

ПРОФЕСІЙНА ПІДТРИМКА ТА ДОПОМОГА ПРАЦІВНИКАМ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ: АДМІНІСТРАТИВНИЙ АСПЕКТ

СУББОТ *Анатолій Іванович* - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

УДК 342.922:351.74

DOI 10.32782/NP.2021.3.30

У статті розглянуто особливості професійної підтримки та допомоги співробітникам правоохоронних органів як з професійної позиції, так і адміністративно-правовими важелями. Досліджено напрямки подолання проблем професійної підтримки та допомоги співробітникам правоохоронних органів через здійснення самоосвітньої діяльності, високу соціальну і правову захищеність, правове становище, матеріальну забезпеченість (зокрема пенсійну), яка спонукає до професійного зростання і відповідального виконання обов'язків. Проаналізовано пропозиції вітчизняних і європейських науковців, щодо покращення професійної підтримки та допомоги співробітникам правоохоронних органів з урахуванням розвитку науки управління. Зазначено, що в свою чергу, характерною ознакою діяльності поліції розвинених країн світу є висока соціальна і правова захищеність поліцейського, що прямо впливає на його життєдіяльність. В той же час матеріальна забезпеченість спонукає його до відповідального виконання обов'язків, професійного зростання, тобто забезпечення належного рівня безпеки персоналу правоохоронних органів визначає престижність правоохоронної діяльності, загальне покращання ефективності роботи поліції. Щодо інших нематеріальних прав персоналу поліції, необхідно відзначити право на особливий правовий захист. Відповідно до кримінального законодавства та спеціальних законів як зарубіжних держав, так і України поліцейські охороняються від погроз, наклепу, образи, при цьому йдеться не тільки про захист від дій,

які є кримінальними правопорушеннями, але й від усіх інших, які перешкоджають виконання покладених на поліцію функцій. Практично в усіх країнах законодавством передбачена суворі відповідальність за образу, протидію або спричинення фізичної шкоди чиновникам поліції чи наклеп на неї. Стверджується, що вивчення, узагальнення, а найголовніше – впровадження досвіду надання допомоги та підтримки працівникам правоохоронних органів країн Європи дасть можливість перейти на якісно новий рівень роботи правоохоронних органів України, зміцнити засади забезпечення безпеки їх працівників, що, в свою чергу, стане гарантом сумлінного захисту правоохоронцями законних інтересів як кожного конкретного громадянина, так і держави в цілому.

Ключові слова: професійна підтримка, соціальна і правова захищеність, правове становище, допомога співробітникам правоохоронних органів.

Питання професійної підтримки та допомоги співробітникам правоохоронних органів є одним із найпріоритетнішим в процесі удосконалення механізму забезпечення особистої безпеки і, водночас, найменш досліджуваних у сфері доктрини. Так, у зв'язку із розвитком науки управління, а особливо у сфері діяльності правоохоронних органів, питання допомоги та підтримки атестованих співробітників перебуває у стані невизначеності. Зокрема, Лісун С.Л., зазначає, що метою професійної соціалізації працівників

правоохоронних органів є формування професійно-службової особистості працівника, за якої він здатний повноцінно та ефективно виконувати свої службові обов'язки, і, як наслідок, забезпечити своє життя та здоров'я від небезпечних ситуацій» [1].

Крім того, одним із напрямів подолання проблем професійної підтримки та допомоги співробітникам правоохоронних органів є забезпечення можливості здійснення самоосвітньої діяльності. Позиція В.М. Монастирського свідчить про те, що роль самоосвіти в процесі підвищення рівня професіоналізму і, як наслідок, забезпечення особистої безпеки працівників правоохоронних органів, є прогресивною та необхідною. Так, самоосвітню компетенцію правоохоронців автор розглядає як інтегровану якість особистості, що характеризується наявністю структурованих професійних знань, спеціальних умінь та навичок, мотивів, інтересу до самовдосконалення досвіду, самостійної підготовки, спрямованості на безперервну професійну освіту, ціннісних орієнтацій, які надають їй змогу успішно вирішувати питання власної самореалізації, самовиховання, саморозвитку. Більш того, самоосвіту потрібно розглядати в поєднанні соціально-правового, мотиваційного, пізнавального, емоційно-вольового (екстремального) і фахово-професійного компонентів.

Структуру самоосвітньої компетентності працівника міліції ми бачимо як поєднання таких компонентів:

- сформованість установки на соціальну відповідальність особистості перед собою, суспільством за свій рівень професійної (фахової) підготовки;
- розуміння власних потреб на підставі самоаналізу, рефлексії, самовраховання сильних та слабких сторін своєї професійної діяльності;
- відповідальність за організацію власної самостійної підготовки (самонавчання);
- мотивованість на постійний саморозвиток, самовдосконалення;
- уміння здобувати знання шляхом колективної діяльності, прийняття рішення на основі співробітництва;

– уміння розробляти та виконувати програми саморозвитку з урахуванням власних потреб і потреб суспільства [2].

Зважаючи на значення персоналу в правоохоронних формуваннях, відомий італійський дослідник А. Грассі підкреслює: «Особовий склад сил охорони порядку кінець кінцем відіграє вирішальну роль у тому, чи принеситимуть користь усі законодавчі та організаційні заходи, спрямовані на захист демократичних інститутів і боротьбу зі злочинністю. Тому основу будь-якої стратегії і тактики поліції складає їх кадрове забезпечення»[3]. Американський поліцейст Б. Лоу вважає: «Важливішим питанням управління поліцейськими системами в сучасному світі треба вважати, в першу чергу, повноцінне використання їх персоналу. Тільки він здатний забезпечити успіх усієї правоохоронної політики» [4,р.300].

Функціонування, використання та самопочуття персоналу будь-якої організації, його ставлення до професійних завдань, рівень мотивації значною мірою залежить від таких факторів, як наявність дієвої системи розвитку персоналу, справедливості оцінки його діяльності, можливість створити кар'єру, забезпечення відповідності матеріального винагородження умовам праці та персональному внеску кожного.

В свою чергу, характерною ознакою діяльності поліції розвинених країн світу є висока соціальна і правова захищеність поліцейського, що прямо впливає на його життєдіяльність. Матеріальна забезпеченість спонукає його до відповідального виконання обов'язків, професійного зростання, тобто забезпечення належного рівня безпеки персоналу правоохоронних органів визначає престижність правоохоронної діяльності, загальне покращання ефективності роботи поліції.

Враховуючи вищезазначене, у західних країнах значна увага приділяється забезпеченню відповідного соціального статусу працівника поліції, підбору кандидатів та науково обґрунтованому просуванню працівників поліції по службі. Поліцейський персонал є складовою національної бюрократії.

Враховуючи високу суспільну значимість поліцейської діяльності, законодавці більшості країн прагнуть забезпечити її так

би мовити безперервний характер. Тому у Великобританії, США, Швеції, Фінляндії, ФРН, Іспанії, Греції та інших державах поліцейським заборонено виявляти колективні протести у вигляді страйків та інших акцій, тому що це може привести до серйозних порушень правопорядку. Проте страйки та масові маніфестації інколи відбуваються. Так, у 1988 р. в Італії після вбивства терористами декількох карабінерів працівники поліції оголосили страйк з метою введення додаткових заходів щодо забезпечення свого правового захисту. У 1989 р. в Португалії охоронці правопорядку Лісабону вимагали від уряду права на створення власних профспілок [5, р. 13].

Призначення та положення інституту поліції обумовлює надання її персоналу цілого ряду специфічних прав (і, відповідно, обов'язків), спрямованих на виконання правоохоронних функцій. При цьому законодавство встановлює лише загальні межі повноважень поліцейських. Зарубіжні дослідники звертають увагу на яскраво виявлений дискреційний характер багатьох поліцейських повноважень, особливо в країнах англосаксонської правової системи [6, р. 301].

Це призводить до того, що поліцейські, користуючись широкими повноваженнями на обшук, арешт, застосування сили, часто порушують права громадян. Однак це не знижує в цілому авторитет поліцейських, який, як вже зазначалося, достатньо високий у демократичних країнах. Уряди цих країн вважають за необхідне надання поліцейським права законної демонстрації сили для стримування злочинності, що знаходить розуміння у більшості населення.

Щодо інших нематеріальних прав персоналу поліції, необхідно відзначити право на особливий правовий захист. Відповідно до кримінального законодавства та спеціальних законів зарубіжних держав поліцейські охороняються від погроз, наклепу, образи, при цьому йдеться не тільки про захист від дій, які є кримінальними правопорушеннями, але й від усіх інших, які перешкоджають виконання покладених на поліцію функцій. Практично в усіх країнах законодавством передбачена сувора відповідальність за образу, протидію або спричинення фізичної шкоди

чиновникам поліції чи наклеп на неї. В Англії особа, яка сперечається з поліцейським, що вказав на порушення порядку, може бути звинувачена в образі та непокорі поліції та піддана ув'язненню на строк до 2 місяців. В Італії публічна образа поліцейських карається позбавленням волі на строк до 3 років. У ФРН за поширення наклепу щодо органів влади (у тому числі – поліції), за напад на її представників передбачено позбавлення волі на строк до 5 років або штраф. У Франції за усну образу поліцейських при виконанні службових обов'язків винні караються позбавленням волі на строк від 15 днів до 3 місяців або штрафом. Образливі дії відносно представників правоохоронних органів тягнуть позбавлення волі на строк від 1 до 6 місяців або штраф. За нанесення удару або скоєння іншого акту насилля щодо поліцейського винна особа може бути засуджена до 5-річного ув'язнення. У більшості штатів США напад на поліцейських або чинення їм опору тягне за собою штраф у розмірі від 5 000 до 10 000 доларів та (або) ув'язнення на строк від 3 до 10 років. У випадку умисного вбивства поліцейського або працівника ФБР винна особа засуджується до смертної кари або ув'язнення аж до довічного [7, р. 36].

Будь-яка влада в усі часи прагне обезпечити тих, хто захищає існуючий правопорядок, усвідомлюючи, що без цього їхня діяльність не буде достатньо ефективною та, крім того, таким чином на практиці забезпечується монополія держави на застосування санкціонованого насилля.

Дуже важливе значення для забезпечення відповідного соціального статусу мають також матеріальні права та привілеї (грошові виплати, надання житла, автотранспорту тощо). Особливу роль відіграють грошові виплати – заробітна плата та пенсія. Грошові утримання працівників правоохоронних органів є платою не тільки за працю, але й за лояльність до існуючої системи влади, готовність її захищати. Заробітна плата поліцейських розглядається як засіб, що дозволяє їм займати визначене соціальне становище, яке відповідає, по-перше, їх статусу як чиновників особливо важливої державної або муніципальної організації, якою є поліція, та, по-друге, їх посадам та функціям. Вона

включає оклад, надбавки за вислугу років, винагороди за додаткову або нічну роботу, наявність на утриманні дітей, компенсацію на неоднакову вартість життя у різних регіонах країни тощо. За результатами службової діяльності неодноразово можуть сплачувати преміальні винагороди. У деяких країнах (Франція, ФРН, Швеція, Норвегія, Данія) поліцейським надається безкоштовне або частково сплачене житло та медична допомога за рахунок державного або місцевого бюджету. Як приклад, у Швеції, для поліцейських, які працюють у службі кримінальної поліції, патрульній службі, підрозділах по боротьбі з масовими безладами та деяких інших, у вигляді додаткового стимулу встановлюються спеціальні виплати за ризик, пов'язаний з виконанням спеціальних функцій. Поліцейським компенсується перебування у відпустках, використання особистого транспорту у службових цілях та надаються деякі інші переваги порівняно з іншими категоріями службовців [8, с.10].

Для поліцейських, які працюють у службі кримінальної поліції, патрульній службі, підрозділах по боротьбі з масовими безладами та деяких інших, у вигляді додаткового стимулу встановлюються спеціальні виплати за ризик, пов'язаний з виконанням спеціальних функцій. Поліцейським компенсується перебування у відпустках, використання особистого транспорту у службових цілях та надаються деякі інші переваги порівняно з іншими категоріями службовців.

Поліцейські належать до тієї категорії суб'єктів, які з огляду на виконання специфічних обов'язків та професійної діяльності постійно перебувають у зоні підвищеного ризику й небезпеки. Соціальний захист поліцейських є одним з видів соціального захисту населення, який має певну специфіку, що зумовлена статусом суб'єкта соціального захисту. Від рівня соціального захисту поліцейського залежить результативність діяльності Національної поліції як правоохоронного органу загалом. Соціальний захист поліцейських потребує особливої уваги, адже йдеться про вагомий чинник мотивування поліцейського до виконання своїх завдань на високому професійному рівні, самовіддано й максимально ефективно [9, с.23].

Втім, зрозумілим є те, що ефективність діяльності поліції прямо залежить від якості її персоналу. А тому, професійній підтримці та допомозі персоналу працівникам правоохоронних органів повинен передувати правильний процес визначення вимог до кандидатів на діяльність в правоохоронних органах, оскільки, саме від неї і залежить обсяг допомоги, якої необхідно буде надати працівнику в майбутньому. На нашу думку, існує закономірність: «чим кваліфікованіший співробітник – тим меншої допомоги він потребуватиме під час безпосередньої професійної діяльності». У зв'язку із цим, до кандидатів на службу в поліції висувуються високі вимоги – адже поліцейський має великі повноваження і від його дій залежить і свобода особи, і інтереси держави. На відміну від службовців інших установ, які розглядаються як працівники окремої установи, поліцейські вважаються представниками держави в цілому, а не її окремого територіального чи галузевого підрозділу. Крім того, поліцейська служба пов'язана з постійними стресовими ситуаціями та ризиком. Англійські фахівці ще в 1920 р. констатували, що людина не може бути гарним поліцейським, якщо не володіє більш ніж середніми розумовими здібностями, гарною пам'яттю і спостережливістю, у ній повинні поєднуватися високі моральні якості, які не є обов'язковими для людей іншої професії. Вона завжди повинна діяти тактовно і розсудливо і виявляти ініціативу в різних непередбачених обставинах. На поліцейського покладається набагато більше відповідальності, ніж на посадових осіб іншої спеціальності.

Формально основним при комплектуванні кадрів поліції є проголошений ще в період Великої Французької революції 1789 р. принцип «рівної доступності», згідно з яким всі громадяни мають рівні права на заняття державних і муніципальних посад, якщо вони володіють для цього необхідними здібностями й особистими якостями. Особливо чітко цей принцип визначений в американському законодавстві: «Акті про цивільні права» 1964 р., «Акті про реабілітацію» 1973 р., «Акті про дискримінацію за віком при працевлаштуванні» 1967 р., «Акті про непрацевдатних американців» 1992 р. тощо. У США

законодавча база з проблеми «рівної доступності» використовує два підходи: 1) захист від дискримінації громадян за певними критеріями: релігії, кольору шкіри, національного походження і т. ін.; 2) законодавча заборона поліцейській владі використовувати тести чи проводити такі іспити, що мають дискримінаційний характер. Для забезпечення добору кандидатів у світлі вимог законодавчих актів уряд США розробив ряд програм, зміст яких зводиться до таких положень:

– Міністерство внутрішніх справ пропонує спеціальні курси для представників меншин, щоб допомогти їм підготуватися до процедури добору;

– група досвідчених фахівців, яка фінансується приватними фондами, займається підготовкою інструкторів поліцейських академій в області розуміння концепції «рівної доступності» [10, с. 19, 22–23].

Крім того, в усіх закордонних державах (до речі, як і в Україні), існує ряд умов, яким повинні відповідати претенденти на роботу в поліції. Їх можна умовно поділити на загальні (для всіх державних і муніципальних службовців), які, як правило, припускають наявність громадянства, володіння цивільними і бездоганними моральними якостями, і спеціальні (обумовлені специфікою поліцейської діяльності), які вимагають досягнення визначеного віку, необхідного рівня освіти і фізичних даних, відсутності кримінального минулого. Претендент не повинен в минулому бути звільненим з державних і муніципальних установ за здійснення дисциплінарних провин чи аморальну поведінку та має витримати перевірку необхідних здібностей щодо логічного мислення, прояву ініціативи, швидкої реакції та ін. Щодо віку претендентів, то він варіює залежно від призначення. У різних країнах мінімальний та максимальний вік кандидатів на службу різний, але всюди враховується, що молоді люди, звичайно, краще і швидше піддаються виховному впливу, освоюють нові обов'язки, менше схильні змінювати професію, більш сильні і витривалі. Враховується також, що для отримання пенсії після закінчення служби необхідно мати відповідну вислугу років.

Організація конкурсів регламентується як законодавством, так і підзаконними нор-

мативними актами. Проводяться конкурсні випробування у декілька етапів. На першому етапі з кожним конкурсантом, який формально відповідає загальним та спеціальним вимогам, проводиться усна співбесіда, метою якої є виявлення мотивів, якими він керується, виявляючи бажання служити в поліції, його загальнокультурний рівень, особисті якості, соціальна та політична орієнтація тощо. На другому етапі перевіряються повідомлені кандидатом особисті дані, причому перевірка проводиться усіма наявними у розпорядженні поліції засобами, у тому числі і за допомогою оперативно-розшукових заходів. Особливо старанно збирається та вивчається інформація щодо моральних якостей, минулої суспільної діяльності, політичних симпатій, можливих конфліктів з законом, матеріального стану, відносин у родині, зв'язків тощо. Третій етап – перевірка фізичних даних кандидата, а четвертий – письмові та усні іспити. Ті, хто їх витримав, заносяться до списку, де класифікуються відповідно до загальної кількості отриманих балів. У цьому порядку і відбувається призначення, яке здійснюється актом уповноваженої посадової особи. Зауважимо, що відмова переможця конкурсу принести присягу автоматично припиняє відносини між цією особою і адміністрацією.

Взагалі для багатьох зарубіжних країн типовим є нерозривний зв'язок комплектування кадрів і проходження служби в поліції з навчанням персоналу. Призначення майже на всі посади, за винятком вищих, просування працівників по службових щаблях, переміщення з однієї галузевої ланки в іншу обумовлено успішним проходженням курсу професійної підготовки, який, звичайно, складається з двох етапів – навчання в одному зі спеціальних навчальних закладів і практики. Після закінчення навчання укладаються договори про службу в поліції на певний строк (від 3 до 5 років) та приймається присяга. Договори, як правило, регулюють розмір заробітної плати різних категорій поліцейського персоналу, винагороди за понаднормову працю, надбавки за роботу у нічний час, оплату за вислугу років, а також норми робочого часу, порядок накладення та оскарження дисциплінарних стягнень, правила

просування по службі в межах органу та інші питання [11, р. 98].

У подальшому просування по службі полягає у підвищенні за посадою, у чині, званні або ранзі. Найбільш істотно на правове становище працівника впливає переміщення нагору по посадових ієрархічних щаблях. Воно прямо пов'язане із зростанням обсягу повноважень, відповідальності, розміру заробітної плати (різних надбавок у тому числі), досягненням певного чину, звання або рангу, передбаченого для даної посади. Просування по службі – докорінне питання кадрової політики в поліції. Вважається, що працівник діє з повною віддачею сил лише тоді, коли він повністю задоволений своєю службовою посадою і розраховує на подальше підвищення. Отже, своєчасне підвищення по службі повинно розглядатися як умова, що забезпечує працездатність персоналу. При посадовому підвищенні працівнику знов потрібно пройти процедуру конкурсного вступу до поліції з дотриманням усіх встановлених правил, якщо, звичайно, не йдеться про посаду, яка заміщується у дискреційному порядку або шляхом виборів. У нормативних документах, регламентуючих порядок службового просування працівників, точно не визначено, які дані потрібно мати кандидату на висування. Але виходити пропонують із відповідності якостей і навичок працівника не тому становищу, яке він займає, а тому, на яке претендує. Крім того, враховується освітній рівень, підсумки службового атестування, а при необхідності – наявність визначеного стану вислуги.

У більшості зарубіжних країн відстоюванням інтересів персоналу поліції, а також залученням їх до управління справами органів поліції займаються професійні об'єднання персоналу поліції. Організаційно-правові основи їх діяльності регламентуються законодавством держав. Професійні союзи поліцейських створюються на добровільній основі і наділяються правами юридичної особи. На відомчому рівні вони мають право вносити керівництву пропозиції з широкого кола питань щодо функціонування поліцейських органів і підрозділів, комплектування, навчання, матеріального забезпечення персоналу, організації культурно-масових і

спортивних заходів, встановлення контактів між поліцією, регіональною владою і громадськістю тощо. При дотриманні необхідної процедури профспілки можуть організовувати мітинги, збори, проходження, видавати і розповсюджувати власну друковану продукцію.

Національні професійні об'єднання поліцейських мають певну своєрідність. Так, у Великобританії існують Поліцейська федерація Англії та Уельсу, Поліцейська федерація Шотландії та Поліцейська федерація Північної Ірландії. Членами Поліцейської федерації Великобританії (далі – Поліцейська федерація) після зарахування на службу стають всі поліцейські службовці, які мають поліцейський ранг від констебля до суперінтенданта. Сьогодні Поліцейська федерація стала національним голосом поліцейських у проведенні переговорів щодо оплати та інших умов служби. Існує Поліцейська федерація за рахунок добровільних внесків її членів, а також інших благодійних внесків. Фонди Федерації використовуються переважно для забезпечення послуг її членам, серед яких: консультації юристів; цивільні позики; консультації з питань компенсацій; апеляція з дисциплінарних питань; медичні компенсації; консультації та поради з питань сексуальної та расової дискримінації; роз'яснення, поради з пенсійних питань; загальні консультації з питань соціального захисту та проблем, пов'язаних з персоналом; переговори на національному рівні з питань заробітної плати поліцейських та умов служби; проведення компаній за посилення особистого захисту. Серед головних проблем, на вирішення яких спрямовані зусилля Федерації, відзначимо, насамперед, питання оплати праці поліцейських та умови їх служби (процедура розгляду скарг та проступків, організація робочого часу, додаткові виплати, щорічні відпустки, відпустки у зв'язку з хворобою, проблеми материнства та батьківська відпустка, різні види допомоги, здоров'я та безпека персоналу, різноманітність поліцейської служби). До пріоритетних напрямів діяльності Поліцейської федерації відносяться також забезпечення політики рівних можливостей серед персоналу поліції та попередження «булінгу» на робочих місцях.

Разом з тим у Великобританії залежно від потреб, інтересів і т. ін. певних категорій службовців поліції формуються різні поліцейські асоціації (Асоціація головних офіцерів поліції, суперінтендантів, жінок-поліцейських, чорношкірих поліцейських та поліцейських азійського походження тощо), які відіграють важливу роль у підвищенні ефективності поліцейської служби, її відповідності як загальним, так і індивідуальним цілям та потребам кожного працюючого, впливають на формування та розвиток загальної культури поліції [12, р. 100]. В Італії з 1981 р. діють близько дев'яти профспілок поліцейських. Провідними серед них є: Автономна профспілка поліції, що здійснює близьку до поліції керівництво МВС політику, та «опозиційна» їй Об'єднана профспілка працівників поліції, що тісно співпрацює із загальнонаціональними профспілками і користується підтримкою деяких лівих і центристських політичних рухів. Між цими двома професійними асоціаціями виникають серйозні розбіжності як із загальних, так і з окремих проблем статусу, соціально-правового захисту поліцейських службовців і боротьби зі злочинністю [13, с. 49]. Зауважимо, що профспілки створюються не у всіх ланках поліцейського апарату, а лише там, де працівники не є військовослужбовцями, зокрема членство в них заборонене для чинів жандармерії у Франції, Португалії, Греції, карабінерів в Італії, воєнізованих формувань «Хемверн» у Швеції, Данії та Норвегії.

Нарешті, важливе місце у системі професійної підтримки по роботі з персоналом поліції, надання працівникам необхідної допомоги займають служби соціального забезпечення, які функціонують як складова відділів по роботі з персоналом, та допомога з боку різноманітних фондів тим поліцейським та членам їх сімей, які потребують такої допомоги.

Наприклад, у Великобританії функціонують служба соціального забезпечення Thames Valley Police та благодійні фонди: Гарней фонд (Garney Fond), Благодійний фонд (Фонд взаємодопомоги), Поліцейський благодійний фонд, Благодійний фонд для цивільних службовців поліції, Благодійний фонд для спеціальних констеблів, Центр реа-

білітації поліцейських, Фонд для членів сімей поліцейських, які перебувають на їх утриманні, Національний поліцейський фонд – освіта, Схема колективного страхування від нещасних випадків та страхування життя, Схема допомоги у випадку смерті, Товариство поліцейської взаємодопомоги, Спеціальні схеми для жінок та чоловіків, які захворіли на рак, Страхування погашення позик, Допомога у період тяжких втрат, Допомога пенсіонерам поліції тощо [14, с. 84–90].

Особливого значення з процесі допомоги та підтримки персоналу працівників правоохоронних органів набуває соціальна та матеріальна допомога. Аналіз чинного законодавства України та зарубіжних країн дав змогу стверджувати, що в такому випадку існують відмінності в організації забезпечення особистої безпеки працівників правоохоронних

Так, якщо в Україні належний соціальний статус правоохоронця здебільшого лише проголошується (і розглядається, в основному, як перспективне завдання), то в розвинених західних країнах соціальний статус працівника поліції не тільки юридично закріплюється, але й реально здійснюється. В даному випадку допомога персоналу повинна здійснюватись у формі надання достатнього соціального пакету. В першу чергу, це стосується і питань грошового утримання і забезпечення житлом, соціального та медичного страхування, інших питань матеріального забезпечення, а також належного правового захисту та його гарантій.

Досвід аналогічної роботи за кордоном свідчить, що представники державної влади європейських країн суворо контролюють, щоб грошове утримання поліцейського завжди залишалось на достатньо високому рівні порівняно з іншими професійними групами населення. Окремо також слід зазначити про надзвичайно широке застосування в роботі правоохоронців зарубіжних країн науково-технічних засобів, постійне впровадження наукової організації праці, що дозволяє більш якісно виконувати покладені на представників поліції правоохоронні функції.

Таким чином, вивчення, узагальнення, а найголовніше – впровадження досвіду надання допомоги та підтримки працівникам правоохоронних органів країн Європи дасть

можливість перейти на якісно новий рівень роботи правоохоронних органів України, зміцнити засади забезпечення безпеки їх працівників, що, в свою чергу, стане гарантом сумлінного захисту правоохоронцями законних інтересів як кожного конкретного громадянина, так і держави в цілому.

Література

1. Лісун С.А. Психологічні особливості професійної соціалізації правоохоронця / С.А. Лісун // Проблеми загальної та педагогічної психології. – т.3. – ч.3. – С.242-247 – С.243-244].
2. Монастирський В.М. Шляхи оптимізації самоосвітньої компетентності працівників міліції в системі службової підготовки / В.М. Монастирський // Вісник Національної академії державної прикордонної служби України. - №1. – 2011. – С. 10-22. – С.14
3. Grassi A. Principi di Servizi di Stato. – R., 1990.
4. Low B. Police Management. – №.Y., 1985.
5. Polizia moderna. – 1988. – №8.
6. Mauro S. La Polizia Contemporanea. – R., 1993.
7. Polizia Internazionale. – R., 1995.
8. Пихтін М.П. Організаційно-правові основи діяльності поліції Швеції (порівняльно-правовий аналіз) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец.12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Пихтін Микола Порфирійович.- К., - 2009. – 20 с.
9. Марусевич Д.О. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту поліцейських: дис... д-ра філософії з права. наук : 081-право. Київ, 2021. 236 с.
10. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): [монографія] / В. І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
11. Forza A., Amato C. La Polizia contemporanea. – R., 1995.
12. Patric C. The Police. Crime and Society. – L., 1972.
13. Байтин М. И. Сущность права / М. И. Байтин. – Саратов: Изд-во Саратовского государственного университета, 2001. – 312 с.
14. Матюхіна Н. П. Поліція Великобританії: сучасні тенденції розвитку

SUMMARY

The article considers the features of professional support and assistance to law enforcement officers both from a professional point of view and administrative and legal levers. The directions of overcoming the problems of professional support and assistance to law enforcement officers through self-educational activities, high social and legal protection, legal status, material security (including pensions), which encourages professional growth and responsible performance of duties. The proposals of domestic and European scientists to improve the professional support and assistance to law enforcement officers, taking into account the development of management science, are analyzed. It is noted that in turn, a characteristic feature of the police in developed countries is the high social and legal protection of the police, which directly affects his life. At the same time, material security encourages him to perform his duties responsibly, to grow professionally, ie to ensure an adequate level of security for law enforcement personnel, determines the prestige of law enforcement activities, and the general improvement of police efficiency. With regard to other intangible rights of police personnel, the right to special legal protection should be noted. According to the criminal law and special laws of both foreign countries and Ukraine, police officers are protected from threats, slander, insults, and this is not only protection from actions that are criminal offenses, but also from all others that impede the execution of police duties, functions, in almost all countries, the law provides for strict liability for insulting, counteracting or causing physical harm to or slandering police officers. It is argued that the study, generalization, and most importantly - the introduction of experience in providing assistance and support to law enforcement officers in Europe will allow to move to a qualitatively new level of law enforcement in Ukraine, strengthen the security of their employees, which in turn will guarantee good protection, law enforcement officers of the legitimate interests of each individual citizen and the state as a whole.

Key words: professional support, social and legal protection, legal status, assistance to law enforcement officers.

та управління: монографія / Н.П. Матюхіна, за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О. М. Бандурки. – Х.: Консум, 2001. – 131 с.