

Рада України : офіц. веб-сайт. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1498-15> (дата звернення: 12.06.2019).

In fact, in the units of the National Police, the information contained in the anonymous letters is considered as additional sources of information about already known criminal offenses, or about those that are in the cooking stage. Such, ambiguous position of the legislator may adversely affect the practice of law enforcement of criminal and procedural criminal law, and therefore these problems need further investigation.

Ізовіта А. М.

доцент кафедри кримінології та кримінально-виконавчого права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
кандидат юридичних наук

Марчук А. І.

доцент кафедри кримінології та кримінально-виконавчого права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
кандидат юридичних наук, доцент

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Побудова незалежного та ефективного правоохоронного органу, здатного якісно, з урахуванням сучасного розвитку криміногенної обстановки в державі, здійснювати професійну діяльність із запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів вимагає визначення стратегічних напрямів, методів та механізмів проведення якісного реформування державних органів.

У світлі новітніх перетворень найперший етап реформування державних органів повинен розпочинатися з підвищення кваліфікації державних службовців. Однак, на практиці, перепідготовка та підвищення кваліфікації зводиться до формальних етапів та процедур її проходження, а зміст професійних програм підготовки не відповідають загальнодидактичним та андрагогічним принципам навчання.

Виконання міжнародних домовленостей з реформування правоохоронної системи України призвело до появи у 2016 році нового для нашої держави органу — Державного бюро розслідування. Відповідно до концепції реформування, до Державного бюро розслідувань від Генеральної прокуратури України переходить функція досудового розслідування у кримінальних провадженнях, вчинених вищими посадовими особами держави, судьями та правоохоронцями.

Відповідно до Стратегічної програми діяльності Державного бюро розслідувань на 2017–2022 роки, одним з пріоритетних завдань визначено формування команди професійних, мотивованих співробітників бюро, основними цінностями яких є: доброчесність, професійність, рішучість та відповідальність, командна робота та рівні можливості. (Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань на 2017–2022 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/uryad-ta-organi-vladi/derzhavne-byuro-rozsliduvan/pro-derzhavne-byuro-rozsliduvan/strategichna-programa-diyalnosti-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan>).

Вироблення професійної компетентності, умінь, навичок ефективного виконання завдань та професійних обов'язків досягається шляхом здійснення відповідної підготовки. Одним з головних напрямків такої підготовки є проведення перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників державного органу.

Важливою складовою підвищення кваліфікації є розуміння того, що даний процес повинен бути направлений не стільки на відтворення засвоєних під час навчання знань, умінь та навичок, скільки на розвиток особистісних функцій суб'єктів освітнього процесу, які допоможуть їм вирішувати тактичні та стратегічні завдання в умовах постійної зміни соціальних реалій.

Як вказано у Стратегічній програмі діяльності Державного бюро розслідувань на 2017–2022 роки бюро зацікавлене у підвищенні кваліфікації своїх працівників та сприятиме удосконаленню їх професійних навичок і особистому розвитку. Окремо виділяються питання організації навчання осіб, прийнятих на роботу до Державного бюро розслідувань, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю. Для них має бути організоване та забезпечене проходження стажування строком від шести місяців до одного року. (Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань на 2017–2022 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/uryad-ta-organi-vladi/derzhavne-byuro-rozsliduvan/pro-derzhavne-byuro-rozsliduvan/strategichna-programa-diyalnosti-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan>).

Пріоритетним напрямком формування команди професійних та мотивованих співробітників бюро є проведення заходів у двох напрямках: стажування для осіб, які не мають досвіду відповідної роботи та підвищення кваліфікації осіб, що раніше мали досвід роботи у галузі права, в органах слідства та оперативно-розшукової діяльності.

Однак при цьому хочеться відмітити, що під час початкового формування підрозділів бюро повинні бути дотримані квоти, згідно з якими:

1) формування слідчих підрозділів забезпечується за рахунок: осіб, які протягом останнього року обіймали посади слідчих прокуратури

ри, — не більше, ніж на 30 відсотків; осіб, які протягом останнього року обіймали посади слідчих в інших органах державної влади, — не більше, ніж на 19 відсотків; інших осіб, які мають відповідний стаж роботи в галузі права, — не менше, ніж на 51 відсоток;

2) формування оперативно-розшукових підрозділів, а також підрозділу внутрішньої безпеки забезпечується за рахунок: осіб, які протягом останнього року обіймали посади в оперативно-розшукових підрозділах, — не більше, ніж на 40 відсотків; інших осіб, які мають відповідний стаж роботи в галузі права, — не менше, ніж на 60 відсотків.

Таким чином, формування базових підрозділів Державного бюро розслідувань буде зосереджено частково на фактичному переведенні осіб з інших правоохоронних органів та частково на залучення спеціалістів в сфері права з відсутнім професійним досвідом відповідної специфічної роботи. Такий підхід без належної першочергової підготовки та підвищення кваліфікації співробітників бюро може призвести до низької ефективності роботи на початковому етапі та некомпетентності у розслідуванні підслідних проваджень.

Крім того, такий підхід, як мінімум, протирічить Положенню про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, відповідно до якого підвищення кваліфікації за професійними програмами здійснюється протягом першого року роботи для вперше прийнятих на державну службу чи службу в органах місцевого самоврядування або обраних та призначених на відповідні посади, а також у разі потреби перед або за результатами оцінювання службової діяльності, але не рідше ніж один раз на три роки (Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова КМУ № 564 від 7 липня 2010 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/564-2010-p>).

Вважаємо, що існуючий підхід до підвищення кваліфікації та підготовки працівників Державного бюро розслідувань до виконання покладених на них завдань, функцій та обов'язків потребує значного доопрацювання, як в аспекті організації цієї діяльності, так і змістовного наповнення навчального процесу. По-перше, потребує перегляду загальна стратегія організації підвищення кваліфікації осіб, що вступають на службу до Державного бюро розслідувань, з встановленням пріоритету перепідготовки та підвищення кваліфікації до початку професійної діяльності співробітників бюро. Це дозволить виявити попередній негативний соціальний та професійний досвід (стереотипізацію мислення, інертність та діяльнісну рефлексію) осіб, що вступають на службу, та в рамках навчального процесу не тільки

забезпечити засвоєння ціннісних орієнтацій та установок, досягти розвитку професійної компетентності, неупередженості, незалежності та персональної відповідальності, але й здійснити коригування потенційно небажаних якостей та характеристик цих осіб, в тому числі криміногенних.

Крім того, до одного із пріоритетів діяльності ДБР відноситься своєчасне запобігання та швидке розкриття злочинів щодо порушення прав людини під час роботи правоохоронних органів. І саме ця функція ДБР потребує, на наш розсуд, першочергового реформування, оскільки в останні роки неефективність роботи правоохоронних органів піддавалася широкому обговоренню серед фахівців. Розслідування катувань та жорстокого поводження з людьми органами прокуратури — неефективний механізм, особливо, коли йдеться про застосування тортур в органах поліції та установах виконання покарань. Саме тому створення та належне функціонування Державного бюро розслідування (далі — ДБР) зможе сприяти зменшенню безкарності та припинити ганебну практику застосування тортур в Україні, оскільки, це прямо передбачено у Стратегічній програмі діяльності вищезазначеного органу.

Вважаємо, що серед суб'єктів системи правоохоронних органів, які потребують особливої уваги Державного бюро розслідувань — це органи та установи виконання покарань, а також слідчі ізолятори, в яких права людини порушуються дуже часто. Цей факт підтверджується практикою Європейського суду з прав людини. Як відомо, рік тому Україна була на першому місці за кількістю поданих заяв, тоді на розгляді Суду перебувало понад 18 тисяч скарг. І хоча в цьому році ми бачимо різке зменшення скарг, однак воно не пов'язане із покращенням ситуації в сфері дотримання прав людини в Україні. Як відомо Судом було прийнято безпрецедентне рішення «Бурмич та інші проти України», за яким ЄСПЛ викреслив зі свого реєстру понад 12 тисяч скарг на Україну про системне невиконання рішень національних судів, передавши їх розгляд у Комітет міністрів. Зазначимо, що Україна входить до п'ятірки лідерів за кількістю рішень, в яких вона визнається порушником прав людини, посівши четверте місце у цьому невтішному рейтингу (після Росії, Румунії та Туреччини).

У своїй практиці ЄСПЛ неодноразово вказував що стосовно особи, яка позбавлена свободи, або взагалі, якій протистоять працівники правоохоронних органів, будь-яке застосування фізичної сили, яке не було викликано суворою необхідністю внаслідок власної поведінки особи, принижує людську гідність та є порушенням права, гарантованого статтею 3 Конвенції. Крім того ЄСПЛ у низці справ проти України окрім засудження методів розслідування, які підпадають під катування та жорстоке поводження (див., наприклад, рі-

шення у справі «Дрозд проти України», «Савіцький проти України», «Гриненко проти України», «Жизіцький проти України») вказує на небажання органів влади забезпечити оперативне та ретельне розслідування скарг підозрюваних у злочинах на жорстоке поводження, що відповідно також є порушенням процесуального аспекту статті 3 Конвенції.

Оперативно-розшукові підрозділи в установах виконання покарань України більшу увагу приділяють так званим неформальним взаємовідносинам персоналу і засуджених. Останнім часом спостерігається динаміка до збільшення таких стосунків в розрізі допущених правопорушень та надзвичайних подій в органах та установах виконання покарань. Так, протягом 2017 року персоналом допущено 209 надзвичайних подій та правопорушень, що значно вище даних показників за останні п'ять років та практично на чверть більше у порівнянні з аналогічним періодом минулого року (на 23 % — 50 випадків). Основна частина неслужбових стосунків припадає на випадки надання персоналом переваг засудженим за матеріальну винагороду (підготовка матеріалів для застосування до засуджених заохочувальних норм, передача грошей, мобільних телефонів, спиртних напоїв, наркотичних речовин тощо).

На жаль, крім викриття намірів хабарництва чи зловживання службовим становищем, не надається належної уваги та не здійснюється ефективного розслідування злочинів щодо порушення прав засуджених під час відбування покарання.

Таким чином, важливо, щоб при реалізації своїх завдань Державне бюро розслідувань проводило ефективне розслідування катувань та випадків жорстокого поводження в установах виконання покарань, оскільки якісні результати роботи Бюро будуть сприяти високому рівню довіри з боку громадянського суспільства та підвищенню авторитету України на міжнародній арені, яка, маємо надію, не буде очолювати рейтинги країн, порушників прав людини. Крім того, вважаємо, що існуючий підхід до підвищення кваліфікації та підготовки працівників Державного бюро розслідувань до виконання покладених на них завдань, функцій та обов'язків потребує значного доопрацювання, як в аспекті організації цієї діяльності, так і змістовного наповнення навчального процесу.