



НАЦІОНАЛЬНА
ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ

ПРОЕКТ
«100 ДНІВ ЯКОСТІ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ»

ПРО НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ

Основні проекти, які будуть реалізовані в рамках Проекту:



**КАРДИНАЛЬНА ТРАНСФОРМАЦІЯ КРИТЕРІЇВ
ОЦІНКИ РОБОТИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ –
З КІЛЬКІСНИХ НА ЯКІСНІ.**



**КЕРІВНИКИ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ПОСТУПОВО
МАЮТЬ СТАТИ МЕНЕДЖЕРАМИ**



**ПРОЕКТ
«ЛИЦАРІ ЧЕСТІ»**



**ЦЕНТР РЕКРУТИНГУ
ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**



**КАР'ЄРНИЙ РІСТ:
ЯК ПРИЗНАЧАЮТЬСЯ НАЧАЛЬНИКИ**



**ФОРМУВАННЯ
СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОЇ БЕЗПЕКИ**



КАРДИНАЛЬНА ТРАНСФОРМАЦІЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ РОБОТИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ – З КІЛЬКІСНИХ НА ЯКІСНІ

Національна поліція України відмовляється від статистичних методів оцінки роботи підрозділів і співробітників. Для нас важливі не кількісні, а якісні показники роботи співробітників поліції. Протягом 100 днів всі структурні підрозділи Національної поліції по всій країні двічі пройдуть перевірку якості своєї роботи.

Кінцева оцінка якості роботи територіальних та структурних підрозділів Національної поліції, а також їх керівників і рядових співробітників **буде дана з урахуванням наступних показників:**

- A) Результати зовнішнього соціологічного опитування населення;
- B) Результати оцінки ефективності роботи поліції бізнес-середовищем;
- C) Результати внутрішнього опитування співробітників Національної поліції;
- D) Оцінка результатів виконання пріоритетних завдань.

A) Результати зовнішнього соціологічного опитування населення

Незабаром Національною поліцією для проведення соціологічних досліджень думки населення про роботу поліції будуть залучені незалежні соціологічні служби.

Ключовими показниками стануть:

- динаміка довіри населення до територіальних управлінь Національної поліції;
- оцінка громадянами почуття власної безпеки в районі проживання;
- оцінка рівня корупції у підрозділах поліції;
- рівень задоволеності потерпілих і свідків злочинів роботою поліції при їх виклику і первинному контакті на місці події;
- оцінка оперативності реагування поліції на повідомлення про злочини, ефективності роботи з протидії злочинності.

В) Результати оцінки ефективності роботи поліції бізнес-середовищем

Національною поліцією розробляється методика оцінки якості роботи територіальних органів поліції регіональними бізнес-спільнотами.

Зазначені дослідження також будуть здійснюватися незалежними соціологічними службами у фокус-групах за різними напрямками:

- оцінка роботи поліції приватними підприємцями;
- оцінка роботи поліції малим і середнім бізнесом;
- оцінка роботи поліції великим бізнесом та іноземними компаніями.

Ключовими показниками роботи поліції з бізнес-середовищем стануть:

- динаміка довіри до територіальних управлінь Національної поліції;
- оцінка ефективності роботи поліції;
- наявність фактів втручання в роботу комерційних структур;
- оцінка сприйняття рівня корупції в підрозділах поліції;

С) Результати внутрішнього опитування співробітників Національної поліції.

Внутрішнє опитування співробітників також здійснюватиметься незалежними соціологічними службами.

Ключовими факторами вивчення стануть:

- оцінка роботи колег у рамках підрозділу за ключовими параметрами – ініціативність,
- оперативність, відповідність цінностям тощо;
- оцінка роботи вищого керівництва структурних та територіальних підрозділів, їх зусиль по забезпеченню нормальних умов роботи поліцейських;
- оцінка рівня співпраці структурних підрозділів поліції;
- оцінка мотивації співробітників.

Результати внутрішнього опитування, поряд з інформацією Департаменту внутрішньої безпеки, будуть використовуватися при прийнятті ключових кадрових рішень, зокрема – щодо заохочень та просування по службі всередині всіх без винятку структурних підрозділів Національної поліції.

D) Оцінка результатів виконання пріоритетних завдань

Протягом “100 днів якості” завдання підрозділів будуть розподілені за пріоритетами. Завдання, виділені із загального масиву, отримають статус першочергових або пріоритетних.

Оцінка ефективності виконання цих завдань буде покладена на керівників структурних підрозділів апарату Національної поліції за відповідними напрямками.

Звіти про виконання цих завдань братимуться до уваги при прийнятті кадрових рішень у територіальних органах Національної поліції.



КЕРІВНИКИ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ПОСТУПОВО МАЮТЬ СТАТИ МЕНЕДЖЕРАМИ

Згідно з концептуальним рішенням керівництва Національної поліції, **з-під впливу керівників територіальних органів Національної поліції виведені низка ключових структур**. Зокрема, Кримінальна поліція і Патрульна поліція.

У рамках Кримінальної поліції вертикальне підпорядкування реалізовано в:

- поліції захисту економіки;
- кіберполіції;
- поліції по боротьбі з наркозлочинністю.

Всі ці структури вертикально інтегровані і безпосередньо підпорядковуються Центральному органу управління Національної поліції.

З урахуванням цих структурних і функціональних змін, **вплив керівника** територіального управління Національної поліції безпосередньо **на оперативну діяльність поліції зменшиться і значно зросте його роль як менеджера**.

У зв'язку з цим **Національна поліція кардинально змінює принцип призначення керівників територіальних органів.**

Відбір, тестування і підготовка нових керівників територіальних органів Національної поліції буде проходити в рамках проекту **“Лицарі честі”**, розробленого спільно українськими та іноземними експертами за підтримки міжнародної місії технічної допомоги ICITAP та інших донорів.



ПРОЕКТ “ЛИЦАРІ ЧЕСТІ”

Основне завдання проекту “Лицарі честі” – виявлення, оцінка і підготовка нових лідерів і професіоналів, здатних посісти керівні посади в територіальних органах Національної поліції України.

Розробляючи проект, ми виходили з того, що у зв'язку із запровадженням нової структури Національної поліції України, **керівники територіальних підрозділів, поряд з професійним досвідом, мають також володіти:**

- високими лідерськими якостями;
- менеджерськими навичками;
- навичками управління персоналом;
- мати хорошу ціннісну підготовку.

Керівник територіального підрозділу повинен подавати особистий приклад своїм співробітникам і демонструвати високий рівень своєї ціннісної підготовки та участі у підвищенні якості роботи поліції в цілому. Він повинен бути обізнаний про всі проблеми та потреби як своїх підлеглих, так і жителів підопічного йому регіону. Саме він задає тон роботи підрозділу.

Крім цього, керівники головних управлінь у регіонах повинні відігравати ключову роль у професійному і технічному розвитку підпорядкованого органу і бути здатними:

- чітко сформулювати завдання;
- формувати політику підпорядкованого органу;
- дотримуватися стандартів якості роботи своїх підлеглих;
- забезпечити публічну безпеку і порядок у регіоні.

Проект “Лицарі честі” буде проходити у чотири етапи:

- A) Відбір кандидатів на участь у проекті;
- B) Тестування потенційних учасників;
- C) Курси підготовки лідерів;
- D) Фінальне тестування і розподілення.

A) Відбір кандидатів

Відбір кандидатів буде здійснюватися підрозділами внутрішньої безпеки Національної поліції на підставі результатів внутрішнього опитування співробітників територіальних підрозділів.

Відбір майбутніх учасників відбудеться за такими критеріями:

- авторитет колег із профільних підрозділів;
- лідерські якості;
- відсутність відомостей про причетність до корупційних чи інших незаконних схем, негативних фактів і записів під час служби.

B) Тестування учасників проекту

Відібрані кандидати пройдуть ретельне тестування і співбесіду з Центральною атестаційною комісією Національної поліції України.

Зокрема, кандидатам буде запропоновано пройти наступні тести:

- GST (General Skills Test – Тест загальних навичок);
- Спеціалізований тест за відповідним напрямком;
- MIDOT (Тест оцінки благонадійності і професійної етики).

Учасниками проекту стануть кандидати, які набрали максимальну кількість балів за результатами усіх тестів і пройшли співбесіду з Центральною атестаційною комісією Національної поліції України.

С) Курси підготовки лідерів

Головним завданням проекту є системна підготовка майбутніх керівників Національної поліції на всіх рівнях. Ми твердо переконані, що в нових **реаліях керівник органу або підрозділу Національної поліції в першу чергу повинен бути лідером.**

Курс підготовки буде спрямований на забезпечення майбутніх керівників Національної поліції України знаннями і навичками, необхідними для ефективного управління територіальними органами і структурними підрозділами Національної поліції.

Окремий акцент у проекті буде зроблено на підвищення лідерських якостей учасників, а також їхньої ціннісної і етичної підготовки.

Безпосереднім керівником курсу навчання стане Голова Національної поліції України.

Програма навчання буде проходити за наступними напрямками:

- курс лідерства;
- стратегічний менеджмент в структурах НПУ;
- професійна підготовка по лініях діяльності поліції (слідство, оперативно-розшукова діяльність, охорона публічної безпеки та порядку);
- управління ресурсами бюджетної організації;
- управління персоналом;
- загальна концепція реформування НПУ;
- територіальні органи поліції у системі державних органів;
- правові аспекти роботи керівника територіального органу НПУ;
- вивчення специфіки роботи поліції з урахуванням демографічних, політичних і культурних особливостей регіонів;
- етичний кодекс співробітників поліції і керівників НПУ;
- публічна комунікація, робота зі ЗМІ і репутаційний ризик-менеджмент.

У ході підготовки учасники будуть здавати проміжні тести.

D) Фінальне тестування і розподіл

За підсумками курсу підготовки буде проведено фінальне тестування з усіх дисциплін, результати яких враховуватимуться при прийнятті подальших кадрових рішень.

Кадрові рішення щодо чинних голів територіальних управлінь Національної поліції будуть прийматися з урахуванням результатів “100 днів якості”. Звільнені посади будуть запропоновані випускникам проекту “Лицарі честі”.



ЦЕНТР РЕКРУТИНГУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Паралельно з реалізацією проекту «Лицарі честі» за підтримки місії міжнародної технічної допомоги та інших донорів ініціюється проект створення **Центру рекрутингу до Національної поліції**.

Основною метою Центру рекрутингу, у структурі якого будуть функціонувати регіональні представництва, є **відбір кандидатів на службу до Національної поліції і технічна допомога у проведенні їх атестації**.

Центр рекрутингу буде незалежною структурою, яка не входить до складу Національної поліції, а також перебуватиме поза політичним та іншим впливом.

Методологія відбору персоналу буде максимально прозорою, відповідатиме вимогам Закону України «Про Національну поліцію» і втілюватиметься професіоналами високого рівня.



КАР'ЄРНИЙ РІСТ: ЯК ПРИЗНАЧАЮТЬСЯ НАЧАЛЬНИКИ

Нова кадрова політика Національної поліції виключає автоматичне призначення міліцейських керівників на керівні посади в поліції.

Кар'єрний ріст в поліції буде обумовлений чіткими правилами і порядком. Зокрема, кандидати на керівні посади, запропоновані регіональними головними управліннями поліції, повинні будуть пройти тести:

- GST (General Skills Test – Тест загальних навичок);
- Спеціалізований тест за відповідним напрямком;
- MIDOT (Тест оцінки благонадійності і професійної етики).
- Поліграф;
- Погодження з Департаментом внутрішньої безпеки.



ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОЇ БЕЗПЕКИ

У структурі апарату Національної поліції створено підрозділ внутрішньої безпеки із принципово новою філософією діяльності.

Поряд з відходом від каральних функцій основними завданнями Департаменту буде:

- моніторинг ризиків і загроз у поліцейській діяльності;

- контроль за дотриманням законності у повсякденній діяльності поліції;
- забезпечення зв'язку апарату Національної поліції із суспільством, зокрема – шляхом функціонування “гарячої лінії”.

Реалізація Концепції дозволить створити Національну поліцію як якісно новий правоохоронний орган, незалежний від політичних впливів, в якому кожен поліцейський професійно і чесно служитиме українському народу.