливої ваги набуває розробка практично орієнтованих рекомендацій щодо вдосконалення порядку проходження служби в органах Національної поліції України, спрямованих на усунення виявлених проблем, підвищення рівня кадрового забезпечення та забезпечення стабільності службових правовідносин.

Кваліфіковані кадри становлять один із найважливіших ресурсів поліції, оскільки саме від рівня їх професійної підготовки, компетентності та мотивації залежить здатність правоохоронних органів ефективно виконувати покладені на них складні та суспільно значущі завдання. Усвідомлення визначальної ролі людського чинника зумовлює необхідність системного підходу до розвитку персоналу, що охоплює належний добір, підготовку, підвищення кваліфікації та створення умов для професійного зростання поліцейських з метою формування високопрофесійного та дієздатного кадрового потенціалу поліції.

Основна увага в межах кадрової політики зосереджується на забезпеченні належного рівня укомплектованості підрозділів поліції, необхідного для повноцінного та ефективного виконання оперативно-службових завдань (Табл. 3.1.). Водночас важливе значення надається підвищенню якісних характеристик особового складу шляхом удосконалення процедур добору персоналу, створення умов для його закріплення на службі, забезпечення професійного розвитку, а також посиленню вимог щодо дотримання службової дисципліни й принципу законності.

Таблиця 3.1.

**Напрями і заходи, спрямовані на удосконалення проходження служби
в Національній поліції України**

Напрямок вдосконалення	Заходи	Очікуваний результат	Відповідальні підрозділи / особи
Організаційне	Забезпечення прозорих процедур прийому на службу, укладення контрактів та призначення на посади	Зниження ризиків адміністративних помилок, прозорість кадрових процесів	Відділ кадрової роботи, поліцейські комісії, керівники підрозділів
Робочий час і навантаження	Планування графіків з урахуванням специфіки підрозділів, контроль надурочних робіт	Мінімізація перевантаження, зниження вигорання кадрів	Керівники підрозділів, відділ контролю служби
Соціальне забезпечення	Матеріальне стимулювання, медичне страхування, психологічна підтримка, житлові програми	Підвищення мотивації, стабільність персоналу, соціальний захист	Відділ соціального забезпечення, керівництво НПУ
Професійний розвиток	Постійне навчання, тренінги, підвищення кваліфікації, оцінка результатів служби	Професійне зростання, підвищення ефективності виконання завдань	Відділ підготовки та навчання, керівники підрозділів
Психологічна підтримка	Регулярні консультації психологів, програми профілактики стресу, тренінги з емоційної стійкості	Зниження рівня вигорання, підвищення емоційної стабільності, поліпшення морального клімату	Відділ психологічної підтримки, керівники підрозділів
Оцінка і мотивація	Впровадження прозорої системи оцінки роботи, заохочувальні програми, рейтингова система	Підвищення відповідальності, стимулювання ефективності та дисципліни	Відділ кадрів, керівники підрозділів
Технологічне забезпечення	Використання сучасних систем обліку робочого часу, автоматизація контролю завдань, впровадження безпечних технологій під час служби	Підвищення ефективності роботи, контроль надурочних та ризикових завдань	Відділ ІТ, відділ контролю служби

Джерело: розроблено автором

У контексті функціонування кадрового резерву поліції обґрунтованим є наділення відповідних підрозділів повноваженнями, спрямованими на цілеспрямоване формування потенційних кандидатів для призначення на керівні посади та забезпечення їх належної професійної підготовки. Важливу роль при цьому відіграє організація додаткової професійної освіти, а також здійснення за дорученням керівництва перевірок повноти й достовірності відомостей щодо доходів, витрат, майна та майнових зобов'язань, поданих поліцейськими, що сприяє підвищенню прозорості, доброчесності та ефективності кадрової роботи.

На думку І. Дрока, пріоритетними напрямками сучасної державної кадрової політики у Національній поліції України є створення та ведення електронного обліку особового складу, запровадження щорічного прогнозування кадрових потреб органів і підрозділів поліції на найближчі п'ять років, забезпечення соціальних гарантій поліцейських, встановлених законодавством, формування системи професійного навчання керівників, упровадження інституту наставництва, дотримання норм трудового законодавства щодо робочого часу, а також можливість перегляду заборони на здійснення додаткової оплачуваної діяльності у вільний від служби час та реалізація інших заходів, актуальних для сучасного українського суспільства та підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів [41, с. 161].

О. Пабат підкреслює, що одним із ключових напрямів вдосконалення кадрової політики в Національній поліції України є перегляд штатного розпису, зокрема забезпечення постійної служби поліцейських на входах до відділків, щоб щоденну роботу виконували фахівці, для яких це є основною діяльністю; у разі постійного залучення одних і тих же осіб до невластивих їм функцій доцільно скоригувати штатний розпис, скоротивши непотрібні посади та створивши ті, де відбувається реальна робота. Крім того, він наголошує на необхідності більш ретельного, реального планування робочого часу, щоб поліцейські чітко розуміли свої робочі та вихідні дні, а також графік роботи до

пізнього часу, оскільки надмірне навантаження, включно з понаднормовим і шестиденним робочим тижнем, значною мірою спричиняє відтік кадрів, а ефективність поліції багато в чому залежить від ставлення співробітників до своєї роботи [73, с. 186].

Варто наголосити, що громадянин України повинен відповідати доволі суттєвим вимогам та пройти тривалу й багаторівневу процедуру добору перед прийняттям на службу в Національну поліцію України. Слід відзначити, що національний законодавець загалом достатньо детально та виважено визначив коло критеріїв, яким має відповідати кандидат на посаду поліцейського, охопивши освітні, професійні, фізичні та правові аспекти. Водночас на практиці ці вимоги не завжди дозволяють повною мірою виявити реальний потенціал особи, її мотивацію до служби та готовність діяти в складних і нестандартних умовах, що особливо актуалізується в сучасний період суспільних трансформацій і безпекових викликів.

У цьому контексті Т. Яценко звертає увагу на необхідність посилення та певного зміщення акцентів у перевірочних заходах, які застосовуються під час добору кандидатів до лав Національної поліції України. На думку дослідниці, формально-правові та кількісні критерії відбору мають доповнюватися поглибленою оцінкою психологічної придатності особи, її моральних установок, ціннісних орієнтирів і здатності діяти доброчесно в умовах підвищеного ризику та службового навантаження. Особливого значення, за її позицією, набуває комплексна перевірка особистості кандидата, спрямована на виявлення прихованих негативних рис, схильності до зловживань владою, корупційних проявів або неналежної поведінки в кризових ситуаціях [96, с. 272].

З огляду на це, вважається за доцільне в умовах воєнного стану та підвищених ризиків для національної безпеки запровадити обов'язкову перевірку на поліграфі при прийнятті на службу до поліції. Такий захід може стати додатковим інструментом превентивного характеру, спрямованим на підвищення якості кадрового добору, мінімізацію можливих загроз з боку

недобросовісних осіб та формування професійного й морально стійкого кадрового складу Національної поліції України.

Важливим моментом під час проходження служби є і те, що надурочні роботи є досить поширеним явищем у щоденній практичній діяльності поліції, адже виконання службових завдань часто потребує додаткового часу понад встановлену норму. Водночас питання компенсації за таку працю залишається недостатньо врегульованим і потребує суттєвого удосконалення, оскільки відсутність ефективної системи винагороди негативно впливає на мотивацію співробітників. Постійне залучення поліцейських до наднормової роботи створює додаткове навантаження, що з часом призводить до вигорання та зростання плинності кадрів у органах і підрозділах Національної поліції України. Удосконалення компенсаційних механізмів, впровадження прозорих норм та стимулів за надурочну працю може не лише підвищити ефективність виконання службових завдань, а й сприяти збереженню професійного та стабільного складу персоналу, що є критично важливим для безперебійного функціонування правоохоронних органів.

З метою ефективного запобігання надурочним роботам та можливим зловживанням керівництвом щодо встановлення ненормованого робочого дня доцільно на рівні галузевих документів, зокрема у Галузевій колективній угоді, визначити конкретний і вичерпний перелік посад поліцейських, для яких допустиме застосування режиму з ненормованим робочим часом. Такий підхід забезпечить прозорість і чіткі межі організації робочого часу, захистить права працівників та зменшить ризик надурочних перевантажень окремих співробітників [56, с. 18].

Додатково, для зниження надурочних навантажень у Національній поліції України доцільно впровадити кілька напрямів удосконалення: планування графіків роботи з урахуванням реальних потреб підрозділів і обсягу завдань, автоматизовані системи обліку надурочних робіт для контролю їх фактичного обсягу, заохочувальні механізми для керівників, які дотримуються обмежень щодо надурочних навантажень, а також регулярні моніторинги та внутрішні

аудити щодо використання ненормованого робочого часу. Реалізація цих заходів сприятиме зменшенню плинності кадрів, підвищенню мотивації поліцейських та загальному покращенню ефективності роботи органів Національної поліції.

У свою чергу З. Кісіль звертає увагу на реформування освітньої діяльності МВС України, яка має охоплювати модернізацію системи професійного навчання поліцейських, включно з первинною, післядипломною та службовою підготовкою, а також законодавче визначення суб'єктів реформування. Важливим, на думку дослідниці, є прийняття відповідних законів і розробка Концепції неперервної освіти, розвиток ВНЗ МВС та інноваційно-технологічних центрів, встановлення національних стандартів якості, проведення наукових досліджень щодо професійних вимог, сертифікація освітніх послуг, підтримка наукових шкіл і забезпечення стабільного державного фінансування навчальних закладів для підвищення професійності та ефективності підготовки поліцейських [53, с. 36].

У межах оптимізації процесу відбору кандидатів до закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які готують поліцейських, особливого значення набуває комплексний підхід, що забезпечує прозорість та об'єктивність відбору. Це передбачає розробку ефективних механізмів, які мінімізують ризики корупційних проявів і конфліктів інтересів, а також впровадження комплексного гендерного підходу до політики розвитку кадрового потенціалу, що сприяє формуванню різноманітного та професійно підготовленого персоналу. Крім того, важливим є стимулювання керівників усіх рівнів до застосування сучасних управлінських практик, що підвищує ефективність організаційних процесів і створює умови для більш якісного відбору та підготовки майбутніх поліцейських, здатних ефективно виконувати свої службові завдання в сучасних умовах [84, с. 46].

Варто підкреслити, що організація службової підготовки набуває особливого значення в умовах воєнного стану та потребує системного вдосконалення для забезпечення готовності поліцейських до виконання завдань за надзвичайних умов. С. Мердов підкреслює необхідність формування

оновленої моделі фізичної підготовки поліцейських. По-перше, важливо дослідити і впровадити позитивний досвід Збройних сил України, зокрема щодо розробки методичних рекомендацій з індивідуальної фізичної підготовки військовослужбовців відповідно до стандартів НАТО, оскільки це дозволяє адаптувати перевірені та ефективні методики до специфіки поліцейської служби. По-друге, необхідний системний перегляд існуючих нормативів фізичної підготовки поліцейських з метою приведення їх у відповідність до сучасних вимог безпеки, функціональних можливостей особового складу та міжнародних стандартів, що забезпечить підвищення рівня професійної придатності та готовності до виконання службових завдань. По-третє, важливо розробити та впровадити типовий курс фізичної підготовки в рамках службової підготовки поліцейських, який би враховував специфіку різних підрозділів та посад, включав адаптивні тренувальні програми та дозволяв послідовно оцінювати прогрес кожного працівника [69, с. 242].

У межах досліджуваного питання О. Головков обґрунтовує необхідність оновлення тактичної підготовки поліцейських з урахуванням сучасних викликів, що передбачає вдосконалення навичок керування службовим автомобілем, ефективного використання спеціальної техніки, технічних засобів та програмного забезпечення, а також підготовку до дій у умовах іонізуючого випромінювання. Крім того, автор пропонує включити до програми навчання основи застосування безпілотних літальних апаратів, зокрема завдання аеророзвідки, будову та роботу БПЛА, особливості роботи за складних метеоумов і мінімізацію ризиків для екіпажу під час виконання завдань, що дозволить підвищити ефективність та безпеку службової діяльності поліцейських [35, с. 189-190].

Необхідно акцентувати увагу на тому, що воєнний час характеризується високою непередбачуваністю та емоційним напруженням, що створює додаткові вимоги до професійної підготовки правоохоронців. У таких умовах вони повинні володіти високим рівнем емоційної стабільності та здатністю контролювати власні реакції в стресових ситуаціях, що дозволяє ефективно виконувати

службові обов'язки навіть у критичних умовах. С. Контатінов підкреслює, що надання психологічної підтримки є невід'ємною складовою підготовки правоохоронців у військовий час, оскільки їхня діяльність пов'язана з ризиком стресових ситуацій, травматичних подій та інших психологічних навантажень. Системне проведення психологічних тренінгів, регулярне консультування з фахівцем та створення надійної системи підтримки сприяють подоланню стресу, зміцненню психологічної стійкості та забезпеченню здатності правоохоронців ефективно реагувати на виклики воєнного часу [57, с. 160].

Окрім зазначених аспектів, особливої актуальності набуває питання матеріально-організаційного та грошового забезпечення працівників Національної поліції під час проходження служби, що безпосередньо впливає на їхню мотивацію та ефективність виконання службових обов'язків. У зв'язку з цим Н. Вапнярчук пропонує низку заходів щодо вдосконалення матеріально-організаційного та грошового забезпечення працівників Національної поліції, які охоплюють кілька ключових напрямів. По-перше, йдеться про підвищення рівня грошового забезпечення, що включає перегляд посадових окладів, надбавок за складність та інтенсивність служби, а також стимулюючих виплат за високі результати у виконанні службових завдань. По-друге, автор пропонує оптимізацію матеріально-технічного забезпечення, зокрема модернізацію службового транспорту, забезпечення необхідним екіпіруванням, засобами індивідуального захисту та спеціальною технікою, що дозволяє підвищити безпеку та ефективність діяльності поліцейських. По-третє, увага приділяється організаційним заходам, які передбачають створення комфортних і безпечних умов для проходження служби, забезпечення належного робочого часу та умов для професійного розвитку [29, с. 238]. Крім того, важливим є впровадження системи стимулювання керівників та особового складу, що передбачає як матеріальні заохочення, так і можливості кар'єрного зростання, участі у професійних тренінгах і підвищенні кваліфікації, що у комплексі забезпечує підвищення мотивації та загальної ефективності служби.

Важливим напрямом, який також потребує вдосконалення, є забезпечення ефективної реалізації гендерної політики в Національній поліції, що передбачає дотримання рівності прав жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності. Вказана сфера охоплює забезпечення рівних прав під час розгляду звернень громадян, проведення слідчих та дозвільних дій, розслідування адміністративних правопорушень та інших видів зовнішньої поліцейської діяльності, а також гарантування рівних можливостей для жінок і чоловіків у внутрішніх процесах служби, включаючи доступ до поліцейської служби, просування по кар'єрних сходах, обіймання керівних посад та участь у дисциплінарних провадженнях [50, с. 71]. Впровадження таких заходів сприятиме формуванню справедливої, прозорої та професійно збалансованої системи, що підвищує ефективність роботи поліції та рівень довіри з боку суспільства.

На підставі вищенаведених наукових досліджень, для підвищення ефективності та безпеки проходження служби в органах Національної поліції України доцільно запропонувати комплекс рекомендацій, які охоплюють організаційні, соціальні та професійні аспекти діяльності поліцейських:

- забезпечити прозорість і чіткість процедур прийому на службу, укладення контрактів та призначення на посади, що дозволить знизити ризики адміністративних помилок і зловживань;

- розробити планування робочого часу з урахуванням специфіки підрозділів, щоб мінімізувати надурочні навантаження та запобігти вигоранню кадрів;

- забезпечити розвиток системи соціального забезпечення, що включає гідну матеріальну компенсацію, медичне страхування, психологічну підтримку та програми житлового забезпечення, що сприятимуть стабільності особового складу та підвищенню мотивації до служби;

- впроваджувати постійне навчання і підвищення кваліфікації, включно з тренінгами з управління стресом, комунікаційних навичок та спеціалізованої підготовки до виконання службових завдань у складних умовах;

- формувати прозору систему оцінки роботи поліцейських, яка базується на результатах діяльності, дотриманні професійних стандартів та дисципліни, що дозволить стимулювати професійне зростання і запобігати демотивації;

- активізувати використання сучасних технологій для контролю за виконанням завдань, ведення обліку робочого часу та забезпечення безпеки працівників, що підвищить загальну ефективність служби та створить умови для сталого розвитку органів Національної поліції.

Висновки до Розділу 3

1. Аналіз проблемних аспектів проходження служби в органах Національної поліції України свідчить про наявність низки факторів, які негативно впливають на ефективність виконання службових обов'язків. Серед основних проблем виділяються надурочні навантаження, що застосовуються систематично через великий обсяг завдань та специфіку роботи поліції. Так, недостатній рівень соціального забезпечення, що включає матеріальні виплати, медичне страхування, психологічну підтримку та житлові програми, знижує мотивацію працівників та ускладнює стабільність кадрового складу. Не менш важливим є недостатній рівень прозорості кадрових процедур, включно з призначенням на посади, укладенням контрактів та оцінкою результатів службової діяльності, що може спричиняти демотивацію персоналу та конфліктні ситуації в підрозділах. Врахування цих проблем є ключовим для визначення напрямів вдосконалення процесів проходження служби та підвищення ефективності діяльності Національної поліції.

2. Розробка рекомендацій щодо проходження служби в органах Національної поліції України передбачає комплексний підхід до удосконалення організаційних, соціальних і професійних аспектів діяльності. Основна увага в цих рекомендаціях приділяється підвищенню прозорості кадрових процедур, оптимізації робочого часу та навантаження, розвитку соціального забезпечення та підтримки професійного зростання поліцейських. Реалізація запропонованих заходів дозволяє зменшити надурочні навантаження, підвищити мотивацію та

стабільність персоналу, сприяти формуванню більш ефективного і дисциплінованого особового складу. Загалом застосування цих рекомендацій забезпечує поліпшення умов проходження служби, підвищення результативності діяльності підрозділів Національної поліції та створює умови для сталого розвитку кадрового потенціалу органів поліції.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розкрито як теоретичні, так і практичні особливості організаційно-функціонального проходження служби в органах Національної поліції України. Таким чином, головними результатами роботи є такі висновки:

Встановлено, що нормативно-правові основи проходження служби в органах Національної поліції України формують фундаментальну базу, на якій ґрунтується діяльність правоохоронних органів. Проаналізовано чинне законодавство, включаючи Конституцію України, закони «Про Національну поліцію», «Про державну службу» та підзаконні акти, що регламентують порядок служби, права та обов'язки поліцейських, умови дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Охарактеризовано роль цих нормативно-правових актів у забезпеченні правового захисту працівників поліції та організації ефективної службової діяльності, що дозволяє зменшити ризики порушень службових процедур і забезпечує дотримання стандартів служби. Запропоновано подальше удосконалення нормативної бази з метою більш чіткого регламентування процедур проходження служби та впровадження механізмів оперативного реагування на зміни в законодавчому середовищі.

Обґрунтовано, що принципи проходження служби в органах Національної поліції України є ключовими для формування ефективного кадрового потенціалу та забезпечення високого рівня професійної етики. Проаналізовано принципи законності, підзвітності, професійної компетентності, дисциплінованості та соціальної відповідальності, що визначають організаційно-службові відносини в поліції. Охарактеризовано їх вплив на щоденну діяльність поліцейських, особливо в умовах підвищеної соціальної напруги та воєнного часу, коли дотримання цих принципів стає критично важливим для забезпечення громадського порядку та безпеки.

Встановлено, що порядок прийому на службу в Національну поліцію є складним багатоступеневим процесом, який забезпечує добір кваліфікованих

кадрів, здатних ефективно виконувати службові завдання. Проаналізовано процедури відбору кандидатів, включаючи оцінку фізичної та психологічної готовності, перевірку рівня освіти, професійної компетентності та морально-етичних якостей. Охарактеризовано важливість прозорості та об'єктивності процесу прийому на службу, що дозволяє зменшити корупційні ризики та підвищити довіру громадян до органів поліції.

Обґрунтовано, що етапи проходження та звільнення зі служби в Національній поліції є ключовими для формування стабільної та ефективної кадрової структури. Проаналізовано порядок укладення контрактів, призначення на посади, проходження навчання, службового росту, переведення та звільнення, а також їх вплив на кар'єрну мотивацію поліцейських. Охарактеризовано проблеми, що виникають на різних етапах служби, включаючи бюрократичні перепони, недосконалість мотиваційних систем та недостатній контроль за дотриманням процедур. Запропоновано оптимізацію внутрішніх регламентів, впровадження електронних систем обліку службових дій та розробку програм мотивації для забезпечення стабільного кадрового потенціалу.

Встановлено, що проблемні аспекти проходження служби в органах Національної поліції України значною мірою пов'язані з організаційними, кадровими та соціально-економічними факторами. Проаналізовано поширені труднощі, серед яких надурочна робота, неузгодженість компенсаційних механізмів, високий рівень стресу та психологічного навантаження, а також нестача системи професійної підтримки. Охарактеризовано вплив цих факторів на плинність кадрів, ефективність виконання службових завдань та морально-психологічний стан поліцейських.

Обґрунтовано, що розробка рекомендацій щодо проходження служби в органах Національної поліції України є важливою для підвищення ефективності та якості правоохоронної діяльності. Проаналізовано досвід національної практики у сфері управління кадровим потенціалом, організації службових процесів та забезпечення професійної підтримки поліцейських. Охарактеризовано основні напрями удосконалення проходження служби в

Національній поліції України, серед яких удосконалення системи навчання та підвищення кваліфікації, створення комплексних механізмів мотивації та соціальної підтримки, застосування цифрових технологій для моніторингу службових процесів та оцінки ефективності діяльності. Запропоновано впровадження цих заходів як комплексного підходу, який дозволяє підвищити якість проходження служби, забезпечити стабільність кадрового складу та зміцнити довіру громадян до Національної поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР.
<https://salo.li/F5A6e18>
2. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-XII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/3781-12>
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/889-19>
4. Про дисциплінарний Статут Національної поліції України: Закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text>
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 року № 2866-IV. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
6. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/1700-18>
7. 6. Про Національну поліцію України: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
8. Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки: Указ Президента України від 11.05.2023 № 273/2023. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/2023#Text>
9. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 877. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/877-2015-%D0%BF>
10. Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету

Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 171. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF/ed20220129#Text>

11. Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України: Наказ МВС від 13.11.2017 № 920. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1472-17>

12. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських: наказ МВС України від 17.11.2015 року № 1465. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1445-15>

13. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України: Наказ Міністерства внутрішніх справ від 09 лютого 2016 року № 90. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16#Text>

14. Про затвердження Положення про організацію первинної професійної підготовки поліцейських, яких вперше прийнято на службу в поліції. Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16.02.2016 № 105. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0576-16>

15. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції: Наказ Міністерства внутрішніх справ від 24.12. 2015 року № 1625. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0076-16>

16. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України, та вищого військового навчального закладу Національної гвардії України: наказ МВС України від 15.04.2016 року № 315. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0668-16>

17. Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань поліції та позбавлення спеціальних звань: наказ МВС України від 12.03.2016 року № 177. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0498-16>

18. Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення

алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції: Наказ МВС від 17.12.2015 № 1583. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0037-16>

19. Про затвердження Порядку складання Присяги працівника поліції: наказ МВС України від 09.11.2015 року № 1453. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1487-15>

20. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ МВС України від 09.11.2016 року № 1179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1576-16>

21. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: Наказ МВС від 25.12.2015 № 1631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0050-16>

22. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) від 16 жовт. 2007 р. № 8-рп/2007. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2728-14>

23. Андреев А. Особливості підготовки поліцейських кадрів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 6. С. 100-103. <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/6/23.pdf>

24. Бабенко А. М., Борисова О. О., Шаповалова І. О. Принципи права: поняття та класифікація. *Прикарпатський юридичний вісник*. № 3(44), 2022. С. 3-7. http://pjuv.nuoua.od.ua/v3_2022/1.pdf

25. Берестень Д.Г. Адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні: дис. д.ф. 081 Право. Київ. 2021. 206 с. <https://elar.navs.edu.ua/jspui/handle/123456789/19852>

26. Бортник С. Договірне регулювання права на працю поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 120-124. <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/5/22.pdf>

27. Ботвінов Р. Публічна служба в Національній поліції України: нормативно-правова колізія. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 2 (33). С. 94–100. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_02\(33\)/14.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_02(33)/14.pdf)

28. Бугайчук К. Кадрова політика та кадрове забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 125-131. DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.5.22>

29. Вапнярчук Н.М. Грошове забезпечення працівників Національної поліції України як важлива юридична гарантія їх діяльності. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. С. 235-240. <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/279181/273754>

30. Гаврилюк Л.В., Хальота А.І. Принцип «добросочесності» в системі принципів діяльності Національної поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 351-354. http://lsej.org.ua/5_2022/81.pdf

31. Гайдук С.О. Співбесіда як етап добору до Національної поліції. Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття. Харків, 2023. С. 168-171. <https://salo.li/8c01F90>

32. Ганжа О.О. Особливості формування професіоналізму поліцейських як чиннику їх службової кар'єри. *Юридична наука*. 2020. № 9 (111). С. 172-179. <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/505/478>

33. Ганжа О.О. Первинна підготовка працівників Національної поліції України як чинник їх службової кар'єри. *Юридична наука*. 2020. № 10(112). С. 70-77. DOI: 10.32844/2222-5374-2020-112-10.09

34. Гарбузюк К.Г. До питання вдосконалення національного законодавства про Національну поліцію України. Підготовка поліцейських в умовах реформування МВС України: *Збір. Наук. праць V Міжнародної науково-*

практичної конференції (м. Харків, 29 травня 2020 р.) С. 64–66.
https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/29_05_2020/pdf/21.pdf

35. Головков О.М., Олексієнко С.В., Скрипка О.М. Актуальні питання удосконалення різновидів службової підготовки поліцейських. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2024. № 83. С. 185-192.
<http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/309891/301271>

36. Гончарук Н., Кулакова Є. Удосконалення механізму добору кадрів на державну службу в Україні в контексті вітчизняного та зарубіжного досвіду. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. № 3 (42). С. 128–136.
<https://salo.li/617213A>

37. Горяченко Р.І. «Кадрова функція», «кадрова стратегія», «кадрове забезпечення»: зміст та визначенні їх співвідношення із «кадровою політикою в органах Національної поліції України». *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. № 2. С. 18-25. <http://www.nvppp.in.ua/vip/2021/2-2/4.pdf>

38. Грищенко Н. В. Деонтологічна складова професійної підготовки працівників поліції. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. / Харків : ХНУВС, 2020. 336 с. <https://salo.li/Df2048D>

39. Гурковський М.П., Єсімов С.С. Кадрова робота в органах Національної поліції. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 1. С. 19-27. DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2023-1-3>

40. Діденко В.В. Сутність та значення професійної підготовки працівників Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 523-526. http://lsej.org.ua/12_2021/135.pdf

41. Дрок І.С. Формування кадрової політики у Національній поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 7. С. 159-161.
http://lsej.org.ua/7_2021/40.pdf

42. Завістовський О.Д., Король К.С. Актуальні проблеми професійної підготовки поліцейських в умовах воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2024. С. 569-573. URL. <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2024/12/94.pdf>

43. Євдокіменко С.А. Проблемні питання системи Національної поліції України, її правоохоронна функція. *Право.ua*. 2020. № 2. С. 154-158. DOI 10.32782/LAW.2020.1.22

44. Єна О. Нормативне врегулювання професійного психофізіологічного добору і відбору працівників, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2024 № 1 (61). С. 56-63. <https://kelmczasopisma.com/viewpdf/11639>

45. Іваниця А.В. Підготовка кадрів для органів Національної поліції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 1 (22). С. 212-215. http://www.pjv.nuoua.od.ua/v1-2_2018/41.pdf

46. Івоніна А.О., Логінова М.В. Звільнення зі служби (з лав НПУ): організація, правове регулювання та соціальні наслідки. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2023. С. 312-315. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.79.1.52>

47. Ізбаш К.С., Славінська І.В. Сучасний стан кадрового забезпечення персоналу органів і підрозділів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 1. С. 165-168. http://lsej.org.ua/1_2021/41.pdf

48. Казанчук І.Д., Масленникова С.А. Характеристика принципів діяльності та проходження служби в слідчих підрозділах Національної поліції України. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 3 (21). С. 636-646. [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-3\(21\)-636-646](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-3(21)-636-646)

49. Калиниченко Р.А., Коханець А.С., Берташ М.І. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 5 (69). С. 47-57. <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/262677/261421>

50. Каліман М.Р. Напрями сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 70-72. http://www.lsej.org.ua/12_2021/14.pdf

51. Камишанський О.Ю. До проблеми розмежування набору і добору на посаду поліцейського. *Науковий вісник публічного і приватного права*. 2023. № 5. С. 120-124. <http://nvppp.in.ua/vip/2023/5/22.pdf>

52. Кікінчук В.Ю. Адміністративні процедури проходження служби в органах Національної поліції України. *Європейські перспективи*. 2019. № 3. С. 23-28. <https://surl.li/xlhfvtr>

53. Кісіль З.Р. Особливості підготовки поліцейських кадрів: міжнародний досвід. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України. Харків, 2019. С. 32-37. https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/05_04_2019/pdf/8.pdf

54. Козубенко І.В. Особливості формування сучасних вимог до професійної діяльності працівника Національної поліції. *Інноваційна педагогіка*. 2025. № 81. С. 158-162. <https://salo.li/72835BD>

55. Колотік А. С. Окремі питання добору на посади поліцейських в Україні. Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні : *матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав. 2020 р.)* / Харків: ХНУВС, 2020. С. 106-108. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/12173>

56. Корольчук Б.Л. Особливості правового регулювання праці поліцейських: автореф. дис. ... к.ю.н.; 12.00.05. Харків: ХНУВС, 2021. 22 с. <https://salo.li/E326E2F>

57. Константінов С. Проблеми підготовки правоохоронців у військовий час та шляхи їх усунення. Організаційно-правове забезпечення національної безпеки в умовах воєнного стану: *матер. Всеукр.наук.-практ. конф.* (м. Кропивницький, 7 липня 2023 року). Кропивницький, 2023. С. 157-161. <https://salo.li/C767918>

58. Кравченко І.С. Актуальні питання призначення на посади поліцейських. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. № 44. С. 36-39. <https://salo.li/9FAd96f>

59. Кравчук О. О., Остащук І.Б. Присяги поліцейських органів в Україні. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2022. № 2(54). С. 73-81. <https://visnyk-ppsp.kpi.ua/article/view/264408/260525>

60. Кузик В.В. Шляхи удосконалення принципів діяльності Національної поліції України. *Приватне та публічне право.* 2024. № 1. С. 68-73. http://www.pp-law.in.ua/archive/1_2024/13.pdf

61. Лагодієнко Д.О. Поняття та особливості кар'єрного росту поліцейських. *Юридична наука.* 2019. № 5(95). С. 117-123. <https://salo.li/40e6364>

62. Латковська Т.А., Марущак А.В. Правове регулювання діяльності Національної поліції України як органу, що реалізує політику у сфері правоохоронної діяльності та його місце у сфері управління бюджетними коштами. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2025. № 5. С. 430-433. http://lsej.org.ua/5_2025/99.pdf

63. Легкошерст Ю.С. Щодо розуміння поняття «звільнення з органів Національної поліції України». *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 2. С. 339-342. http://lsej.org.ua/2_2021/85.pdf

64. Лисенко С. О., Ровний В. В., Гайченко А. В. Застосування поліграфа в роботі з персоналом та при проведенні розслідувань: метод. посіб. Київ : МАУП, 2025. 356 с. <https://salo.li/5eFcA27>

65. Логінова М.В. Гарантії правового захисту осіб, які припиняють службу в Національній Поліції України, та питання їх реалізації. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету.* 2023. № 76. С. 133-137. DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.2.22>

66. Макаруч В.В., Росавицький О.О. Принципи, завдання та функції діяльності Національної поліції України як суб'єкта формування та реалізації державної політики у сфері національної безпеки й оборони. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 5. С. 171-174. http://lsej.org.ua/5_2021/42.pdf

67. Марущак Н.В. Принципи поліцейської діяльності: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. № 5. С. 10-16. http://apnl.dnu.in.ua/5_2024/4.pdf

68. Машенко В. Система принципів адміністративної діяльності Національної поліції України. *Юридичний вісник*. 2024. № 4. С. 79-87. http://yurvisnyk.in.ua/v4_2024/12.pdf

69. Мердов С.П. До питання запровадження стандартів НАТО в частині фізичної підготовки майбутніх поліцейських. Проблеми фізичного виховання та здоров'я молоді в сучасному освітньому середовищі: зб. матер. міжнар. форуму (м. Дніпро 18 травня 2023 р.) Дніпро : ДДУВС, 2023. С. 242–244. <https://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/12940>

70. Ніколенко Л. М. Принципи діяльності поліції: сутність та особливості. *Українська поліцейстика: теорія, законодавство, практика*. 2021. № 1 (1). С. 19-25. DOI: <https://doi.org/10.32366/2709-9261-2021-1-1-19-25>

71. Організація правоохоронної діяльності Національної поліції України: навч.-метод. посіб. / Н. М. Бакаянова, А. В. Кубаєнко, О. Г. Свида. Одеса : Фенікс, 2020. 218 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/>

72. Орлов Р.Р., Євтушок В.А. Застосування поліграфа в діяльності поліції. Протидія кіберзагрозам та торгівлі людьми. Харків, 2019. С. 188-189. <https://salolj/65A303E>

73. Пабат О.П. Проблеми організації діяльності органів та підрозділів Національної поліції України. Сучасна європейська поліцейстика та можливості її використання в діяльності Національної поліції України. Харків, 2019. С. 185-187. <https://salolj/667aC05>

74. Палій В. Проблемні аспекти у сфері гарантування дотримання прав і свобод людини у діяльності органів Національної поліції України при забезпеченні публічної безпеки. *Актуальні проблеми правознавства*. 2022. № 2 (30). С. 62-69. DOI:10.35774/app2022.02.062

75. Панфьоров П.І. Принципи діяльності Національної поліції як суб'єкта запобігання кримінальним правопорушенням. *Держава та регіони*. 2023. № 4 (82). С. 394-400. <https://salو.li/6b4fda8>

76. Подорожній, Є. Ю. Поняття та особливості підвищення кваліфікації працівників Національної поліції України. *Проблеми сучасної поліцейстики : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 квіт. 2022 р.)* / Харків, 2022. С. 111 - 114. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/12238>

77. Поліцейська (адміністративна) діяльність : навч. посіб. / О. В. Джафарова, С. О. Шатрава та ін. ; за заг. ред. О. І. Безпалової. Харків : ХНУВС, 2020. 396 с. <https://salو.li/72d3d94>

78. Поліцейська діяльність: адміністративно-правове регулювання : навч. посіб. / Ю. А. Хатнюк, О. Б. Мороз та ін.; за ред. Ю. С. Назара. Львів: ЛДУВС, 2023. 632 с. https://document.kdu.edu.ua/info_zab/081_1735.pdf

79. Поліцейська діяльність: навч. посіб. / В.О. Басс, В.М. Білик, С.Г. Братель, В.І. Варивода та ін.; за ред. В.А. Кулікова. Київ: ФОП Маслаков, 2021. 563 с. <https://surli.cc/uienyو>

80. Поліцейська діяльність : підруч. / В. С. Тулінов, О. М. Мердова та ін.; за заг. ред. С. С. Вітвіцького. Київ : ВД Дакор, 2021. 372 с. <https://surl.li/tfvbfu>

81. Романенко О. Актуальні напрями психологічного супроводження професійної діяльності правоохоронців. *Юридична психологія*. 2023. № 2 (33). С. 18-25. DOI: 10.33270/03233302.18

82. Сахно А.П. Деякі особливості дисциплінарного провадження в Національній поліції в умовах дії воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. С. 250-254. URL. <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/05/44.pdf>

83. Серєда В.В., Кісіль З.Р. Запобігання корупції в учинах національної поліції України: адміністративно-правовий вимір. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2024. С. 616-623. <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/313124/304162>

84. Сокурєнко В.В. Перспективні напрями оптимізації процесу відбору кандидатів на навчання до ЗВО із специфічними умовами навчання, що готують поліцейських. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України. Харків, 2018. С. 44-47. <https://salo.li/C732Df2>

85. Солонєнко О. М. Служба в поліції як державна служба особливого характеру. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 2 (107). С. 212-223. <https://salo.li/4DD3322>

86. Танько А.В. Стратегія кадрової політики Національної поліції України у контексті оновлення адміністративно-правових засад захисту прав і свобод людини. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 2 (89). С. 211–226. DOI: 10.32631/v.2020.2.20

87. Управління органами Національної поліції України : підручник / за заг. ред. В. В. Сокурєнка; Харків: ХНУВС. Харків: Стильна типографія. 2017. 580 с. <https://salo.li/882Ec24>

88. Хоркавий С.В. Європейські стандарти діяльності поліції: досвід для України. *Нове українське право*. 2024. № 3. С. 186-192. <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/632/575>

89. Цимбалюк В.І., Красько М.І., Омельченко С.Л. Гендерні аспекти в тактичній підготовці поліцейських: проблеми рівного доступу та адаптації навчальних програм. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2025. № 03. С. 202-210. <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/06/32-2.pdf>

90. Чорна А.Г. Правові акти, що регулюють діяльність Національної поліції щодо запобігання кримінальним правопорушенням на деокупованих територіях. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 410-413. http://lsej.org.ua/1_2023/98.pdf

91. Чорноус О.В. Атестація поліцейського як професійний стандарт його трудової діяльності. *Вісник ХНУВС*. 2021. № 4 (95). С. 98-108. DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2021.4.07>

92. Шатрава С. О. Проблемні аспекти запобігання корупції під час проходження служби в органах національної поліції. *Police activity in Ukraine and European countries: modern standards and unification options : collective monograph*. Riga : *Baltija Publishing*, 2021. P. 467-490. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-185-5-17>.

93. Шатрава С.О. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 83-87. <https://salolj.com.ua/11CCa93>

94. Швець Д. В., Кісіль З. Р., Католик Г. В. До проблеми визначення напрямів та завдань кадрової політики в органах та підрозділах Національної поліції України. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2022. № 4. С. 152-157. http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2022/4/part_3/25.pdf

95. Шевчук Г. Принципи та завдання діяльності Національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 7. С. 120-124. <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/7/22.pdf>

96. Яценко Т.П. До проблеми правового регулювання прийняття на службу до Національної поліції України. *Європейські перспективи*. 2023. № 3. С. 268-273. DOI 10.32782/EP.2023.3.37

97. Barko V., Okhrimenko I., Medvediev V., Vagina O., Okhrimenko S. Professional Psychological Profile of a Modern Patrol Officer as the Basis of Efficient Official Activities. *Postmodern Openings*. 2020. No. 11 (3). P. 1–19. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>.